



มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY



ภาพ จังหวะของวิถีชีวิต โดย นิวัฒน์ ชูทวน

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน 2560 (6 เดือน)

Vol.6 No.1 January 2017 - June 2017

ISSN. 2286-6590

สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม BUILD INTELLECT, MAN, MORALS



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

ISSN.2286-6590 ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2560

เจ้าของวารสาร

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถนนทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา
เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
โทรศัพท์ (02) - 8006800 - 5 โทรสาร (02) - 8006806

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้องของคณาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนนักวิชาการอิสระ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อบุคคล สังคม และประเทศชาติ โดยครอบคลุมสาขาวิชาประวัติศาสตร์ ตรียางคศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ รัฐศาสตร์ ด้านการเมือง การปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ ด้านการตลาด การจัดการ บัญชี การเงินการธนาคาร ธุรกิจสหกรณ์ธุรกิจ ธุรกิจต่างประเทศ การจัดการโลจิสติกส์ ศึกษาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา การบริหาร การศึกษา หลักสูตรและการสอน การศึกษาปฐมวัย และนิเทศศาสตร์ ด้านโฆษณาประชาสัมพันธ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์และศิลปะการแสดง เป็นต้น

นโยบายการพิจารณาบทความ

- * บทความทุกเรื่องในวารสารฉบับนี้ได้รับการพิจารณาประเมินคุณภาพทางวิชาการก่อนการตีพิมพ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ตามสาขาที่เกี่ยวข้องจากภายในหรือนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ
- * บทความและแนวคิดใดๆ ที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน
- * บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น หากตรวจสอบพบมีการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน แต่เพียงผู้เดียว
- * กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกเพื่อการพัฒนาเชิงวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

คณะที่ปรึกษา

- | | |
|---|-----------------------------------|
| * ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล | อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| * ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยา เบ็ญจาธิกุล | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร |
| * ดร. ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง | รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา |

ประธานฝ่ายจัดการวารสาร

* รองศาสตราจารย์ ดร.สฤติย์ นิยมญาติ

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

บรรณาธิการ

* ดร. เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน

* ศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล

มหาวิทยาลัยมหิดล

* ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* ศาสตราจารย์ สำเริง เมฆเกรียงไกร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* ศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ สุขสำราญ

ราชบัณฑิต

* รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ

ข้าราชการบำนาญ

Professor Emeritus Dr. Terry E. miller

Kent State University

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน

* ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

* ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริวิเศษ

* รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง

* รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค

ฝ่ายกฎหมาย

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสงี่ยม บุษบาบาน

* อาจารย์วาทีน หนูแก้ว

* ว่าที่ ร.ต.สุวุฒิ สุกิจจากร

ฝ่ายประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ

* อาจารย์วิวิธรา ชีวัญปิยสุภกร

ฝ่ายออกแบบวารสารและพิสูจน์อักษร

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม วรรณศิริ

* อาจารย์สุธีรา ชาติรินรานนท์

* นายรชต ศรีสกุล

ฝ่ายออกแบบปกและตีพิมพ์

* อาจารย์ธงชัย ทิพย์ตระกูล

* อาจารย์พลคิด เสวันนา

กำหนดการตีพิมพ์ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถนนทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา

กรุงเทพมหานคร 10170 โทรศัพท์ (02) 8006800 - 5 โทรสาร (02) 8006806

พิมพ์เมื่อ : มิถุนายน 2560

จำนวน : 500 เล่ม

* บทความทุกเรื่องในวารสารฉบับนี้ได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
* บทความและแนวคิดใดๆ ที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน
* กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก เพื่อการพัฒนาเชิงวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความฉบับนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์เกสร บุญอำไพ

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง.

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา นาควินุลย์วงศ์

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวรรณ วิงวอน

รองศาสตราจารย์ ดร. สติติย์ นิยมญาติ

รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา พิณจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ต้นพิชัย

รองศาสตราจารย์ ดร. ทองฟู ศิริวงศ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.จรัส ธรรมธนารักษ์

รองศาสตราจารย์ สมจิตร ล้วนจำเริญ

รองศาสตราจารย์ ขนบพันธุ์ เอี่ยมโสภาส

รองศาสตราจารย์ คุณธัม วศินเกษม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล รำไพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ เมืองแมน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริศรา เล็กสรวเสริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษนนท์ บึงไกร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ในตะวัน กำหอม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เนียมหอม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ ศรีสวนแดง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

ดร.กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

ดร. อรุณี แสงวาริทิพย์

ดร.อำนวย แก้วใส

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ฉบับนี้ เป็นปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560) ประกอบด้วย บทความจำนวน 17 เรื่อง ทุกเรื่องได้ผ่านการประเมินจากกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยบทความทั้งหมดมีสาระและองค์ความรู้ที่หลากหลายสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นได้ที่ www.bkkthon.ac.th/journal/article หรือ Thai Journals Online ทั้งนี้มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีขอเรียนเชิญนักวิชาการได้ส่งผลงาน เพื่อนำเสนอในฉบับต่อไป

อนึ่ง กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาในการให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้บทความต่าง ๆ มีความสมบูรณ์เหมาะสม และขอขอบคุณนักวิชาการที่ได้ร่วม ส่งบทความเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร ทำนุ้หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้ที่สนใจทุกท่าน

ดร.เสาวนีย์ สมนต์ตรีพร

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง Human Resource Management in the Business Sector in the Rapidly Changing World เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร.....	1
--	---

บทความวิจัย

การวางแผนการจัดการโรงงานกล่องขนม สำหรับปริมาณการสั่งผลิตที่ไม่แน่นอนในแต่ละครั้ง Management Planning for Food Packaging, Case of Varies Production Capacity ธิปไตย โสถถิวรรณ ,ชุตติเดช มั่นคงธรรม.....	17
--	----

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน The role of OTOP producers in Mae Hong Son province in building economic value, with the participation of other stakeholders, in communities through the use of production innovation ชุตินันต์ สะสอง.....	24
--	----

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา กับพฤติกรรมการติดตามรายการ “คืนความสุขให้คนในชาติ” The Relationship between Attitudes toward the Government and General Prayuth Chan-ocha, the Prime Minister and Viewing Behaviors of the Program “Return Happiness to Thai Citizens” เสรี วงษ์มณฑา, ชุษณะ เตชคณา.....	37
--	----

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปบุริธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 Personnel Development according to Sappurisa Dhamma 7 in the Basic Educational Schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office 4 ธีระศักดิ์ บึงมุ่ม, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล.....	49
---	----

สารบัญ

หน้า

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 An Effective Model for Internal Supervision of Schools Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา, สุวพร เข้มเฮง และ อิศรภักดิ์ รินไธสง.....	61
การจัดการเรียนการสอนหลังสถานการณ์ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 Learning Conductibility after Enter for The Asian Community of The School Under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Service Area Office 1 พรหมพิริยะ พนาสนธิ์, เจริญ แสนภักดี.....	73
แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล A Study and Guideline Development for the Resolution of Human Trafficking of Fishing Labor at Sea วิทยา เบ็ญจาธิกุล.....	85
การศึกษาของค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร A Study of Indivisible Self Model of Adolescent in School Under Bangkok Metropolitan Administration School ศุภจิรา นาคโต, ครรชิต แสนอุบล, นิธิพัฒน์ เมฆขจร, เรืองเดช ศิริกิจ.....	103
แนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี Guidelines of Capacity Development of Labor in the Manufacturing Industrial Sector in Pathumthani Province สุจิราภรณ์ ฟักจันทร์.....	114
องค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน Components of Brand Development for Private University สุธาสินี วิทยาภรณ์, ชวนชม ชินะดังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา.....	125

สารบัญ

หน้า

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร Effects of Causal Factors on Prosocial Behavior of Private Vocational Students in Bangkok. สุวรรณ จุฑาสมพากร, สกล วรเจริญศรี 1, คมเพชร ฉัตรสุกกุล 2, เรืองเดช ศิริกิจ 2.....	136
องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ Components of The Effectiveness Welfare School อรอนอัมไพ ภาสศักดิ์ชัย, ชวนชม ชินะดังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา.....	149
การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน A Development of The Guidance Activity Package to Enhance Student Self-Esteem อัปสรสิริ เอี่ยมประชา, สุดารัตน์ เปรมชื่น.....	159
การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย A Study of Behavior and Factors Affecting the Tourism of Russian Tourists ยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์, อำไพ บุรณกิตติภิญโญ.....	171
การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่ อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล The Development of Business Intelligence System for Supporting the Administrations' Decision Making to Access Occupation Internationally for Students of Rajamangala University of Technology เอกชัย เนาวนิช, ณมน จีรังสุวรรณ.....	184
การเปรียบเทียบวัฒนธรรมข้ามชาติประเพณีเลี้ยงผีของชนเผ่าลัวะระหว่างประเทศจีน และประเทศไทย The Comparative of Cross National Spilitual Cultures of Tribal Lua Traditionally between China and Thailand หยิน โจวเยี่ยน, ฐปนี รัตนเลิศ, ชาทรี อัครจินดาพล, หวัง ยี่เหวิน.....	199
แนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	210

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง Human Resource Management in the Business Sector in the Rapidly Changing World

เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

Saowanee Samantreeporn

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail : film.phd5@gmail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการตื่นตัวของภาคนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การออกแบบลักษณะงานและการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยมีหลักคิดเพื่อการเพิ่มกำลังการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและสังคม ด้วยการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน นำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานและบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจและรักษามูลค่าบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

The rapid change and the uncertainty of the business environment of today have brought about change in the operation of business organizations as well as the business strategy. And without exception the resource human development receives the impacts from the rapid change. As is well known, the Government is geared up for the model titled Thailand 4.0. It is aimed at changing the Thai economic structure driven by innovations. As the

economic context changes, the human resource management is bound to change as well so that the business organization could strongly grow and prosper with efficiency. The business is forced to compete with the help of knowledge, wisdom, initiatives and innovations. Human resource development continually receives great attention along with the awareness of adopting the innovation for use in enhancing the organizational structure, job designs and human resource development base on the idea that the production of human resource must be compatible with the social and market needs. This can be done by selecting the persons with high caliber to work, making use of information technology innovation for human resource management and administration, keeping good people and making them strongly committed to the organization. Finally, the organization administration practices must keep up with the rapidly changing world situations.

Keywords: human resource management; change of economic context

บทนำ

การนำพาประเทศเข้าสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” มุ่งเน้นพัฒนากลุ่มอาหารเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ ในปัจจุบันถึง

แม้เทคโนโลยีนวัตกรรมจะมีความเจริญก้าวหน้าเพียงใด ล้วนอยู่ภายใต้ความรู้ความสามารถของมนุษย์เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นและกำหนดเงื่อนไขในการใช้เทคโนโลยี การได้รับผลประโยชน์จากความเจริญ เกิดการแข่งขันที่ซับซ้อนและรุนแรง (นิติธรรม. 2559) สำหรับนักเศรษฐศาสตร์มองว่าทุนมนุษย์เป็นการรวมของทักษะ ความรู้ สุขภาพ และค่านิยมในตัวบุคคลหนึ่งซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้นการลงทุนหรือการจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับบุคลากร ทั้งการศึกษา การฝึกอบรม สวัสดิการ และอื่นๆ ถือเป็นการลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนคือรายได้ขององค์กร (สมพิศ ทองปาน. 2559) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานของ

องค์การ และยังมีผลกระทบต่อกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Noe, et al., 2012) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในการรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจ (ฉัตรนิรินทร์ เมธิกุล.2559) ในยุค THAILAND 4.0 เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจแบบเน้นคุณค่า (Value – Based Economy) มีการมุ่งเน้น Startups และทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะสูง แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบันมักพบในรูปแบบการส่งฝึกอบรมทางวิชาการ หรืออบรมเชิงปฏิบัติการแต่ยังขาดการพัฒนาส่วนที่เป็นสมรรถนะแกน (Core competencies) โดยเฉพาะในมิติด้านกรอบแนวคิด (Conceptual framework) และผังระเบียบความคิด (Mindset) การนำหลักนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผังระเบียบความคิด (Mindset) และสร้างสมรรถนะแกน (Core competencies) จึงเป็นสิ่งที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จพยายามขับเคลื่อน

จากการที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิมๆ ได้อีกต่อไป บทความนี้ได้นำเสนอประเด็นของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมธุรกิจซึ่งส่งผลต่อองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคลากร เพื่อช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์การในสถานการณ์ความท้าทายของโลกในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

จิตติมา อัครฉัตรพิงศ์ (2556) ปัจจุบันกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจุดมุ่งเน้นที่การวางแผนกลยุทธ์ให้มุ่งสู่การเจริญเติบโตของกำลังคนและความเจริญของธุรกิจ ที่ผ่านมามีการนำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ โดยเฉพาะในภาวะที่องค์การมีการขยายธุรกิจเพิ่มยอดขาย กำลังการผลิต องค์การจะต้องมีการเตรียมกำลังคน และพัฒนากำลังคนให้พร้อม แต่แทบจะไม่มีกล่าวถึงแนวความคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงที่องค์การอยู่ในภาวะถดถอยและกำลังประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ องค์การจะใช้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไร เพื่อให้สามารถฝ่าฟันภาวะวิกฤติ รักษาองค์การให้รอดและสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถเอาไว้ให้ได้มากที่สุด การที่องค์การจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม ถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะได้ตามมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการกิจหลัก ได้แก่ การวางแผน การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบ

สมบัติ กุสุมาวลี (2547) ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญจาก 2 สำนักคิด คือ

1. ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard model) หรือเรียกว่ากลุ่มแนวคิดแบบ มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (developmental humanism) เป็นแนวคิดหลักที่ทรงอิทธิพล และแพร่หลายที่สุด มีรากฐานมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีจุดเน้นอยู่ที่เรื่องของความสัมพันธ์ในการสร้างทีมเวิร์ก และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับเรื่องของสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้ องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายใน องค์กร

2. ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำนักมิชิแกน (The Michigan School) หรือเรียกอีกนามหนึ่งว่าเป็นแนวคิดแบบ บริหารจัดการนิยม (managerialism) เป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องของบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับ โดยที่เรื่องของคนและการบริหารจัดการคนเป็นเครื่องมือในการทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกแนวคิดนี้ว่าเป็นพวก อรรถประโยชน์-กลไกนิยม (utilitarian-instrumentalism)

ประเวศน์ มหาวรรตกุล (2551) เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในทางธุรกิจองค์การเอกชนแบบจารีตดั้งเดิมมีเป้าหมาย สำคัญ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 เป้าหมายของการสร้างความมั่นใจว่าองค์การจะอยู่รอดได้พร้อมไปกับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างเพียงพอซึ่งเกี่ยวข้อง ไปถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะรักษาความเป็นหุ้นส่วนไว้หรือไม่

ประการที่ 2 แสวงหารูปแบบของการมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อที่จะทำให้องค์การอยู่รอด และมีกำไรที่ต่อเนื่อง

ประการที่ 3 การดำรงอยู่ขององค์การต้องให้ความใส่ใจกับผลกระทบที่ตนเองจะก่อให้เกิดขึ้นกับสังคมโดยรวมด้วย นั่นคือองค์การจะต้องมีเป้าหมายเรื่องความชอบธรรมทางสังคมขององค์การด้วย

เมื่อองค์การธุรกิจเอกชนมีเป้าประสงค์ 3 ประการข้างต้น ย่อมส่งผลต่อเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะสามารถแปลงเป้าประสงค์ใหญ่ระดับองค์การ มาสู่เป้าประสงค์ย่อยในระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะสามารถช่วยให้เราเห็นภาพเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

1. ในแง่ของการที่จะต้องสร้างความมั่นใจว่าองค์การจะสามารถอยู่รอดได้พร้อมไปกับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างเพียงพอ นั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการสร้างผลผลิตภาพด้านแรงงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร นั้นย่อมหมายถึงเกิดความคุ้มค่า

ในการลงทุนที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร

2. ในแง่ของการที่องค์การประสงค์ที่จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการที่จะทำให้องค์การพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างยั่งยืนจึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกประการ

3. ในแง่ของการที่องค์การประสงค์ที่จะมีความชอบธรรมทางสังคม ก็ถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างให้องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะไปมีผลต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่าง ๆ

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขันในปัจจุบันนั้นจะต้องนำศาสตร์อื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นหลักการตลาด การวิจัย และพฤติกรรมองค์กร

แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ภารกิจที่สำคัญ ดังนี้ คือ (Pucki, Tichy, & Barnett, 1992)

1. การออกแบบงานในองค์การ (organization design) การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการวางแผน

กลยุทธ์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก การออกแบบ และจัดระบบงานต้องสอดคล้องกับคน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ปริมาณงานกับปริมาณคนต้องสมดุลกัน

2. การสรรหา (staffing) กระบวนการคัดเลือก บรรจุตลอดจนกล่อมเกล้าให้บุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม การคัดเลือกคนในแนวคิดใหม่ มุ่งเน้นเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การมากที่สุด ถ้าสามารถเลือกคนที่สอดคล้องกับองค์การได้ คนก็จะทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาของการออกจากรางานก็จะน้อยลง กระบวนการของการสรรหาได้ครอบคลุมไปถึงการกล่อมเกล้าพนักงานใหม่ด้วย ซึ่งจะแบ่งได้ 2 ส่วน คือ การปฐมนิเทศ ให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงเป้าหมาย ภารกิจ ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์การ การเรียนรู้กฎระเบียบ ในส่วนที่สององค์การต้องช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์การ

3. ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน (reward system) ถือเป็นวิธีการดึงดูดคนดีมีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์การ ด้วยการที่จะรักษาคนเก่าและดึงดูดคนใหม่ไว้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และต้องมีความเป็นธรรม การให้รางวัลควรมีความหลากหลายในรูปแบบ คือ มีทั้งแรงจูงใจ หรือตอบแทนทั้งในระยะสั้น เช่น เงินเดือน ระยะกลาง เช่น โอกาสในการศึกษาอบรมระยะยาว นอกจากนี้รูปแบบของรางวัล หรือเครื่องจูงใจต่าง ๆ ควรนำเข้ามาใช้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกิจกรรมในการหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ถูกประเมิน มีการวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลร่วมกัน การประเมินผลจะทำโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการเหล่านี้ก็จะลดบทบาท ของผู้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบ หรือให้บริการกับลูกค้าดีขึ้น

5. การพัฒนาการบริหาร (management development) เน้นการพัฒนาพนักงาน และพัฒนาองค์กร ด้วยวิธีการอบรมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ โดยหน่วยงานให้การสนับสนุนทั้งด้านการเป็นผู้จัดการศึกษาให้เอง หรือให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย เวลา และสนับสนุนทางด้านจิตใจ ซึ่งการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา และการอบรม นี่เป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคล ในองค์กร การพัฒนาสายงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงาน และการพัฒนาองค์กร ในภาพรวม

6. การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ในองค์กร (communication) ในทุกระดับ พนักงานทุกคนควรมีสิทธิได้รับทราบ การส่งผ่านข้อมูล นอกเหนือจาก ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ ในเชิงธุรกิจแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่อผู้บริหาร ก็จะต้องถูกส่งผ่านมาให้ผู้บริหาร ได้รับทราบด้วย

ช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอแนวความคิดได้ อาจเป็นการพบปะกันโดยตรง หรือผ่านทางสื่อ

ยุคการเปลี่ยนแปลง

นิติธรรม (2559) รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” เน้นอนว่า เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่างๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์การของตน โดยแนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น ได้แก่

ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ปฏาฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อองค์การ ในการสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากร Gen BB ที่ถึงเวลาเกษียณอายุ และส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย ดังนั้นสิ่งที่นัก HR ควรต้องหาหนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ รวมทั้งอาจยืดเวลาเกษียณอายุออกไปได้ตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องผูกกับตัวเลข “60 ปี” เท่านั้น

รูปแบบของเศรษฐกิจยุคการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก

ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ฉะนั้นนัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพคนให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีความเข้มข้นทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง (Rapid and Unpredictable change) มากขึ้น เช่น การออกจากสหภาพยุโรปของ ประเทศอังกฤษ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมาก นัก HR จึงต้องรู้ปรากฏการณ์ต่างๆ ในโลกและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง

การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยง อยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy ภายในปี 2020 ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีแผนแล้วว่า จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology เช่น นโยบายพร้อมเพย์ (Promtpay) หรือ National e-Payment ของรัฐบาล นับจากนี้เรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่นๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology

เช่น สมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์อื่นๆ ได้มากขึ้นเรื่อยๆ นัก HR ต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเอง ซึ่งอีกไม่นานทั้งหมดอาจต้องกระทำผ่าน Mobile Technology เช่นเดียวกัน

วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyperconnected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” (เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่า เวลาว่าง) ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้โซเชียลส่วนตัวใน เวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน คำว่า Work-Life Balance อาจหายไป ฉะนั้น HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

สังคมของการมีส่วนร่วม มีมากขึ้นเรื่อยๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใดๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบ แลกเปลี่ยนความคิด สินค้าชิ้นนั้นจะขายดี นัก HR จึงต้องพร้อมที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงาน รวมถึงลูกค้า สามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้อย่างตลอดเวลา

การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจาก The ‘e’ decade (ยุค e เช่น e-learning, e-book,

e-commerce ฯลฯ) ไปสู่ The's' decade หรือยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking, Social media หรือ Social Learning สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่คือการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เราสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง หน้าที่ของ HR จึงต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ facilitator หรือเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกหาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น องค์กรต่างๆ ทั่วโลกจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจโดยสนใจผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ต้องปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก CSR (Corporate Social Responsibility) ไปเป็น CSV (Creating Shared Value) ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ผนวกรวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ทุนนิยมในโลกอนาคตจะต้องปรับตัวไปสู่ “ทุนนิยมที่มีจิตสำนึก” ซึ่ง HR ต้องมีส่วนร่วมอย่างมากในการนำพาคนและองค์กรไปสู่จุดนั้นให้ได้

Caldwell (2004) ผลการรับรู้บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งได้ทำการสำรวจการรับรู้ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับกิจกรรมของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคเอกชนในประเทศอังกฤษ พบว่า การปรับเปลี่ยนขั้นตอน ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มอง

ไปที่ผลลัพธ์ของงานนั้น ยังไม่สามารถดำเนินการอย่างจริงจังได้ เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านกับบทบาทหน้าที่ในเชิงกลยุทธ์ ทำให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังทำหน้าที่ในบทบาทเฉพาะด้านที่มีความสำคัญลดลงมากกว่าบทบาทในเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับในภาคเอกชน ภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ ของไทย

Siengthai และ Bechter (2004) พบว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์ไทยยังแสดงบทบาทเชิงตั้งรับเน้นความเชี่ยวชาญในงานบริหารและการเป็นที่พึ่งพาของบุคลากรมากกว่าการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ และการเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การและธรรมเนียมปฏิบัติของสังคมไทย

Ulrich et al (2013) เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้ทั้งในเชิงปฏิบัติการและในเชิงยุทธศาสตร์และจะต้องเตรียมความพร้อมของคนในองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง HR จะต้องมีความเข้าใจธุรกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี พร้อมทั้งแสดงบทบาทเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และเป็นผู้เสริมสร้างพลังขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต

Daft & Marcic (2013) และ Noe, et al. (2012) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สำคัญ ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการบริหารบุคลากร คือ

1. ความเป็นโลกาภิวัตน์ การเปิดเสรีมากขึ้นจนพรมแดนระหว่างประเทศค่อยๆ ลดความสำคัญลงจนกลายเป็นโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ทำให้ธุรกิจมีการดำเนินงานขยายตัวไปยังตลาดทั่วโลก มีการเคลื่อนย้ายการลงทุนไปยังแหล่งที่มีต้นทุนในการผลิตที่ต่ำกว่า รวมทั้งการเกิดลักษณะของการทำงานข้ามประเทศในลักษณะของธุรกิจบริการ (Business Process Outsourcing: BPO) ซึ่งส่งผลให้แรงงานต้องเพิ่มศักยภาพเพื่อรองรับธุรกิจบริการจากภายนอก (Outsourcing)

2. ความหลากหลายของบุคลากร เช่น อายุ เพศ กลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา บุคลิกลักษณะ ความรู้ความสามารถ ความคิดรูปแบบการทำงาน ประสบการณ์ บทบาทหน้าที่ การงาน ส่งผลกระทบต่อแนวทางในการบริหารบุคลากรและการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากร องค์กรต้องไม่นำความแตกต่างนั้นมาก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่ต้องทำให้ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกัน

โครงสร้างอายุของบุคลากรในองค์กรมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เริ่มมีบุคลากรอายุน้อยกลุ่ม Generation Y เพิ่มมากขึ้น ผสมผสานกับผู้บริหารระดับสูงในกลุ่ม Baby Boomer และผู้บริหาร ระดับกลางในกลุ่ม Generation X ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีการวางนโยบายเพื่อลดช่องว่างในแต่ละ Generation และใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากรให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดสวัสดิการและการพัฒนาบุคลากรแบบที่เหมาะสมในแต่ละ Generation นอกจากนี้ในอีก 1-3 ปี

ข้างหน้า การเกษียณอายุของของผู้บริหารกลุ่ม Baby Boomer จะทำให้องค์กรขาดแคลนบุคลากรทำให้หลายองค์การเริ่มให้ความสนใจในเรื่องการกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) รวมทั้งการบริหารคนที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ก็เป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการพูดถึงและดำเนินการในองค์กรต่าง ๆ ของ ไทยอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการสร้างประสิทธิภาพ ความคล่องตัว ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร เพราะทำให้มีงานและอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้น เช่น เทคโนโลยีด้านการติดต่อสื่อสารทำให้มีการจัดการธุรกิจแบบ e-Business หรือ e-Commerce เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้การเรียนรู้ผ่าน eLearning/ Webinar/ Teleclass หรือสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ก็ถูกนำมาใช้ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรต่างๆ ที่จัดทำไว้ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และพัฒนาสร้างทักษะหลากหลาย (Multi-skilled) ให้แก่ บุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

4. แนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะของงาน การทำงานเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมเวลาในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้มีกรอบเวลา

ทำงานที่ยืดหยุ่น เกิดสภาพการทำงานแบบทุกสถานที่และทุกเวลา บุคลากรสามารถเลือกทำงานในสถานที่ใดก็ได้แม้แต่ที่บ้าน การใช้การสื่อสารทางไกล (Telecommuting) เช่น การโต้ตอบผ่านเครือข่ายทำให้เสมือนมีปฏิสัมพันธ์ได้จริงจากระบบ VDO Conference ระบบประชุมบนเครือข่าย ระบบการคำนวณเครือข่าย และระบบ Tele-education ก็มีการพัฒนาและใช้กันอย่างกว้างขวาง ทำให้การดำเนินธุรกิจขยายขอบเขตการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมได้ทุกหนทุกแห่ง และตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้การใช้บุคลากร Part Time สำหรับงานชั่วคราว และการใช้บริการจากภายนอกเข้ามาทำหน้าที่แทนในงานธุรการ รวมทั้งงานด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม การจัดสวัสดิการ ตลอดจนการจัดการเงินเดือนและค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย

5. แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการสร้างความยั่งยืนขององค์กร (Corporate Sustainability) การเติบโตและผลกำไรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ แต่ไม่เพียงพอ หากจะให้องค์กร ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืน องค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย (Sustainable Development)

กล่าวโดยสรุป นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารเชิงรุก ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร เพื่อดำเนินงานอย่างยั่งยืนของธุรกิจ บนพื้นฐานของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของสังคมโดย

ส่วนรวม นอกจากนี้แต่ละองค์กรต้องพิจารณาในส่วนของการสร้างการบริหารให้เหมาะสมตามสถานการณ์ มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักขององค์กร ความต้องการของตลาดและสังคมด้วยการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารการเปลี่ยนแปลง

สมบัติ นพรัก (2558) การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเหล่านี้ต่างมุ่งเน้นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยหวังผลในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในทุกด้าน ซึ่งส่วนใหญ่และจะประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลักได้แก่

1. ปัจจัยภายนอก (external factors) ได้แก่ 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบทางด้านการตลาดและฐานลูกค้า (Markets & Customers) และองค์ประกอบด้านผลิตภัณฑ์และบริการ (Products & Services)

2. ปัจจัยภายใน (internal factors) ได้แก่ 4 องค์ประกอบหลัก คือ นโยบายขององค์กรและกระบวนการการทำงาน (policies and business processes) โดยเฉพาะกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร โครงสร้างขององค์กร (organization structure) การนำระบบเทคโนโลยีใหม่มาใช้งาน (new technology) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้หากปราศจาก

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญ คือ ความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์การ (People and culture)

การที่หน่วยงานจะเลือกวิธีใดเพื่อปรับปรุงศักยภาพการทำงานขององค์การ ก็สุดแล้วแต่วิสัยทัศน์และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน หลายหน่วยงานเลือกที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์การโดยการนำระบบเทคโนโลยีใหม่มาใช้งานเพื่อการบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพซึ่งบริษัทเหล่านี้เล็งเห็นว่าบริษัทจำเป็นต้องมีระบบข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานที่ถูกต้องและเที่ยงตรงทันต่อเวลาเพื่อให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือบางหน่วยงานต้องการเพิ่มประสิทธิภาพหรือปฏิรูปการแข่งขันทางการตลาดโดยการเข้าสู่โลกของการค้าบนอินเทอร์เน็ต (E-Business) เป็นต้น

อย่างไรก็ดี องค์การต้องตั้งเป้าไว้ว่า หน่วยงานของตนสามารถที่จะปรับเปลี่ยนเข้าสู่ภาวะแวดล้อมใหม่ (Targeted environment) โดยมีความเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ (Critical Success Factor) ที่จะนำองค์กรไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จในช่วงของการปรับเปลี่ยน ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มาใช้

นักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ดังนี้

Kurt Lewin (1951) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การคลายตัว (unfreezing) เนื่องจากเกิดปัญหา จึงต้องเปลี่ยนแปลง (changing) คือ การเปลี่ยนจากพฤติกรรมเก่า ไปสู่พฤติกรรมใหม่ และการกลับคงตัวอย่างเดิม (refreezing) เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมใหม่ให้มั่นคงถาวร

Larry Greiner (1972) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบ 2 ปัจจัย ที่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากแรงบีบภายนอกกับการกระตุ้นผลักดันภายใน ปัจจัยทั้งสองเกิดขึ้นตลอดเวลา จึงต้องดำเนินการโดย ศึกษาการเปลี่ยนแปลง ค้นหาวิธีการที่ดีกว่าทดลองวิธีใหม่ หล่อหลอมข้อดีเข้าด้วยกัน

Harold J. Leavitt (1973) ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นตลอดเวลาของงาน โครงสร้าง เทคนิควิทยาการ และคน ทั้ง 4 ประการนี้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลกระทบเกี่ยวพันกัน ซึ่งบางเรื่องอยู่เหนือการควบคุม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสนใจสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่เกิด

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2551) การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่สร้างความตึงเครียด ความสับสน ความขัดแย้ง และอาจส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพของงานลงได้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผลของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรเลือกใช้ หรือประยุกต์ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งข้างต้น และอาจใช้ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking) มากำหนดเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. เข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องเปลี่ยนแปลง คือ ต้องหาคำตอบให้ได้ว่า “ทำไมเราถึงต้องเปลี่ยนแปลง?”

2. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่า “จะทำการเปลี่ยนแปลงเพื่ออะไร?”

3. สร้างและกำหนดทางเลือก คือ “การคิดหาวิธีหรือหนทางไปสู่เป้าหมาย”

4. วางแผน ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ ต้องมีการวางแผน โดยวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย และผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง

5. ปฏิบัติการตามแผน เพื่อไม่ให้เป้าหมายเบี่ยงเบน โดยติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารความคืบหน้า และปรับเปลี่ยนเป้าหมายและแผนตามสภาพความเป็นจริง

6. เสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลง

7. ประเมินผล คือการนำสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับแผนปฏิบัติการ และนำไปปรับปรุง

นิธินาถ สินธุเดชะ (2554) การสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์การมีส่วนอย่างมากต่อความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องต่อการสร้างแนวทางใหม่ของการดำเนินธุรกิจ การวางกลยุทธ์ รวมถึงการสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนลักษณะการจัดการ (management styles) ในกรณีที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change leadership) ถือว่าเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จในงานบริหารการเปลี่ยนแปลงและมีบทบาทที่สำคัญคือ

1. การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (change vision) เป็นการจัดการที่องค์การต้องการมุ่งสู่กลยุทธ์ที่ต้องการในอนาคต ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับประโยชน์ (benefits) ที่ได้รับ ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะพนักงานทราบในเรื่องของเป้าหมายขององค์การและกิจกรรมที่พนักงาน รวมถึงผู้บริหารจะต้องดำเนินการ

2. การออกแบบองค์การ (organization design) กิจกรรมของการออกแบบองค์การจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดสายการบังคับบัญชา (reporting structure) การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของงานที่เกิดขึ้นใหม่ หรือที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (roles and responsibilities) การกำหนดทักษะ (skills) ที่ต้องการสำหรับงานที่เกิดขึ้นหรือที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การกำหนดการวัดผลการปฏิบัติงาน (performance measurers) และรวมถึงการกำหนดความต้องการอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในการทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่

3. การจัดการด้านวัฒนธรรมองค์การ (corporate culture) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถก้าวเข้าไปสู่สภาพแวดล้อมเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสำเร็จ

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (communications) ประสิทธิภาพของการสื่อสารที่ดีอยู่ที่ระดับของการไหลเวียนของข่าวสารที่ผู้บริหารต้องการสื่อไปยังพนักงานหรือกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

รวมทั้งระดับของความเข้าใจในสารที่ถูกสื่อสาร นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์กรยังต้องคำนึงถึงวิธีการที่ใช้ในการสื่อสาร (communication vehicles) ประสิทธิภาพของการสื่อสารจะมีผลกระทบต่อคุณค่า (values) พฤติกรรมและความคิดของพนักงาน

ปັນรศ มาลากุล ณ อยุธยา (2554) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนด้านบริหารองค์กร ไปสู่กระบวนการทัศนใหม่ เช่น จากแนวคิดแบบยุคอุตสาหกรรม ไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์อำนาจไปสู่การมุ่งกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานระดับล่าง จากแนวคิดขององค์การที่มุ่งการแข่งขันไปเป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือ จากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลักไปเป็นการยึดความสำคัญของคนและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการเน้นความเหมือนกันไปสู่การเน้นให้มีความแตกต่างที่หลากหลาย เป็นต้น

สรุป การบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัญหาในเชิงเทคนิค เชิงการเมือง เชิงวัฒนธรรมขององค์กร และบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในแต่ละช่วงให้เหมาะสม โดยโครงสร้างมีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแบบแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบใหม่ๆ เป็นองค์การแบบไร้พรมแดน ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างจริยธรรมใหม่ของการทำงาน การเรียนรู้และ

องค์ความรู้มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมาก องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พนักงานขององค์กรต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้สูง ต้องพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลงบริหารและพัฒนาในด้านต่างๆควบคู่กันไปดังนี้

1. **การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน** เนื่องจากพนักงานที่มีศักยภาพสูงจะมีส่วนช่วยให้องค์การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ถ้าสามารถสร้างแรงดึงดูดใจผู้สมัครที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การได้ จะมีโอกาสคัดเลือกมากขึ้น ปรับแนวทางการสรรหาให้มีความเข้มข้นในเชิงของการสนับสนุนกลยุทธ์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น มีการเพิ่มช่องทางที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้หลากหลาย รวมทั้งสร้างโอกาสและทำสิ่งที่แตกต่างเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. **ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน** โดยเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และพัฒนาทักษะหลากหลาย ให้แก่บุคลากรเพื่อมีความพร้อมที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. **พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร** สอดคล้องกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่องค์กรต้องการอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากความสามารถหลัก ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะงาน และความสามารถด้านการบริหารจัดการ

4. **ดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร** ซึ่ง แนวทางในการธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้มากขึ้น เช่น การให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม การให้คำชื่นชม ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา เพื่อจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. **สร้างความผูกพันของบุคลากร** เพื่อสร้างผลงาน และความก้าวหน้าในชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับองค์กร ทั้งนี้ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง ตั้งแต่การสร้างเชื่อมั่น ความไว้วางใจในองค์กรให้กับบุคลากรว่า องค์กรมีพันธะสัญญาที่จริงใจในการสร้างระบบการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร

6. **บริหารการเปลี่ยนแปลง** โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน และการใช้กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาดำเนินการช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการวางแผนในระยะยาว

และกระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของธุรกิจในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการตื่นตัวของภาคนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การออกแบบลักษณะงานและการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยมีหลักคิดเพื่อการเพิ่มกำลังการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและสังคม ด้วยการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน นำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารงานและบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

- จิตติมา อัครฉัตรพงศ์. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉัตรนรินทร์ เมธีกุล. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค THAILAND 4.0**. กรุงเทพฯ: สำนักเสริมศึกษา และบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- दनัย เทียนพุด. (2546). **ธุรกิจของ HR B2E : Business to Employee**. กรุงเทพฯ : บริษัท นาโกต้า จำกัด.
- นิติธรรม : HR Society Magazine. วารสารฉบับเดือนสิงหาคม 2559.
- นินาณ สันธุเดชะ. (2549). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่แนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี : การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). **การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2554). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. .
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2547). **บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไป เพื่ออะไร ?**. โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมบัติพรัก. (2558). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**.

พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

สมพิศ ทองปาน. (2559). **HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2559.

Caldwell, R. (2004). Rhetoric, facts and self-fulfilling prophecies: Exploring practitioner's perceptions of progress in implementing HRM. *Industrial Relations Journal*, 35(3), 196-215.

Daft, R. & Marcic, D. (2013). **Management: The new workplace**. 8th ed. Canada: South-Western Cengage Learning

Greiner Larry E., (1972) **Evolution and Revolution as Organizations Grow**, President and Fellows of Harvard College, s. 39.

Pucki, V., Tichy, N. M., & Barnett, C. K. (Eds.). (1992). **Globalizing management: Creating and leading the competitive organization**. New York: Wiley.

Leavitt, Harold J. (1973). **Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches in Handbook of Organizations**, Ed James G. March, Chicago : Rand McNally and Company.

- Lewin, Kurt. (1951). "Field. Theory and Leaning" Ind. Cartwright Field theory in Social Science:Selected Theoretical. New York:Harper and Row.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J, R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2012). **Human resource management: Gaining a competitive advantage.** 8th ed., New York: McGraw-Hill/ Irwin.
- Siengthi, S. & Bechter, C. (2004). HRM in Thailand. In Budhwar, P. (Ed.), **Managing Human Resource in Asia-Pacific.** (pp. 141-172). London: Routledge.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2013). The state of the HR profession. **Human Resource Management.** 52(3), 457-471.

การวางแผนการจัดการโรงงานกล่องขนม สำหรับปริมาณ การส่งผลิตที่ไม่แน่นอนในแต่ละครั้ง

Management Planning for Food Packaging, Case of Varies Production Capacity

ธิปัตย์ โสติถิวรรณ^{1*}, ชุตติเดช มั่นคงธรรม²

Tipat Sottivan¹, Chutidaj Munkongtum²

¹สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : chutidaj999@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษากระบวนการจัดตารางผลิตหลักและการบริหารวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม 2. พัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อใช้จัดการตารางการผลิตหลักและวางแผนความต้องการวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม ในการวางแผนการจัดการ เพื่อลดระยะทางการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์ระหว่างแผนกโดยรวมภายใต้ความต้องการของสินค้าที่มีความไม่แน่นอนในแต่ละครั้ง โดยงานวิจัยนี้ได้เลือกโรงงานกล่องขนม เป็นโรงงานกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีกระบวนการผลิตค่อนข้างยืดหยุ่นตามความต้องการของลูกค้า อีกทั้งความต้องการสินค้ามีลักษณะที่ไม่แน่นอนในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการโรงงานอยู่หลายครั้งในหนึ่งปี โดยงานวิจัยนี้นำเอาวิธีการคำนวณแบบ Simulated Annealing ร่วมกับหลักการออกแบบโรงงานแบบ Robust Layout มาทำการหาผังโรงงานที่เหมาะสมเพียงผังเดียวที่ดีที่สุด ณ ช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับความต้องการของสินค้าที่มีความไม่แน่นอน โดยเริ่มจากการเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปของแผนภูมิในแต่ละช่วงเวลา จากนั้นทำการหาคำตอบโดยโปรแกรมออกแบบโรงงานที่ใช้หลักการ Simulated Annealing ในการคำนวณ และทำการประเมินความเหมาะสมของโรงงานหลังปรับปรุงโดยหลักการออกแบบโรงงานแบบ Robust Layout

ผลการวิจัยพบว่า

1. ให้ค่าต้นทุนความสูญเสียโดยรวม (Total Penalty Cost, TPC) อยู่ที่ยุทธยะ 0.76 แสดงว่ามีความเหมาะสมในการนำระบบโรงงานนี้ไปปรับใช้จริง

2. สามารถลดระยะทางการเคลื่อนย้ายวัสดุโดยรวมของโรงงานกรณีศึกษา จาก 5,343,338 เมตร เหลือ 4,089,541 เมตร ซึ่งทำให้ระยะทางรวมลดลง 1,253,798 เมตรต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 23.46

คำสำคัญ : การจัดการโรงงาน, Simulated Annealing , Robust Layout , ปัญหาความต้องการที่ไม่แน่นอนในแต่ละช่วงเวลา

ABSTRACT

This research is primarily aimed at 1.To study the main production schedule plan and inventory management of snack packaging factory 2.To improve the system that support decision-making in the main production schedule plan and inventory requirement plan for snack packaging factory To reduce the distance between the front moving products overall. Under the requirements of the uncertainty at a time. In this study, chose the candy factory. Plant Case Since it is a product that is relatively flexible production process according to customer requirements. The demand looks uncertain at different times. The need to modify the system to manage the plant several times a year. This research brings to computing with the Simulated Annealing Plant Design and Robust Layout plant layout to make finding just the right layout, one of the best at the moment. To accommodate the needs of the product is uncertain. Start by collecting relevant information. And provide information in the form of charts in each period. Then find the answer by using the Simulated Annealing Plant design software to calculate and assess the suitability of facilities maintained by the design principles behind the plant Robust Layout Study, which has improved from this research.

The research found that

1. The cost of the overall loss (Total Penalty Cost, TPC) at 0.76 percent, indicating that a suitable system is adapted to the real factory.

2. .And can decrease the distance of moving materials include case studies of plants from 5,343,338 to 4,089,541 meters away, which makes the total distance, down 1,253,798 meters per year, or 23.46 percent

Keywords : Plant Layout Design, Simulated Annealing, Robust Layout Concept, Uncertain Demand Problem

การวางแผนโรงงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญ หากโรงงานมีการจัดวางผังโรงงานอย่างเหมาะสม จะช่วยลดต้นทุนได้ ถึงร้อยละ 20-50 ของ ต้นทุนการผลิตทั้งหมด โรงงานกรณีศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้เป็นโรงงานที่ทำการผลิตกล่องขนม ซึ่งผลิตภัณฑ์ของโรงงานมีหลากหลายรูปแบบ และมีลักษณะการผลิตตามรายการสั่งซื้อของลูกค้า (Make to Order) การวางแผนโรงงานมีการ จัดวางตำแหน่งเครื่องจักรตามกระบวนการผลิต (Process Layout) ปัจจุบันคำสั่งซื้อของลูกค้า มีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ โรงงานต้องปรับเปลี่ยนผังโรงงานในแต่ละช่วงเวลาที่มีรายการคำสั่งซื้อของลูกค้าที่ต่างกันไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการระบบการจัดการโรงงาน ที่เหมาะสมสำหรับโรงงานกรณีศึกษา โดย ประยุกต์ใช้วิธีการ Simulated Annealing ร่วมกับ หลักการออกแบบแผนผังโรงงานแบบ Robust Plant Layout ซึ่งเป็นหลักการหนึ่ง ในการหาผังโรงงานแบบพลวัต Dynamic Layout Problem เพื่อให้ได้แผนผังที่เหมาะสม เพียงผังเดียว สำหรับรองรับความต้องการ ของสินค้าที่ไม่แน่นอนในแต่ละช่วงเวลา และ ลดระยะทางการเคลื่อนที่ของผลิตภัณฑ์โดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษากระบวนการจัดตารางการผลิตหลัก และการบริหารวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรม กล่องบรรจุขนม
- 2) พัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อใช้จัดตารางการผลิตหลักและวางแผนความต้องการวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรม กล่องบรรจุขนม

กรอบแนวคิดการวิจัย

1) ศึกษาข้อมูลวัสดุคงคลังของโรงงาน กรณีศึกษา ประกอบด้วย วัตถุดิบในการผลิต กล่องขนม

2) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจนี้จะใช้ สำหรับการ จัดตารางการผลิตหลัก การวางแผน ความต้องการวัสดุคงคลังในส่วนของอุตสาหกรรม กล่องบรรจุขนม การคำนวณปริมาณวัตถุดิบ คงคลังสำรอง และการเบิก-จ่าย รับเข้าวัสดุ คงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม

การดำเนินการวิจัย

1) ศึกษากระบวนการจัดตารางการผลิตหลัก และการบริหารวัสดุคงคลังของโรงงาน อุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม

2) สรุปรวงานวิจัยและศึกษาทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

3) จัดหาปริมาณวัตถุดิบคงคลังสำรอง ให้เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างแฟ้มข้อมูลบัญชี รายการวัสดุ (BOM) แสดงรายการกล่องบรรจุ ขนม และชิ้นส่วนประกอบย่อยที่ใช้ในการผลิต เพื่อให้สามารถกำหนดในตารางการผลิตหลักได้ ว่าต้องการใช้เป็นจำนวนเท่าใด ให้เพียงพอ และทันเวลากับความต้องการในแต่ละช่วงเวลา ตลอดระยะเวลาของการวางแผน

4) ออกแบบและพัฒนาระบบสนับสนุน การตัดสินใจเพื่อใช้สำหรับการจัดตารางการ ผลิตหลักและการวางแผนความต้องการการ วัสดุคงคลังโดยนำคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ใน รูปแบบของโปรแกรมระบบสนับสนุนการตัดสินใจ พัฒนาระบบโดยใช้ภาษา Microsoft Visual Basic 2008 และระบบจัดการฐานข้อมูล Microsoft Access 2007

5) ตรวจสอบการทำงานของโปรแกรมระบบสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริงในอดีต พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดและยังไม่เหมาะสมของตัวโปรแกรม

6) สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

7) จัดทำรูปเล่มวิจัย

ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิตของโรงงานกรณีศึกษา ซึ่งเป็นผู้ใช้งานระบบ สนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดการตารางการผลิตหลักและแผนความต้องการวัสดุคงคลัง สามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1) มีหน้าจอและเมนูการทำงานที่เหมาะสมต่อการใช้งาน และสามารถป้อนข้อมูลต่าง ๆ ได้ สะดวก

2) มีส่วนนำทางการใช้งานให้กับผู้ใช้งานระบบ

3) สามารถประมวลผลตารางการผลิตหลักประจำเดือนและแผนความต้องการวัสดุคงคลังในส่วนของบริษัทได้รวดเร็ว และประมวลผลเมื่อไหร่ก็ได้ตามต้องการ

4) สามารถแก้ไขข้อมูลในรายงานตามที่ผู้ใช้งานต้องการและสั่งพิมพ์รายงานได้ผ่านทางเครื่องพิมพ์

5) ไม่ต้องจำสูตรการคำนวณเพราะอยู่ในระบบ และมีการกำหนดค่าเริ่มต้นการใช้งานที่เหมาะสมให้กับผู้ใช้ ซึ่งสามารถแก้ไขค่าภายหลังได้

6) การทำงานทุกอย่างอยู่ในระบบเดียวกันทั้งหมด ไม่ต้องเสียเวลาในการส่งข้อมูล และสามารถแสดงข้อมูลพร้อมกันได้หลายหน้าต่าง

อภิปรายผล

จากการศึกษา วิเคราะห์ และปรับปรุงผังโรงงานกรณีศึกษา ภายใต้สภาวะความต้องการผลิตภัณฑ์ไม่แน่นอน โดยใช้เทคนิคการปรับปรุงผังโรงงานด้วยการคำนวณตามวิธี Simulated Annealing ร่วมกับการวิเคราะห์ความเหมาะสมของผังโรงงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ผังโรงงานแบบโรบัสต์นั้น สามารถออกแบบแผนผังโรงงานที่สามารถใช้งานได้ตลอดทั้งปีโดย ลดการเปลี่ยนแปลงผังโรงงานระหว่างปี และสามารถรองรับกับความต้องการสินค้าที่ผันแปรในแต่ละช่วงเวลาได้และทำให้ระยะทางการเคลื่อนที่ของผลิตภัณฑ์ระหว่างแผนกโดยรวมลดลงได้ถึงร้อยละ 23.46 เนื่องจากวิธีการที่นำเสนอในงานวิจัยนี้เป็นเพียงการหาคำตอบที่เหมาะสม ยังไม่ใช่คำตอบที่ดีที่สุด ดังนั้นหากมีการปรับเปลี่ยนค่าตัวแปรนำเข้า หรือพิจารณาวิธีการหาคำตอบด้วยวิธีอื่นๆ อาจจะสามารถพัฒนาคำตอบที่ได้ให้เข้าใกล้กับคำตอบที่ดีที่สุด Optimal Solution ได้มากขึ้น

1) ปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม คือ ปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนมจัดการตารางการผลิต หลักโดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานผู้วางแผน ไม่ได้ใช้หลักทฤษฎีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวางแผนให้เป็นระบบแต่อย่างใด ทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานในการวางแผนขาดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตารางการผลิตหลัก และอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย จนบางครั้งไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าได้ทัน

กำหนดหรือถ้าสามารถผลิตสินค้าได้ทันกำหนด ก็จะต้องมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของเจ้าหน้าที่แผนกผลิตมาก นอกจากนี้โรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนมยังประสบปัญหา ปริมาณวัตถุดิบที่สั่งไปน้อยกว่าความต้องการ ที่ใช้ในการผลิตจริงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน ตารางการผลิตหลักให้สอดคล้องกับปริมาณ วัตถุดิบที่ได้รับ แต่ถ้าแก้ปัญหาด้วยวิธีการสั่ง วัตถุดิบมาเพื่อไว้จำนวนมากแล้วไม่สามารถ ผลิตสินค้าสำเร็จรูปได้ตามจำนวนที่สอดคล้อง กับปริมาณวัตถุดิบที่สั่งไป อันเนื่องมาจาก ข้อจำกัดในเรื่องกำลังการผลิตก็จะทำให้ลูกค้า ไม่พอใจได้ ส่วนปัญหาอื่นๆที่พบ คือโรงงาน อุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม ยังไม่มีการจัดหา ปริมาณวัตถุดิบคงคลังสำรองให้เหมาะสม ซึ่งมี โอกาสที่วัตถุดิบจะขาดแคลน ทำให้ไม่สามารถ ผลิตสินค้าสำเร็จรูปได้ ทันกำหนด หรือมีโอกาส ที่จะเก็บวัตถุดิบคงคลังสำรองมากเกินไปจนทำให้ วัตถุดิบที่ใช้อย่างสิ้นเปลืองและใช้พื้นที่ในการ จัดเก็บมาก อีกทั้งยังไม่มีระบบการเบิกจ่าย-รับ เข้าวัตถุดิบและเข้าสินค้าสำเร็จรูปที่ดีทำให้มี ปัญหาในการตรวจสอบสถานะคงคลังของบรรจุภัณฑ์ และสินค้าสำเร็จรูป

2) แนวทางในการแก้ปัญหา คือ นำวิธีการ จัดตารางการผลิตตามกำหนดส่งเร็วสุดก่อน (Earliest Due Date: EDD) มาประยุกต์ใช้ในการ สร้างระบบการจัดตารางการผลิตหลักและ สร้าง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการคำนวณ ให้สอดคล้องกับวิธีการดังกล่าว เพื่อลดความ ยุ่งยาก ความผิดพลาด และความล่าช้าที่เกิดขึ้น จากการคำนวณโดยใช้ความสามารถและ ประสบการณ์ของ เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต

แบบลองผิดลองถูกข้อมูลของตารางการผลิตหลัก จะถูกส่งไปเป็นข้อมูลนำเข้าของการวางแผน ความต้องการวัสดุคงคลัง (Material Requirements Planning: MRP) ซึ่งนำมาช่วยในการบริหารวัสดุ คงคลังในส่วนของบรรจุภัณฑ์ มุ่งเน้นการสั่ง วัตถุดิบให้ถูกต้องเพียงพอกับปริมาณที่ต้องการ และตรงตามเวลาที่กำหนด นอกจากนี้แผนการ สั่งวัตถุดิบทั้งหมด จะต้องสอดคล้องกับสินค้า สำเร็จรูปขั้นสุดท้ายที่กำหนดไว้ในตารางการ ผลิตหลัก

3) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจจะใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยในการประสานและ รวบรวมข้อมูลของฝ่ายต่างๆ มาจัดเก็บ แล้วทำ การวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อคาดการณ์ ผลลัพธ์ในการแก้ปัญหาซึ่งจะนำไปให้เจ้าหน้าที่ วางแผนการผลิต ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้ จัดตารางการผลิตหลักและวางแผน ความต้องการวัตถุดิบได้อย่างเป็นระบบ ตาราง การผลิตหลักที่ได้จะช่วยให้โรงงานกรณีศึกษา สามารถผลิตสินค้าสำเร็จรูปได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งช่วยลดโอกาสการผลิตสินค้าสำเร็จรูปไม่ทัน กำหนดส่งมอบ และมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ของเจ้าหน้าที่แผนกผลิต น้อยลงจากชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาในปัจจุบัน นอกจากนี้ระบบ MRP ในระบบสนับสนุนการตัดสินใจจะช่วยใน การสั่งปริมาณบรรจุภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องไม่มาก และไม่น้อยกว่ากับจำนวนที่ต้องการ และ ตรงตามเวลาที่กำหนด ยิ่งไปกว่านั้นในระบบ สนับสนุนการตัดสินใจยังมีส่วนของการคำนวณ ปริมาณวัตถุดิบคงคลังสำรองให้มีความเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่วัตถุดิบจะขาดแคลน และ ในระบบสนับสนุนการตัดสินใจจะมีระบบ

การเบิกจ่าย-รับเข้าวัตถุดิบ ที่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถตรวจสอบสถานะคงคลังได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4) ผลการทดสอบกับตัวอย่างจำนวน 6 เดือนของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม แสดงให้เห็นได้ว่าระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดตารางการผลิตหลักและการวางแผนความต้องการวัสดุคงคลังในส่วนของวัตถุดิบที่ได้จากงานวิจัย สามารถประยุกต์ใช้กับโรงงานกรณีศึกษาได้จริง มีความน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติโดยสินค้าสำเร็จรูปที่ผลิตไม่ทันกำหนดส่งมอบ ลดลงเฉลี่ย 149.17 ลังต่อเดือน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติลดลงเฉลี่ย 4 ชั่วโมงต่อ 100 เดือน และจำนวนวันอาทิตย์ที่ให้เจ้าหน้าที่แผนกผลิตทำงานเพิ่มลดลงเฉลี่ย 1.5 วันต่อเดือน หรือลดลงเฉลี่ย 12 ชั่วโมงต่อเดือน

5) ด้านระยะทางที่เปลี่ยนแปลงในโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม จากการวัดระยะทางการเคลื่อนที่ระหว่างแผนกโดยโปรแกรม MS Visio 2003 และทำการหาระยะทางการเคลื่อนที่โดยรวมจริงจากโปรแกรมหักค่าดังกล่าว พบว่าในไตรมาสที่ 1-4 ผังโรงงานหลังปรับปรุงมีระยะทางการเคลื่อนที่โดยรวมเท่ากับ 1,008,390 เมตร 1,091,688 เมตร 1,144,325 เมตร และ 845,137 เมตร ตามลำดับ และมีระยะทางโดยรวมตลอดทั้งปีอยู่ที่ 4,089,541 เมตร เมื่อทำการเปรียบเทียบกับผังโรงงานก่อนปรับปรุงพบว่า มีระยะทางเคลื่อนที่ตลอดทั้งปีลดลงจาก 5,343,338 เมตร เป็น 4,089,541 เมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 23.46 และเมื่อเปรียบเทียบกับแบบผังโรงงานที่ออกแบบปรับปรุงกับผังโรงงาน

ก่อนปรับปรุง พบว่าต้องทำการย้ายตำแหน่งทุกแผนก ยกเว้นแผนกที่ 1 และ 6 ที่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรขนาดใหญ่ และเป็นส่วนของสำนักงานการผลิตตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดตารางการผลิตและการวางแผน ความต้องการวัสดุคงคลังในส่วนของวัตถุดิบของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนมให้ดียิ่งขึ้น สามารถที่จะนำไปพัฒนาต่อในส่วนของการวางแผนการจัดส่งกล่องขนมของโรงงานกรณีศึกษาได้

2) การจัดตารางการผลิตหลักในระบบสนับสนุนการตัดสินใจไม่ได้คำนึงถึงมูลค่าของกล่องขนมต่อลัง สามารถนำมูลค่ากล่องขนมต่อลังมาพิจารณาในการจัดตารางการผลิตหลักเพื่อให้ตารางการผลิตหลักมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

3) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจถูกพัฒนาขึ้นด้วยภาษา Visual Basic ถ้าโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม ต้องการที่ใช้ระบบสนับสนุนใจแบบออนไลน์ สามารถนำเอาขั้นตอนการตัดสินใจในการการจัดตารางการผลิตและการวางแผนความต้องการวัตถุดิบคงคลังในส่วนของกล่องขนมที่ถูกนำเสนอในงานวิจัยไปพัฒนาได้ต่ออีก

4) ผู้ที่สนใจสามารถนำระบบสนับสนุนการตัดสินใจจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับโรงงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะการผลิตคล้ายกับโรงงานกรณีศึกษาได้

5) งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษา พัฒนา วิเคราะห์ และปรับปรุงผังโรงงานกรณีศึกษา ภายใต้สภาวะความต้องการผลิตภัณฑ์ไม่แน่นอน โดยใช้เทคนิคการปรับปรุงผังโรงงาน ด้วยการคำนวณตามวิธี Simulated Annealing ร่วมกับการวิเคราะห์ความเหมาะสมของผังโรงงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ผังโรงงานแบบโอบัสนั้น สามารถออกแบบแผนผังโรงงานที่สามารถใช้งานได้ตลอดทั้งปีโดย ลดการเปลี่ยนแปลงผังโรงงานระหว่างปี และสามารถรองรับกับความต้องการสินค้าที่ผันแปรในแต่ละช่วงเวลาได้และทำให้ระยะทางการเคลื่อนที่ของผลิตภัณฑ์ระหว่างแผนกโดยรวมลดลงได้ถึงร้อยละ 23.46 เนื่องจากวิธีการที่นำเสนอในงานวิจัยนี้เป็นเพียงการหาคำตอบที่เหมาะสม ยังไม่ใช่คำตอบที่ดีที่สุด ดังนั้นหากมีการปรับเปลี่ยนค่าตัวแปรนำเข้า หรือพิจารณาวิธีการหาคำตอบด้วยวิธีอื่นๆ อาจจะสามารถพัฒนาคำตอบที่ได้ให้เข้าใกล้กับคำตอบที่ดีที่สุด Optimal Solution ได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

ปณิธาน พีรพัฒนา. “เจเนติกส์อัลกอริทึมกับปัญหาการวางผังโรงงาน,” วารสารวิศวกรรมสาร มช., ปีที่ 33 ฉบับที่ 4, หน้า 313- 324, 2549.

V. Madhusudanan Pillai, I. B. Hunagund and K. K. Krishnan, “Design of robust layout for dynamic plant layout problems,” Computers & Industrial Engineering., Vol.61 (3), pp.813-823, 2011.

สมศักดิ์ ตรีสัตย์. การออกแบบและวางผังโรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551.

Jamal Oheba, A new framework considering uncertainty for facility layout problem. Doctor of philosophy. Faculty of Engineering and Physical Sciences. University of Manchester, 2012.

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

**และบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทาง
เศรษฐกิจชุมชน
ด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์
เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน**

The role of OTOP producers in Mae Hong Son province in building economic
value, with the participation of other stakeholders,
in communities through the use of production innovation

ชุตินันต์ สะสอง

Chutimun Sasong

สาขาวิชาสังคมศาสตร์ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

e-mail : chutimun24@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดแม่ฮ่องสอน (2) ศึกษาบริบทความเหมือนและความแตกต่างของโครงการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจรายย่อย ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน และ (3) ศึกษาหาความสัมพันธ์ของรูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ระดับ 1 - 3 ดาว จำนวน 100 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาด้วยโปรแกรมทางสถิติ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมดำเนินงานกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP โดยผลิตผลิตภัณฑ์ด้วยกระบวนการทางความคิดที่ต่อยอดมาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่ยังไม่ได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการผลิต (2) โครงการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจรายย่อย ต่างมุ่งเน้นนำนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เข้ามาใช้ในการผลิตสินค้าของตนเพื่อให้กิจการสามารถขายสินค้ามีกำไร และดำรงอยู่รอดได้ในธุรกิจ (3) รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัด

แม่ฮ่องสอนมีความสัมพันธ์กัน โดยโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ Chi-square = 23.044, Chi-square/df = 1.440, df = 16, p = .113, GFI = .953, CFI = .988, RMR = .029, RMSEA = .067, NFI = .963

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม บทบาทผู้ประกอบการ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์

ABSTRACT

This research is focused on OTOP producers in Mae Hong Son province and aims: (1) to investigate the participation of stakeholders in the producers' operations; (2) to compare the role of community and regional producers, small- and medium-sized enterprises, and community and micro-enterprises in building economic value in the community through the use of innovation and creativity; and (3) to research the relationships between the types of innovation used. The research group comprised 100 OTOP producers, rated with between 1 and 5 stars. The research tools used were questionnaires, which were analyzed with descriptive statistics, Percentage, mean, standard deviation, and factor and correlation analysis through the use of Statistical software, and interviews, which were investigated with content analysis.

The research findings are that: (1) public and private organizations cooperate with OTOP producers through procedures that involve the application of local wisdom but they have yet to develop innovations to apply to production; (2) community and regional producers, small- and medium-sized enterprises, and community and micro-enterprises all emphasize the application of innovation to production processes as a way of staying in business and of increasing profits; and (3) the types of participation of stakeholders and the role of OTOP producers in building value for the community through innovation showed the following empirical relationships: Chi-square = 23.044, Chi-square/df = 1.440, df = 16, p = .113, GFI = .953, CFI = .988, RMR = .029, RMSEA = .067, NFI = .963.

Keywords : Participation, The Role Entrepreneurs, Economic value, Production Innovation

บทนำ

ในสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันมากขึ้นผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนรายเดี่ยวและระดับชุมชนที่ทำธุรกิจ ผู้ประกอบการเหล่านี้มีอำนาจและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ เนื่องจากทักษะของพวกเขาทำให้เกิดการสร้างสรรคผลผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมานอกจากนั้นยังเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Bruque and Moyano, 2007)

สำหรับในประเทศไทยผู้ประกอบการได้รับความสนใจมากจากรัฐบาล เป็นที่เชื่อกันว่าการเติบโตของเศรษฐกิจในประเทศส่วนหนึ่งมาจากแรงผลักดันของผู้ประกอบการ (Thechatakerng 2012, 2009; Jansen et al, 2004; Carree, Van and Thurik, 2002) จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีจำนวนผู้ประกอบการที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนรายเดี่ยวและระดับชุมชนวิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises : MEs) และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambon One Product: OTOP) กิจการดังกล่าวเป็นธุรกิจในระดับจุลภาคที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ฉะนั้นหากผู้ประกอบการเหล่านี้ต้องการประสบความสำเร็จในธุรกิจจะต้องพัฒนาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้เกิดเป็นรูปธรรม ตลอดจนสร้างการเรียนรู้จากพันธมิตรในท้องถิ่นและ

คำนึงถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเงื่อนไขสภาพภูมิศาสตร์ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและการสรรค์สร้างกิจกรรมในชุมชนเป็นสำคัญ (Minnitti and Bygrave, 2001, pp.15-16)

นอกจากนี้รัฐบาลไทยมุ่งใช้กลไกด้านเศรษฐกิจผ่านการลงทุนของผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนและประยุกต์ใช้จุดแข็งของชุมชนทางด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญา เพื่อขยายโอกาสทางการตลาดเพิ่มขึ้น ภายใต้นโยบายสำคัญของรัฐบาล “โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambon One Product: OTOP)” หรือปัจจุบันนี้เปลี่ยนชื่อเป็น “ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น (Outlet To On-Shelf Peer working: OTOP)”

สำหรับธุรกิจ OTOP ของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยาแพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2557, ออนไลน์) มีธุรกิจ OTOP เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และในปี 2553 กรมพัฒนาชุมชนได้เริ่มดำเนินการโครงการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย (OTOP Product Champion : OPC) ภายใต้นโยบายรัฐบาลที่ใช้ชื่อ OTOP ที่มุ่งเป้าหมายสู่การสร้างรายได้และกำไรให้กับชุมชนของตนเอง (กัลยาณี สูงสมบัติ, 2554)

ปัจจุบันจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีจำนวนผู้ผลิตและผู้ประกอบการ OTOP ที่จดทะเบียนจำแนกตามประเภทผู้ผลิต/ผู้ประกอบการจำนวน 7 อำเภอ มี 3 ประเภท รวมทั้งสิ้นจำนวน 266 ราย มีผลิตภัณฑ์ทั้งหมด 511 ผลิตภัณฑ์ โดยได้รับคัดสรรฯ อยู่ในระดับ 5 ดาว จำนวน 11 กลุ่ม ระดับ 4 ดาว จำนวน 39 กลุ่ม ระดับ

3 ดาว จำนวน 10 กลุ่ม ระดับ 2 ดาว จำนวน 9 กลุ่ม และระดับ 1 ดาว ไม่มี (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2556)

จะเห็นได้ว่าผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการอยู่ในระดับ 5 ดาว มีจำนวน 11 กลุ่ม นับว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ประกอบการ OTOP ที่ลงทะเบียน จำนวน 266 ราย ฉะนั้น การที่จะใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาขับเคลื่อนและช่วยเหลือกลุ่มผู้ประกอบการ OTOP ที่อยู่ในกลุ่มระดับ 1-3 ดาว เกิดการพัฒนาไปสู่ระดับ 4-5 ดาว ได้นั้น ต้องพัฒนาตัวผู้ประกอบการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน แม้กระทั่งการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้สวยงาม รวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มทางผลผลิตด้วยนวัตกรรมที่เกิดจากการบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ OTOP สู่อุตสาหกรรมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีศักยภาพก้าวไปสู่ SMEs ได้อย่างไร ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับผลิตภัณฑ์ให้ก้าวไปสู่ระดับ 4-5 ดาว ตลอดจนพัฒนาผู้ประกอบการ OTOP อันเป็นรากฐานเศรษฐกิจชุมชนให้เติบโตและพัฒนาเข้าสู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2. เพื่อศึกษาบริบทความเหมือนและความแตกต่างของโครงการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจรายย่อย ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของรูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. มีการเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบรายงานการวิจัย วารสารวิชาการ

2. ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มีการส่งเสริมเรื่องผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP

3. ตอบสนองกลยุทธ์จังหวัดด้านการส่งเสริมและยกระดับผลิตภัณฑ์ OTOP ให้ได้มาตรฐานและเพิ่มมูลค่าทางด้านเศรษฐกิจ

4. คนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น เกิดการพึ่งตนเองได้มากขึ้น

5. ระบบเศรษฐกิจในชุมชนมีความเข้มแข็ง

การดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (mixed-methods research) โดยผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เวทีเสวนากลุ่มย่อย ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) การวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากการรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในบทที่ 2 รวมถึงการพัฒนารอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ที่จดทะเบียนทั้ง 3 ประเภท คือ (1) กลุ่มผู้ผลิตชุมชน (2) ผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียว และ (3) ผู้ผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง และอำเภอปางมะผ้า จำนวนทั้งสิ้น 130 ราย ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Darwin Hendel ขนาดกลุ่มประชากรที่ประมาณ 130 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 100 คน (มนัส สุวรรณ, 2556, หน้า 70) เครื่องมือวิจัยได้แก่ (1) แบบสอบถาม และ (2) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Alpha Coefficient) ของครอน บาค จำนวน 3 ปัจจัย คือ (1) บทบาทผู้ประกอบการ มีความเชื่อถือได้เท่ากับ .788 (2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ มีความเชื่อถือได้เท่ากับ .796 และ

(3) มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีความเชื่อถือได้เท่ากับ .845 ข้อคำถามใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5-point Likert Scale) คือ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สภาพการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ที่ผ่านมาผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ได้ดำเนินการผลิต



ภาพที่ 1 ผลิตภัณฑ์ OTOP

ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้หมายถึงเพียงตัวสินค้าอย่างเดียวเท่านั้น แต่ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ได้ใช้กระบวนการหลอมรวมความคิดความเชื่อ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดมาจากรบรรพบุรุษ การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลผลิตกลายเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ มีเอกลักษณ์มีจุดเด่น จุดขาย ที่รู้จักกันแพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ (หลี วราฤทธิ์หิรัญกุล, 2559, สัมภาษณ์) กระบวนการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการกิจการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ที่ผ่านมายังไม่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากขาดความเข้าใจในเรื่องดังนี้ (1) การเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมหรือสภาพภายนอกองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม (2) การเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่ามีความพร้อมในการที่จะสร้างนวัตกรรมองค์กรหรือไม่ เช่น เงินทุน และตัวบุคลากร เป็นต้น (3) การสร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายในองค์กรธุรกิจตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากบุคลากรบางกลุ่มที่ไม่สามารถยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ (4) นวัตกรรมที่ทำนั้นสามารถที่จะทำได้ในความเป็นจริง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (ทุนรินทร์ ศิริยานนท์, 2559, สัมภาษณ์) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ

ผลิตภัณฑ์ OTOP พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานพาณิชย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน หอการค้าจังหวัดแม่ฮ่องสอน และสถาบันการศึกษาอาทิ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

บริบทความเหมือนและความแตกต่างของโครงการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจรายย่อย ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า กิจการดังกล่าวข้างต้นต่างนำนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เข้ามาใช้ในการผลิตสินค้าของตนเพื่อให้กิจการสามารถขายสินค้ามีกำไร และดำรงอยู่รอดได้ในธุรกิจ อีกทั้งการนำนวัตกรรมผลิตภัณฑ์มาใช้นั้นจะทำให้กิจการของตนมีความสามารถในการสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่งชั้น มียอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดกำไรเพิ่ม กระทั่งสามารถขยายกิจการของตนเองได้ในที่สุด โดยมีความแตกต่างในด้านวัตถุประสงค์ ด้านกฎหมายหลัก ด้านหน่วยงานหลัก ด้านลักษณะของผู้ประกอบการ และด้านประเภทของกิจการ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุ 31 – 40 ปี และ 51 – 60 ปี ตามลำดับ

มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระยะเวลาการจดทะเบียนผลิตภัณฑ์ OTOP พบว่า ส่วนใหญ่จดทะเบียน 8 ปี ขึ้นไป รองลงมาจดทะเบียน 6 – 8 ปี และจดทะเบียน 3 – 5 ปี ตามลำดับ โดยจดทะเบียนผลิตภัณฑ์เป็นประเภทกลุ่มผู้ผลิตชุมชน รองลงมาเป็นประเภทผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียว และเป็นประเภทผู้ผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามลำดับ ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ได้ระดับดาว 2 ดาว รองลงมา ระดับ 1 ดาว และระดับ 3 ดาว ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินธุรกิจที่ผ่านมา ส่วนใหญ่คงที่ รองลงมา มีการขึ้นตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและ

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า บทบาทผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) บทบาทผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมูลค่าเพิ่มเศรษฐกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมูลค่าเพิ่มเศรษฐกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

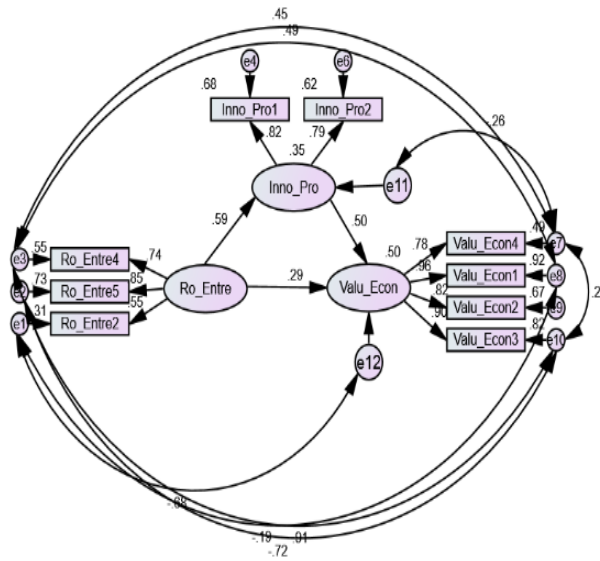
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ พบว่า ค่าสถิติความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวแบบมาตรฐานวัดของรูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	χ^2	χ^2/df	df	p-Value	GFI	CFI	RMR	RMSEA	แปลผล
RIV model	23.044	1.440	16	.113	.953	.988	.029	.067	Accept

จากตารางที่ 1 ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 23.044 อัตราส่วนของไคสแควร์ กับ degree of freedom (χ^2/df) เท่ากับ 1.440 ค่าสถิติทดสอบ p-value เท่ากับ .113 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน goodness of fit index (GFI) เท่ากับ .953 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ comparative fit index (CFI) เท่ากับ .988 ค่าสถิติวัดความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือใน

รูปคะแนนมาตรฐาน root mean square residual (RMR) เท่ากับ .029 ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ root mean square error of approximation (RMSEA) เท่ากับ .067 และดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ normal fit index (NFI) เท่ากับ .963 ตามลำดับ ดังภาพที่ 2



Chi-square= 23.044, Chi-square/df= 1.440 , df= 16, p= .113,
GFI= .953, CFI= .988, RMR= .029, RMSEA= .067, NFI= .963

ภาพที่ 2 ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของตัวแบบมาตรวัดการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชน
ด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

อภิปรายผล

ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี และ 51 – 60 ปี ตามลำดับ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระยะเวลาการจดทะเบียนผลิตภัณฑ์ OTOP พบว่า ส่วนใหญ่จดทะเบียน 8 ปี ขึ้นไป รองลงมาจดทะเบียน 6 – 8 ปี และจดทะเบียน 3 – 5 ปี ตามลำดับ โดยจดทะเบียนผลิตภัณฑ์เป็นประเภทกลุ่ม ผู้ผลิตชุมชน รองลงมาเป็นประเภทผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียวและเป็นประเภทผู้ผลิต

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามลำดับ ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ได้ระดับดาว 2 ดาว รองลงมา ระดับ 1 ดาว และระดับ 3 ดาว ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินธุรกิจที่ผ่านมา ส่วนใหญ่คงที่ รองลงมา มีกำไร ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นตอบทบทวนผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .495) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น การอบรม สัมมนา เพื่อหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40) ด้านให้ความสำคัญมาก ในการพัฒนาสินค้าหรือบริการให้มีคุณภาพ ที่โดดเด่นกว่าคู่แข่งอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย

= 4.33) ด้านการคิด แสวงหาโอกาส และหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กิจการมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ด้านได้คิด แสวงหาโอกาส และหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กิจการมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20) และด้านการประเมินและสรุปผลการดำเนินงานเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Miller (1983, pp. 770-791) กล่าวว่า ประกอบการต้องมีความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง และมีการบริหารงานในเชิงรุกโดยอาศัยความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันนำไปสู่การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเสมอ และต้องมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยการ บุรณาการองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

ระดับความคิดเห็นก่อนนวัตกรรมผลิตภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .524) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ด้านปรับเปลี่ยนรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความแตกต่างให้เหนือกว่าคู่แข่ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ด้านใช้บรรจุภัณฑ์อาหารที่ผลิตจากพลาสติกชีวภาพที่ย่อยสลายง่าย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ด้านผลิตภัณฑ์มีความร่วมสมัย (ตรงกับสไตล์

ความนิยมในปัจจุบัน) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และด้านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการผลิตและออกแบบผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ตามลำดับ

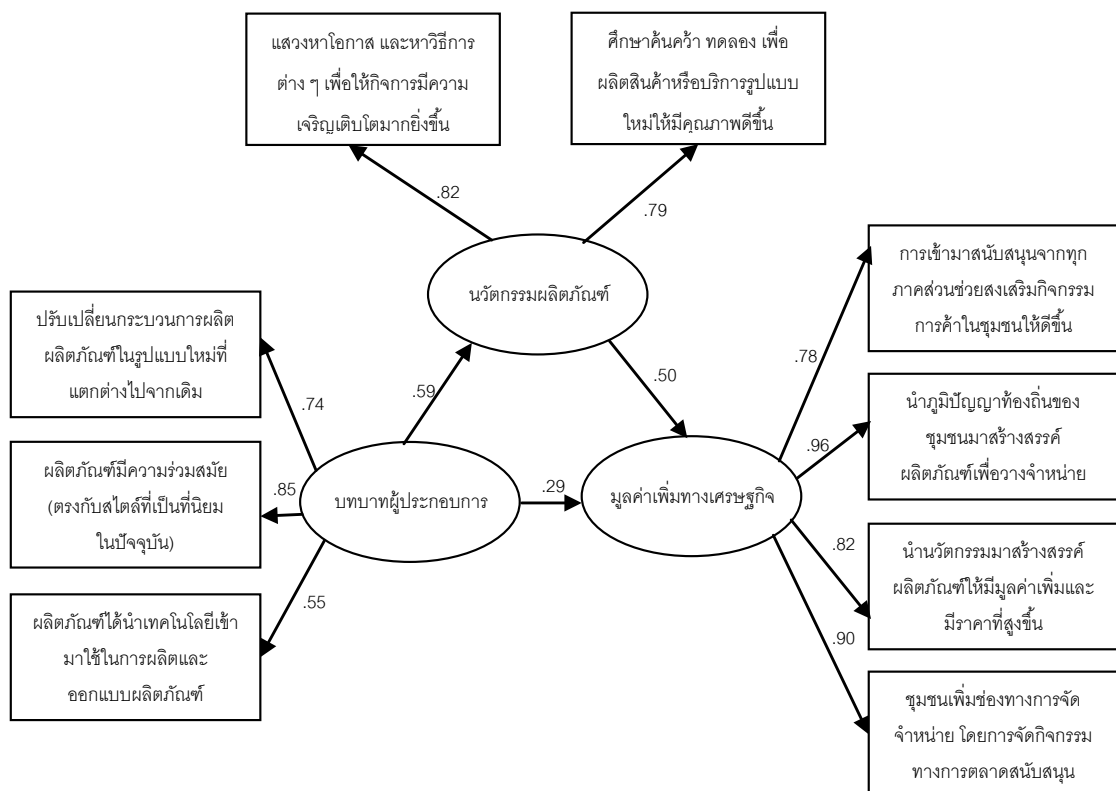
สอดคล้องกับแนวคิดของ Shoon-hoven, Eisenhardt and Lyman (1990) กล่าวว่า การสร้างสรรค์สินค้าที่มีความแตกต่างเหนือคู่แข่งนั้นต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับเปลี่ยนเป็นสินค้าใหม่ที่ดีกว่าหรือทันสมัยกว่า นอกจากนั้นต้องถ่ายทอดนวัตกรรมให้กับสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งต้องมียุทธศาสตร์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาธุรกิจ OTOP ทั้งนี้ต้องใช้นวัตกรรมในการพัฒนาตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศร่วมด้วย

ระดับความคิดเห็นความคิดเห็นต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มเศรษฐกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .536) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนมาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เพื่อวางจำหน่ายแก่ลูกค้า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.66) ด้านการนำนวัตกรรมมาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่มและมีราคาที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.58) ด้านการเข้ามาสนับสนุนจากทุกภาคส่วนช่วยส่งเสริมกิจกรรมการค้าในชุมชนให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.44) ด้านชุมชนเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย โดยการจัดกิจกรรมทางการตลาดสนับสนุน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.36) และด้านผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP

ในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณย์มีอินธา (2553) กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม การบริการ การบริโภค การผลิต และการกระจายผลผลิต โดยให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจของ ชุมชนนั้น คือให้มีส่วนร่วมคิดร่วม

ทำร่วมรับผลประโยชน์จากการใช้ทุนของชุมชน โดยสมาชิกในชุมชนจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะผลิตอะไรบ้างตามศักยภาพและทุนประเภทต่าง ๆ ที่มีอยู่โดยมีครอบครัว เป็นหน่วยการผลิตแรงงานของสมาชิกในครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เน้นการพึ่งแรงงานของคนในครอบครัว พึ่งทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น พึ่งตนเองและพึ่งกันเองในชุมชน



ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของโมเดล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาท ของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการ สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัด แม่ฮ่องสอน พบว่า ค่าสถิติความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า ดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 23.044 อัตราส่วนของไคสแควร์ กับ degree of freedom (χ^2/df) เท่ากับ 1.440 ค่าสถิติทดสอบ p-value เท่ากับ .113 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน goodness of fit index (GFI) เท่ากับ .953 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ comparative fit index (CFI) เท่ากับ .988 ค่าสถิติวัดความคลาดเคลื่อนของตัวแบบใน รูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน root mean square residual (RMR) เท่ากับ .029 ค่าความคลาด เคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ย กำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ root mean square error of approximation (RMSEA) เท่ากับ .067 และดัชนีวัดความ สอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ normal fit index (NFI) เท่ากับ .963 ตามลำดับ งานวิจัยนี้จึงได้ทฤษฎี ฐานรากขึ้นมาใหม่ นำเสนอดังภาพที่

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาใน ประเด็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมกับ

ผลิตภัณฑ์ OTOP เพื่อขยายฐานตลาดไปยัง ต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้ผลิตภัณฑ์ OTOP เป็น ที่ยอมรับในเวทีระดับโลกต่อไป

2. ควรศึกษาแนวทางและรูปแบบใน การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ OTOP ของชุมชน เพื่อคนในชุมชนมีรายได้ เศรษฐกิจชุมชนมี ความเข้มแข็งและเกิดการพึ่งตนเองได้อย่าง ยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2557). การลงทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP. ค้นเมื่อ 26 มกราคม 2558, จาก <http://113.53.241.24/MainMenu/>.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2554). ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2557, จาก <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L6/6-2-3.html>.
- ทุนรินทร์ ศิริยานนท์. (2559). ผู้ประกอบการ OTOP อ.เมือง จ.แม่ฮ่องสอน. สัมภาษณ์, วันที่ 24 พฤษภาคม 2559.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสอง น้อยที่สุดบางส่วน Partial Least Square Path Modeling (PLS Path Modeling). การประชุมวิชาการสถิติและสถิติ ประยุกต์ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2553.
- วิลาวัณย์ มีอินธา. (2553). การพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชน กรณีศึกษา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์. จุลินพนธ์ปริญญา เศรษฐศาสตรบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน.
(2556). **สรุปผลการดำเนินงาน
กิจกรรมหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. สืบค้นเมื่อ 16
ธันวาคม 2557, จาก <http://maehongson.cdd.go.th/index.php?start=54>.
- หลิ วราฤทธิ์หิรัญกุล. (2559). ผู้ประกอบ OTOP
อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน. สัมภาษณ์,
วันที่ 23 พฤษภาคม 2559.
- Boomsma, A., & Hoogland, J. J. (2001).
**The robustness of LISREL modeling
revisited**. In R. Cudeck, S. du Toit,
& D. Sörbom (Eds.), **Structural
equation modeling: Present and
future: A Festschrift in honor of Karl
Jöreskog** (pp. 139–168). Chicago:
Scientific Software International.
- Bruque, S. and Moyano, J. 2007 Organisational
Determinants of Information Technology
Adoption and Implementation in
SMEs: The Case of Family and
Cooperative Firms. *Technovation*.
27 May.
- Carree, M. , Van Stel, A. , Thurik, R. , &
Wennekers, S. (2002). Economic
development and business
ownership: an analysis using data of
23 OECD countries in the period
1976-1996, **Small Business
Economics**, 19(3): 271-290.
- Janssen, I. , Krabbendam, L. , & Bak, M.
(2004). Childhood abuse as a risk
factor for psychotic experiences.
Acta Psychiatrica Scandinavica, 109:
38-45.
- Lingard, H. , & Rowlinson, S. (2005).
**Occupational Health and Safety in
Construction Project Management**.
Oxon: Spon Press.
- Miller, G. R. (1983). The correlation of
entrepreneurship in three types
entrepreneurial firms: **Management
Science**, 29(2): 770-791.
- Minnitti M. , & Bygrave, W. D. (2001). A
dynamic model of entrepreneurial
learning. **Entrepreneurship Theory
and Practice**, 25(3): 15-16.
- Shoonhoven, C. , Eisenhardt, K. , & Lyman,
K. (1990). Speeding products to
market; waiting time to first product
introduction in new firms.
Administrative Science Quarterly,
35(1): 177-207.
- Thechatakerng, P. (2009). Determinants of
micro-entrepreneurs innovation,
Paper presented in EDP workshop,
Barcelona, April 2 – 3, Spain.

Thechatakerng, P. (2012). Thai immigrant entrepreneurs in New Zealand, contemporary research on E-business technology and strategy communications in computer and information science, **Springer Heidelberg Dordrecht, London, New York.**

Westland, J. C. (2010). **Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling.** Published in Electronic Commerce Research and Applications, forthcoming.

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี
พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา กับพฤติกรรมการติดตามรายการ
“คืนความสุขให้คนในชาติ”

The Relationship between Attitudes toward the Government and General
Prayuth Chan-ocha, the Prime Minister and Viewing Behaviors of the Program
“Return Happiness to Thai Citizens”

เสรี วงษ์มณฑา¹, ชุษณะ เตชคณา²

Seri Wongmonta¹, Jusana Techakana²

¹วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพมหานคร

²มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail : aerm2503@yahoo.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะ (1) ศึกษาพฤติกรรมการติดตามรับชมรายการ “คืนความสุขให้คนในชาติ” ที่นำเสนอโดยนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ของกลุ่มประชาชนที่มีทัศนคติทางการเมืองที่หลากหลาย และ (2) วิเคราะห์ผลของการติดตามรับชมในเรื่องทัศนคติที่มีต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี (3) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการดำเนินรายการดังกล่าวให้มีผลในการสร้างความนิยมให้รัฐบาลและนายกรัฐมนตรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพ 400 คน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยสุ่มเขต 10 เขตในกรุงเทพมหานครจากพื้นที่ 50 เขต แล้วเก็บตัวอย่างแบบสะดวกเขตละ 40 คน กรอบทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้คือ Cognitive Dissonance (Festinger), Media Exposure (Finn), The Effects of Mass Communication (Klapper), Agenda Setting (McComb and Shaw, The Uses and Gratifications of Mass Media (McQuail and Gurevitch) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ได้รับชมรายการดังกล่าวด้วยความบังเอิญมากกว่าตั้งใจ และเห็นว่ารายการดังกล่าวควรจะออกอากาศในช่องของรัฐบาลเท่านั้น และเวลาในการนำเสนอควรจะเป็น 30 นาที โดยให้มีนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสาระที่พูดมา ร่วมนำเสนอ ประชาชนที่ติดตามดูรายการนี้ได้ติดตามข่าวสารบ้านเมือง แต่ไม่ค่อยได้นำไปใช้ประโยชน์ทางอื่น เช่น ไม่ได้นำไปเป็นบทสนทนากับผู้อื่น ไม่ได้นำไปเป็นข้อแนะนำในการปฏิบัติตน ในการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ การสังกัดพรรค และการได้ติดตามรับชมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีนายกรัฐมนตรีและรัฐบาล คนที่มีอายุมาก คนที่มีรายได้ปานกลาง

ถึงสูง คนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คนที่ทำอาชีพส่วนตัว คนที่เป็นข้าราชการ คนที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คนที่เป็นพนักงานเอกชน คนที่เป็นเกษตรกร คนที่เป็นกรรมกร คนที่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์ และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดเลย มีความชื่นชมยกย่อง พอใจ และมั่นใจในการทำงานของนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลมากกว่าคนที่อายุน้อย คนที่มีการศึกษาน้อย คนที่มีรายได้น้อย คนที่เป็นนักศึกษา และคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย รายการดังกล่าวตอกย้ำทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลได้ แต่ไม่อาจจะเปลี่ยนใจคนที่มีทัศนคติเชิงลบต่อนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลได้ สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือทำรายการให้สั้นลงไม่เกิน 30 นาที และควรจะออกอากาศเฉพาะช่องที่เป็นของรัฐคือ ช่อง 5 ช่อง 9 และช่อง 11 เพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น และควรให้มีรัฐมนตรีคนอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานมาร่วมเป็นผู้นำเสนอด้วย ในขณะเดียวกันจะต้องตระหนักว่าการใช้รายการดังกล่าวสื่อสารกับประชาชนสามารถที่จะตอกย้ำและดำรงความชื่นชมนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลในกลุ่มประชาชนที่มีความคิดที่เป็นบวกกับนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลมาก่อนแล้วเท่านั้น ไม่อาจจะใช้รายการดังกล่าวเปลี่ยนความคิดที่เป็นลบของประชาชนบางกลุ่มได้ หากจะเป็นทัศนคติของคนกลุ่มหลังนี้จะต้องใช้วิธีการอื่นๆ

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, รัฐบาล, นายกรัฐมนตรี, พฤติกรรมการติดตามรับชม, ทัศนคติ. รายการคืนความสุขให้ประชาชน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study viewing behaviors among people with diverse political ideas, regarding the TV program “Retuning Happiness to Thai People” program, presented by the Prime Minister, General Prayuth Chan-ocha , and (2) to analyze the impact of viewing in terms of their attitudes towards the Prime Minister and the Government. It was also (3) aimed at discovering ways to improve the program in order to create popularity for the Prime Minister and the Government. The method used was a quantitative survey research with a structured questionnaire being distributed among 400 respondents in Bangkok. Ten districts were randomly selected from the total of 50 districts, and 40 persons were selected by means of convenience sampling in each selected district. The theoretical framework of the study included Cognitive Dissonance (Festinger), Media Exposure (Finn), The Effects of Mass Communication (Klapper), Agenda Setting (McComb and Shaw, The Uses and Gratifications of Mass Media (McQuail and Gurevitch) The findings revealed that most people were exposed to the program by accident rather by intention to watch, and

they wanted the program to be televised on only one channel. It could be Channel 5, Channel 9, or Channel 11, which are stated-owned stations. An appropriate duration of the program should be no longer than 30 minutes, and presenters should be the Prime Minister and other Ministers responsible for the issues discussed in the program. The only gratification they got from viewing the program was to keep up with political news; they did not use what they gained from the program as contents for interpersonal communication or as guidance for their behaviors. Age, income, occupation, education, political party affiliation, and exposure to the program were proved to be related to attitudes towards the Prime Minister and the Government. People with higher ages, with higher incomes, with higher education levels, working people, Democrat Party members, non partisans, and frequent viewers were more likely to have positive attitudes towards the Prime Minister and the Government than those with younger ages, with low incomes, with low education levels, students, and Pheu Thai Party members. The program could reinforce positive attitudes towards the Prime Minister and the Government, but could not reverse attitudes among those who held negative attitudes against the Prime Minister and the Government. The researcher recommended that the program be improved as follows: the duration should not exceed 30 minutes, televised on one of the state-owned channels, namely Channel 5, Channel 9, or Channel 11, the Prime Minister and other Ministers responsible for relevant issues should be presenters. It should be realized that the program is capable of reinforcing existing positive predispositions towards the Prime Minister and the Government, but it is not capable of reversing negative predispositions. If the Government wants to reverse negative attitudes, other measures are deemed necessary.

Keywords : Relationship; Government; Prime Minister; Viewing Behavior; Attitude; Return Happiness to Thai Citizens” program presented by the Prime Minister; General Prayuth Chan-ocha

บทนำ

หลังจากมีการจัดตั้งรัฐบาลโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาในฐานะนายกรัฐมนตรีได้จัดให้มีรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” โดยที่ท่านนายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกมารายงานการทำงานของรัฐบาล ทั้งสิ่งที่ทำไปแล้ว และสิ่งที่ตั้งใจจะทำ แม้ว่าจะมีประชาชนบางกลุ่มติดตามรับชมการนำเสนอของนายกรัฐมนตรี แต่ก็มีเสียงบ่นบ้างว่านายกรัฐมนตรีพูดนานเกินไป อยากให้พูดน้อยกว่านี้ลีลาในการพูดของนายกรัฐมนตรีเหมือนท่านกำลังพูดกับทหารได้บังคับบัญชา อยากให้ท่านพูดด้วยลีลาที่นุ่มนวลมากกว่านี้

ในขณะที่มีเสียงบ่น แต่ก็มีเสียงชมไม่น้อยเช่นเดียวกัน คำชมที่ได้พบเห็นบ่อยๆ ก็คือนายกรัฐมนตรีเป็นคนพูดเก่ง แม้บางคนจะดูออกว่าท่านอ่านจากบทที่เขียนไว้ก่อน แต่ท่านสามารถรายงานให้เป็นลีลาการพูดมากกว่าการอ่านลีลาการพูดของนายกรัฐมนตรีมีความจริงใจ ไม่แฉแสรัง ทำให้สิ่งที่ท่านพูดมีความน่าเชื่อถือ และหลายคนแสดงความนิยมลีลาดังกล่าวสิ่งที่ท่านนายกรัฐมนตรีนำมารายงานนั้น ทำให้ประชาชนจำนวนมากมองเห็นความตั้งใจจริงในการเข้ามาทำงานของท่าน และเห็นว่าท่านแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สั่งสมมานานไปได้หลายเรื่อง

การที่ปฏิริยาการตอบรับการนำเสนอการทำงานของรัฐบาลผ่านรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” มีทั้งที่ชื่นชมและมีทั้งที่บ่น จึงทำให้เกิดคำถามที่จะต้องหาคำตอบ เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการการ

จัดรายการและการดำเนินรายการ “คืนความสุขให้กับประชาชน” ทั้งในด้านผู้นำเสนอ (source) เนื้อหาที่จะนำเสนอ (messages) ช่องทางในการนำเสนอ (channels) และช่วงเวลาในการนำเสนอ (schedule and duration) เพื่อให้รายการดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเจตนาของการจัดให้มีรายการดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์การติดตามรับชมรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” ของประชาชน (2) เพื่อวิเคราะห์ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีหลังจากที่ได้ติดตามชมรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” (3) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของประชาชนในการนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” ไปใช้ (4) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” (5) เพื่อเพิ่มคะแนนนิยมให้กับรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีจากการนำเสนอรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน”

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

อิทธิพลของสื่อสารมวลชน (Mass Media Effects) มี 3 ทฤษฎีหลักคือ

1. ทฤษฎีเข็มฉีดยา (Hypodermic Needle Theory) เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุดที่เชื่อว่าสื่อสารมวลชนมีอิทธิพลต่อผู้รับสารเหมือนกับ

การคิดยาเพื่อกำหนดอาการของประชาชนว่าจะให้เป็นเช่นไร ทฤษฎีนี้จะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อผู้ส่งสารสามารถผูกขาดช่องทางการสื่อสารได้เท่านั้น ถ้าหากไม่มีการผูกขาดช่องทางการสื่อสารอิทธิพลของสื่อสารมวลชนจะมีอย่างจำกัด

2. แนวความคิดของทฤษฎีอิทธิพลอันจำกัดของสื่อสารมวลชน (Limited Effects Theory) ที่กล่าวว่าสื่อสารมวลชนมีอิทธิพลต่อผู้รับสารอย่างจำกัด ทั้งนี้เพราะประชาชนมีเครื่องกรองในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับจากสื่อสารมวลชน สื่อสารมวลชนมักจะมีอิทธิพลในการตอกย้ำ (Reinforce) ความเชื่อเดิม ทศนคติเดิม ความคิดเห็นเดิมมากกว่าการมีอิทธิพลในการเปลี่ยน (Change or reverse) ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ และความคิดเห็นที่ผู้รับสารมีอยู่ก่อนที่จะได้รับข่าวสารจากสื่อสารมวลชน

3. ทฤษฎีอิทธิพลเฉพาะเรื่องเฉพาะกลุ่ม (Specific Effects Theory) ทฤษฎีนี้ยอมรับทั้ง 2 ทฤษฎีข้างต้น ในบางกรณีคนบางกลุ่ม กับเรื่องบางเรื่อง พวกเขาจะเชื่อสิ่งที่ได้รับจากสื่อสารมวลชนโดยไม่มีมีการคัดกรองใดๆ เพราะพวกเขามีแนวโน้มที่จะยอมรับสื่อนั้นๆ อยู่แล้ว อาจจะเป็นเพราะพวกเขาชอบสื่อนั้น มองสื่อนั้นด้วยภาพลักษณ์ที่ดี หรือพวกเขาอาจจะชอบผู้นำเสนอในสื่อนั้น เช่นชอบคนอ่านข่าวในรายการวิทยุ หรือรายการโทรทัศน์ หรือคนเขียนบทความในสื่อสิ่งพิมพ์ ในบางครั้งผู้รับสารจะเชื่อเรื่องบางเรื่องที่น่าเสนอโดยสื่อบางราย อาจจะเป็นเพราะเขาเชื่อว่าสื่อดังกล่าวมีความรู้

ความชำนาญในการติดตามเสนอข่าวเรื่องนั้นได้อย่างถูกต้องและลึกซึ้ง แต่ในขณะเดียวกัน ถ้าหากเป็นเรื่องอื่นๆ ในสื่อเดียวกัน เขาอาจจะไม่เชื่อโดยทันที อาจจะมีการคัดกรองเนื้อหาสาระเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ได้รับจากสื่อนั้น คนอ่านข่าว คนทำรายการวิทยุบางคน และคนที่เขียนบทความในสื่อสิ่งพิมพ์บางคนจะเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือเมื่อเขาพูดหรือเขียนถึงบางเรื่อง แต่หากการพูดหรือการเขียนของเขาเป็นเรื่องอื่น ผู้รับสารอาจจะไม่เชื่อถือเขาก็ได้ เพราะเขาไม่มีภาพเป็นผู้นำความคิดทางด้านนั้นๆ เพราะตามปกติแล้วคนที่เป็นผู้มีอิทธิพลทางความคิด มักจะเป็นผู้มีอิทธิพลเฉพาะเรื่อง ไม่ใช่เป็นผู้มีอิทธิพลทุกเรื่อง

Denis Mac Quail (1994, pp.494-495) ได้ให้คำจำกัดความเรื่องอิทธิพลของสื่อสารมวลชนว่า “อิทธิพลของสื่อสารมวลชนหมายถึงผลลัพธ์จากการทำงานหรือจากการทำหน้าที่ของสื่อมวลชน และผลลัพธ์จากการเปิดรับสื่อของผู้รับสารที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม” จากคำจำกัดความของ Mac Quail จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของสื่อมวลชนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) อิทธิพลที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจหรือเจตนา (Intended) ของผู้ส่งสาร เป็นอิทธิพลที่เกิดขึ้นจากการที่สื่อมวลชนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารมีความตั้งใจหรือเจตนาที่จะให้ข่าวสารที่พวกเขาส่งออกไปในรูปแบบของสื่อสารมวลชนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งในตัวของผู้รับสาร ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ ความคิดเห็น หรือพฤติกรรมบางอย่าง และ (2) อิทธิพล

ที่เกิดขึ้นด้วยความไม่ตั้งใจหรือไม่เจตนา (Unintended) ของผู้ส่งสาร เป็นอิทธิพลที่เกิดขึ้นจากการที่สื่อมวลชนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร ไม่มีความตั้งใจหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆจากการเสนอข่าวสารต่าง ๆ สื่อมวลชนมีเพียงวัตถุประสงค์ที่จะรายงานข้อเท็จจริงตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่มีเจตนาจะจงใจให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง แต่ข่าวบางข่าวหรือการรายงานบางสถานการณ์กลับมีอิทธิพลต่อความเชื่อและการทัศนคติของผู้รับสารเป็นจำนวนมาก เพราะสาระของข่าวสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้รับสารในขณะนั้น

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามอย่างมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือประชากรในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยจะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (random sampling) โดยการเลือกเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างใน เขตและสัมภาษณ์คนในแต่ละเขต คน ให้ได้ตัวอย่าง กระจายไปตามเขตต่างๆ ในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือในการทำวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามอย่างมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) โดยเป็นการสัมภาษณ์ต่อหน้าโดยผู้ออกสนามเก็บแบบสอบถามแบบสอบถามมีองค์ประกอบ

ดังต่อไปนี้(1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ คำถามเรื่อง เพศ การศึกษา รายได้ และอายุ (2) พื้นฐานความคิดทางการเมือง ได้แก่ กปปส. นปช. พันธมิตร หลากสี และอื่นๆ (3) การสังกัดพรรคการเมือง ได้แก่ พรรคประชาธิปัตย์ พรรคเพื่อไทย พรรคอื่นๆ และ ไม่สังกัดพรรค (4) การติดตามรับชมรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” ได้แก่ ความถี่ และการนำไปใช้ (5) ทัศนคติที่มีต่อรัฐบาล ได้แก่ ความชื่นชมยกย่อง ความมั่นใจ และความพอใจ และ (6) ทัศนคติที่มีต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ ความชื่นชมยกย่อง ความมั่นใจ ความพอใจ และความต้องการให้อยู่ต่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่เป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมุติฐานใช้ Chi square

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สังกัดพรรคใดเลย ที่สังกัดพรรคจะสังกัดพรรคประชาธิปัตย์ที่สังกัดพรรคเพื่อไทยมีน้อยมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่ากึ่งหนึ่งไม่ค่อยได้ชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” ที่ได้ชมเกือบทุกครั้งมีไม่ถึงหนึ่งในสี่คนที่ไม่ได้ชมเกือบหนึ่งในห้า ส่วนที่ชมทุกครั้งมีเพียงร้อยละ 5.2 เท่านั้น

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นชอบให้นายกรัฐมนตรีกับรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานควรจะเป็นผู้รายงานการทำงานของกระทรวงที่พวกเขากำกับดูแลมากกว่าจะเป็นนายกรัฐมนตรีเพียงคนเดียวมีเพียง

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่งมีความเห็นว่า “รายการคืนความสุขให้คนไทย” ควรออกอากาศที่ช่อง 5 หรือช่อง 9 หรือ ช่อง 11 ช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว รองลงมาเห็นว่าควรออกทุกช่องในลักษณะโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจ และกลุ่มน้อยเห็นว่าควรออกเฉพาะทุกช่องที่เป็นของรัฐ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ได้มีแนวความคิดร่วมกับกลุ่มใดเลย รองลงมาคือ มีความคิดเป็นแนวร่วมกับกลุ่ม กปปส. และกลุ่มพันธมิตร ส่วนผู้ที่ตอบว่ามีความคิดเป็นแนวร่วมของ นปช. มีน้อยมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่าเวลาสำหรับการออกอากาศรายการของรายการไม่ควรเกิน 30 นาที

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับประโยชน์จากการชม “คืนความสุขให้กับคนไทย” ในด้านการติดตามข่าวสารบ้านเมืองในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ส่วนประโยชน์อื่นๆ กล่าวคือ ในการแสวงหาแนวทางปฏิบัติตนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าได้ประโยชน์ค่อนข้างน้อย การได้ตอกย้ำความคิดเห็นของตนเองก็ค่อนข้างน้อย ในการนำสิ่งที่ได้ชมไปสนทนากับคนอื่นก็ค่อนข้างน้อย การได้รับความตื่นตัวทางการเมืองก็ค่อนข้างน้อย การได้รับความสนุกจากการชมก็ค่อนข้างน้อย

โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าประโยชน์สูงสุดที่ได้รับจากการชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” คือการติดตามข่าวสารบ้านเมือง ส่วนประโยชน์ทางด้านอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าได้ประโยชน์น้อย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความ “มั่นใจ” รัฐบาลนี้ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก มีความ “ชื่นชมและยกย่อง” ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก มีความ “พอใจ” ในระดับค่อนข้างมากถึงมากเช่นกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะให้นายกรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาอยู่ต่อเกิน Road map คนที่ไม่อยากให้อยู่ต่อเกิน Road map มีไม่ถึงร้อยละ 10

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความ “ชื่นชมยกย่อง” นายกรัฐมนตรีระดับค่อนข้างมากถึงมาก มีความ “มั่นใจ” นายกรัฐมนตรีในระดับค่อนข้างมากถึงมาก และมีความพอใจในระดับค่อนข้างมากถึงมากเช่นกัน

“อายุ” มีความสัมพันธ์กับ “การติดตามรับชม” กับความรู้สึก “ชื่นชมยกย่อง” รัฐบาล “ชื่นชมยกย่อง” นายกรัฐมนตรี “มั่นใจ” รัฐบาล “มั่นใจ” นายกรัฐมนตรี “พอใจ” ผลงานรัฐบาล “พอใจ” นายกรัฐมนตรี กล่าวคือ คนที่อายุมากจะมีการรับชมมากกว่าคนอายุน้อย และมีความรู้สึกดีต่อรัฐบาลและต่อนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนอายุน้อย

“รายได้” มีความสัมพันธ์กับความ “พอใจ” ผลงานของรัฐบาล ความ “ชื่นชมยกย่อง” ผลงานของรัฐบาล ความ “มั่นใจ”

ผลงานของรัฐบาลความ “มั่นใจ” การทำงานของนายกรัฐมนตรี กล่าวคือคนที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความรู้สึกที่ดีต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนที่มีรายได้ต่ำกว่า

“รายได้” ยังมีความสัมพันธ์กับความ “ต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map” อีกด้วย คนที่มีรายได้ต่ำส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map คนที่มีรายได้ระดับปานกลางถึงสูงมากกว่าสามในสี่ มีความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map

“การศึกษา” มีความสัมพันธ์กับความ “ชื่นชมยกย่อง” รัฐบาล ความ “มั่นใจ” ผลงานรัฐบาล ความ “พอใจ” ผลงานรัฐบาล” ความ “ชื่นชมยกย่อง” นายกรัฐมนตรี ความ “มั่นใจ” การทำงานของนายกรัฐมนตรี และความ “พอใจ” การทำงานของนายกรัฐมนตรี กล่าวคือคนที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะมีความรู้สึกดีกับรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมปลายจะมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีในระดับค่อนข้างมากถึงมาก

“การศึกษายา” ยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการให้ “นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกินกว่าเวลาที่วางไว้ใน Road map” คนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าจะมีความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่นานกว่าเวลาที่กำหนดไว้ใน Road map มากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาที่ไม่ต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่นานกว่าเวลาที่กำหนดใน Road map

“การสังกัดพรรค” มีความสัมพันธ์กับ “พฤติกรรมการชม” รวบรวม “คืนความสุขให้คนไทย” คนที่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์ ชมรายการทุกครั้งหรือชมเกือบทุกครั้งมากกว่าคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดๆเลย

“การสังกัดพรรค” มีความสัมพันธ์กับความ “พอใจ” ความ “มั่นใจ” และ “ชื่นชมยกย่อง” ผลงานรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี กล่าวคือ คนที่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์ และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดๆเลย มีความ “พอใจ” “มั่นใจ” และ “ชื่นชมยกย่อง” ผลงานของรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย เป็นความแตกต่างที่ชัดเจนมาก

ในขณะเดียวกัน “การสังกัดพรรค” ก็ยังมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการให้ “นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกินกว่าเวลาที่วางไว้ใน Road map” ในขณะที่สามในสี่ของคนที่ไม่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์ และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดๆเลย มีความต้องการให้อยู่ต่อเกิน Road map ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ส่วนคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย มีความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map เพียงหนึ่งในสี่เท่านั้น

“การติดตามรับชม” รายการ “คืนความสุขให้คนไทย” มีความสัมพันธ์กับความ “พอใจ” ความ “ชื่นชมยกย่อง” ความ “มั่นใจ” ผลงานของรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี คนที่ “ชมทุกครั้งหรือเกือบทุกครั้ง” มีความ “พอใจ” ความ “ชื่นชมยกย่อง” ความ “มั่นใจ” ผลงานรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนที่ไม่ค่อยได้ชมหรือไม่ได้ชมเลย

“การติดตามรับชม” รายการ “คืนความสุขให้คนไทย” ยังมีความสัมพันธ์กับ “ความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกินกว่าเวลาที่วางไว้ใน Road map” คนที่ติดตามรับชมทุกครั้งหรือเกือบทุกครั้งมีความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อมากกว่าที่วางไว้ใน Road map มากกว่าคนไม่ค่อยได้ชมหรือไม่ได้ชมเลย

อภิปรายผล

คนที่ตั้งใจดูรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” มีน้อย ส่วนใหญ่เป็นความตั้งใจโดยบังเอิญมากกว่า แสดงว่าประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการได้รับชมรายการดังกล่าวมากนัก และการที่คนที่ชมส่วนใหญ่อยากใหัรายการดังกล่าวออกอากาศในช่องใดช่องหนึ่งของรัฐ (ช่อง 5, ช่อง 9, ช่อง 11) แสดงว่าพวกเขาไม่ต้องการให้รายการ “คืนความสุขให้คนไทย” เป็นรายการ “บังคับชม” เขาต้องการให้เป็นเพียงรายการทางเลือกเท่านั้น และพวกเขาไม่ให้นายกรัฐมนตรีพูดยาวเกินไป พวกเขาอยากใหัรายการยาวไม่เกิน 30 นาที และพวกเขาต้องการให้มีรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆออกมาพูดด้วย ไม่ควรให้นายกพูดเพียงคนเดียว ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะเขาคิดว่านายกรัฐมนตรีไม่รู้รายละเอียดยไปทุกเรื่อง รัฐมนตรีที่กำกับดูแลกระทรวงน่าจะลงรายละเอียดได้ชัดเจนกว่า

การที่กลุ่มตัวอย่างบอกว่าประโยชน์ที่เขาได้รับการชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” มีเพียงอย่างเดียวคือการได้ติดตามเรื่องราวทางการเมือง แต่ไม่ได้นำไปสนทนาหรือนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต แสดงว่า

พวกเขาเพียงต้องการอยากรู้เรื่องการเมือง แต่ไม่พร้อมที่จะถกอภิปรายเรื่องการเมือง อาจจะเป็นเพราะเกรงปัญหาความขัดแย้งแตกแยกหรือเกรงจะทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกภายใต้สภาวะที่มีมาตรา 44 บังคับใช้อยู่ และสิ่งที่นายกรัฐมนตรีนั้นน่าจะห่างไกลกับการใช้ชีวิตของพวกเขา จึงไม่ได้นำเอาสิ่งที่นายกรัฐมนตรีพูดมาเป็นคำชี้แนะในการปฏิบัติตน

กลุ่มตัวอย่างเมื่อได้ฟังสิ่งที่นายกรัฐมนตรีพูดในรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” แล้วไม่รู้สึกลุกเต้นกับการเมืองของประเทศไทยก็คงเป็นเพราะเขาเชื่อว่าภายใต้รัฐบาล คสช. ทุกอย่างถูกวางไว้ชัดเจนแล้ว ไม่มีอะไรที่จะต้องติดตามว่าอะไรจะเกิดขึ้น และการได้ชมรายการดังกล่าวพวกเขาไม่ได้รู้สึกสนุกอะไร ก็คงเป็นเพราะรายการดังกล่าวเน้นสาระมากกว่า ให้ความบันเทิงไม่ได้เท่ากับรายการปรกติที่นำเสนออยู่บนจอโทรทัศน์

รัฐบาลของ คสช. และนายกรัฐมนตรีเป็นที่ยกย่องชื่นชม มั่นใจ และพอใจ ของกลุ่มคนที่มีการศึกษาดี มีรายได้ปานกลางถึงสูง และคนมีอายุวัยกลางคนและสูงวัย แต่ไม่ค่อยเป็นที่พอใจของคนที่มีรายได้ต่ำ มีการศึกษาในระดับต่ำ และอยู่ในวัยนักศึกษา หากรัฐบาล คสช. และนายกรัฐมนตรีต้องการเป็นที่ชื่นชมพอใจ และมั่นใจสำหรับคนกลุ่มที่เรียกว่า “รากหญ้า” คงจะต้องหาวิธีการอื่นที่โดนใจคนกลุ่มดังกล่าวให้มากกว่านี้ ลำพังการให้ข้อมูลข่าวสารในรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” ไม่อาจจะสร้างทัศนคติเชิงบวกในกลุ่มคนดังกล่าวให้กับรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีได้

ผลการวิจัยชี้ชัดว่าคนที่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดมีความพอใจ มั่นใจ และชื่นชม ทั้งรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย และคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทยก็ไม่ค่อยจะติดตามชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” ดังนั้นการเปลี่ยนใจให้คนที่สังกัดพรรคเพื่อไทยให้มีทัศนคติเป็นบวกกับรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีจะต้องมีกลวิธีอื่นที่ไม่ใช่เพียงการให้ข่าวสารที่บอกผลงานของรัฐบาลและการทำงานของนายกรัฐมนตรี เพราะทัศนคติเชิงลบที่มีต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีที่พวกเขามองว่าไม่มีความเป็นประชาธิปไตยนั้น ย่อมทำให้เขาไม่พอใจ ไม่ไว้วางใจ และไม่อาจชื่นชมรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีได้ รัฐบาลและนายกรัฐมนตรีจะต้องหามาตรการอื่นอีกหลายอย่างที่จะทำให้คนที่สังกัดพรรคเพื่อไทยยอมรับ พอใจ และมั่นใจรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี

โดยสรุปแล้วเราจะเห็นได้ว่าการนำเสนอรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” นั้น ทำได้เพียงตอกย้ำทัศนคติเชิงบวกในกลุ่มคนที่พอใจ มั่นใจ และชื่นชมยกย่องรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีอยู่แล้วเท่านั้น แต่ไม่อาจที่จะเปลี่ยนใจคนที่มีความทัศนคติเชิงลบอยู่ก่อนแล้ว

อย่างไรก็ตามลีลาและเนื้อหาที่นายกรัฐมนตรีนำเสนอในรายการดังกล่าวทำให้ประชาชนมีความมั่นใจผลงานรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี มองว่าสามารถสร้างผลงานแก้ปัญหาของประเทศชาติได้ จนทำให้ให้พวกเขาส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อไปให้

นานกว่าที่วางไว้ใน Road map ซึ่งถ้าหากจะเป็นเช่นนั้นจริง คสช. รัฐบาล และ นายกรัฐมนตรีมีหน้าที่ชี้แจงแสดงความชอบธรรมที่จะชะลอการเลือกตั้งให้ช้าไปกว่าที่กำหนดไว้ใน Road map ซึ่งคงจะทำให้คนที่พอในนายกรัฐมนตรีเข้าใจและยอมรับคำอธิบาย แต่จะกลายเป็นประเด็นทางการเมืองที่ทำให้ฝ่ายพรรคเพื่อไทยนำไปโจมตี คสช. และนายกรัฐมนตรีได้

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลควรพิจารณาที่จะทำให้รายการ “คืนความสุขให้คนไทย” เป็นรายการทางเลือก ไม่ใช่รายการบังคับชม ด้วยการออกอากาศที่สถานีโทรทัศน์ช่องที่เป็นของรัฐเพียงช่องใดช่องหนึ่ง

ต้องพยายามจำกัดเนื้อหาในการนำเสนอให้สามารถนำเสนอได้ภายใน 30 นาที ไม่ควรที่จะนำเสนอไปกว่านั้น เพราะการนำเสนอที่นานไปอาจจะเกินเลยช่วงเวลาความสนใจ (attention span) ของคนชม

ควรจะให้รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการนำเสนอได้เป็นผู้ร่วมนำเสนอกับนายกรัฐมนตรี เพื่อความหลากหลายและการลงรายละเอียดแต่ละประเด็นได้ถูกต้อง แม่นยำ และลึกซึ้ง

ควรหาวิธีการอื่นๆที่ไม่ใช่เพียงการสื่อสารผ่านโทรทัศน์ที่จะทำความเข้าใจกับคนในระดับรากหญ้าที่การศึกษาน้อย รายได้น้อย และนักศึกษาที่ยึดติดกับแนวทางประชาธิปไตยที่มีการเลือกตั้งและชิงชังรัฐประหาร และคนที่สังกัด

พรรคเพื่อไทย ทั้งนี้เพื่อกำจัดทัศนคติเชิงลบ
ให้การทำงานของรัฐบาลและของนายกรัฐมนตรี
จะได้รับการยอมรับในกลุ่มคนดังกล่าวมากขึ้น
ทำให้รัฐบาลมีโอกาสได้ทำงานภายใต้บริบทที่
เป็นมิตรและเอื้อให้ประสบความสำเร็จได้
มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- ทฤษฏี เตชคณา.(2548). **การสื่อสารของ
มนุษยชาติ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.**
กรุงเทพ: ธรรมสาร
- เสรี วงษ์มณฑา.(2548). **เอกสารประกอบการ
บรรยายวิชาการจัดการการสื่อสาร
เพื่อการรณรงค์ทางธุรกิจสื่อสาร.**
โครงการปริญญาเอกดุษฎีบัณฑิต
สาขาการจัดการสื่อสาร บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2540). **การประชาสัมพันธ์
เชิงปฏิบัติ.** กรุงเทพ:บริษัท A.N.
การพิมพ์ Cassata,M.B.(1979). **Mass
communication Principles and
Practices.** New York : Macmillan.
- De Fleur, M.L.(1966). **Theories of Mass
Communication/.** New York : Mckea.
- Denis McQuail and Sven Windahl. (1981).
Communication Models. New York
: Longman Inc.
- Festinger.(1957). **A Theory of Cognitive
Dissonance.** San Francisco: Stanford
University Press

- Finn,S.(1997). "Origins of media exposure:
Linking personality traits to TV,
radio, print, and film use.",
Communication Research, Vol.
24,507-529.
- Joseph T. Klapper.(1960)." The effects of
mass communication",, **The Public
Opinion Quarterly** Vol. 25, No. 2
(Summer, 1961), pp. 321-324
- Katz, E.Gurevitch, M.,& Hass(1973). "On the
use the mass media for important
thing",, **American Sociological
Review**, 8,164-181.
- McCombs, M.E. & Shaw, D.L. (1972).
"The agenda-setting function of
mass media", **Public Opinion
Quarterly**,36177-187
- McQuail, D. and Gurevitch, M,(1974).
"Explaining audience behavior
:Three approaches considered",
**The Uses of Mass Communications
: Current Perspectives on
Gratifications Research.** Eds. Jay
Blumler and Elihu Katz. Beverly Hills
: Sage.
- McQuail, D. and Windahl, S.(1993)
**Communication Models for the
Study of Mass Communications.**
London: Longman

Ruggiero, T. E. (2000) "Uses and Gratifications Theory in the 21th Century", Mass Communication and Society, 2000, 3 (1), 3-37

Williams, F. Rice, R.E., & Rogers, E.M. (1988). **Research methods and the new media**. New York: Free Press.

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษaxonแก่น เขต 4

Personnel Development according to Sappurisa Dhamma 7 in the Basic
Educational Schools under the Khonkaen Primary Educational
Service Area Office 4

ธีระศักดิ์ บึงมูม^{1*}, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล²

Therasak Bungmoom, Pornpipat Permpo

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี ,

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : annydee9@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษaxonแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 319 คน รวม 463 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจึงทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษาพบว่า :

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษaxonแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อุตัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปริสัญญตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน)

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร และขนาดสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, สัปปุริสธรรม 7

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office 4 which divided by the status of personnel and school size. The samples consisted of 319 teachers and 144 administrators with totaling 463 respondents whose size was specified by the table of Krejcie and Morgan. The tools used for data collection were 5 level rating scale questionnaires. The statistics used in data analysis were percentage, standard deviation, independent t-test, One-way ANOVA, and difference test was made in pair by Scheffe's method.

The findings were revealed as follows:

1. The personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office 4 in overall and each aspect was at high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect of Dhammanyuta (Training) was at the highest level, followed by the aspect of Atthanyuta (Excursion), and least level was Parisanyuta (Alternative Cycling).

2. The comparison of personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office according to the idea of personnel in all 7 aspects, there were significantly statistical different at the level of 0.05 as classify by status of personnel and school size.

Keywords : Personnel development, Sappurisa Dhamma 7

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีผู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทาง การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเพื่อให้มี กระบวนการบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์ โดยผู้มีบทบาททางการศึกษาที่สำคัญต่อสถาน ศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้ จากในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ บริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ ของทางราชการและของสถานศึกษา โดยมี หน้าที่ประสานงานและระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหาร บุคลากรและจัดการศึกษาตามขอบข่ายและ ภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 20)

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในด้านการวาง นโยบาย กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอน ต่างๆ เพื่อบริหารจัดการภาระหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะมีคุณภาพ มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความ สามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมา พัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึง ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด

และการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้จะต้อง ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความเป็น ผู้นำ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็น คุณสมบัติอย่างหนึ่งในการบริหารที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านคุณธรรม ในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมของคนดี 7 ประการ เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้าน คุณธรรมในการบริหารงานภายใน องค์กร ตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็น เอกลักษณ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปของการ ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม- ศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ให้สามารถพัฒนายิ่งๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม-ศึกษาขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตามแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงในพระสามารถ อานนโท, 2548 : 52-82) ซึ่งประกอบ ด้วย 7 ประการดังนี้ ธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อตถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อุตตัญญตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) มัตตัญญตา (ด้านการศึกษาต่อ) กาลัญญตา (ด้านการแสวงหาความรู้) ปริสสัญญตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) และ ปุคคลปโร ปริญญตา (ด้านการนิเทศงานภายใน)

การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,070 คน

ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน ครูผู้สอน จำนวน 319 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 145 คน ขนาดกลาง จำนวน 221 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 97 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 41) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดจำนวน 463 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ต่อ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากรในการทำงานต่อไป

2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้การบริหารงานและปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม

3. ได้แนวทางสำหรับบุคคลผู้ที่สนใจในการนำหลักสัปปริสธรรม 7 ไปใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

4. ได้ข้อเสนอแนะทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ผลพอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาในระดับมาก จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ระดับมากที่สุดคือด้าน วัมมัญญุต (การฝึกอบรม) รองลงมาคือด้าน อุตถัญญุต (การศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือด้าน ปริสัญญุต (การสืบเปลี่ยนหมุนเวียน)

2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 หลักวัมมัญญุต (ด้านการฝึกอบรม) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม

2.2 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 หลักอุตถัญญุต (ด้านการศึกษาดูงาน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน

2.3 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สปฐปริสธรรม 7 หลักอัตตัญญูตา (ด้านการ สัมมนาทางวิชาการ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสำรวจ ความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการ ของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบาย ที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัด สัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2.4 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สปฐปริสธรรม 7 หลักมัตตัญญูตา (ด้านการศึกษา ต่อ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ รายการที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะ แนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ ในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดย ดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน

2.5 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสปฐปริสธรรม 7 หลักกาลัญญูตา (ด้านการแสวงหาความรู้)เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือรายการ ที่ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหา ความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำ ปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการ แสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจ ความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร

2.6 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสป ฐปริสธรรม 7 หลักปริสัญญูตา (ด้านการปรับเปลี่ยน

หมุนเวียน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามาก ที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงานให้กับ บุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟัง ปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือในการ ทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และ น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมี การหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการ ทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร

2.7 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สปฐปริสธรรม 7 หลักบุคคลปโรปรัญญูตา (ด้านการนิเทศงานภายใน) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหาร ให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายใน ด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของ กัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็น ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงาน ภายใน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสปฐปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4 เมื่อ จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test) พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสปฐปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าสถานศึกษขนาดกลางและขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรในระดับมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 463 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และครูผู้สอน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สามารถอธิบายได้ตามหลักทั้ง 7 ประการ ดังนี้

2.1 หลักธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง

รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญกับการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติและพัฒนาตนเองในการรับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการประชุมสัมมนาอบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ม่อนถิ่น นพคุณ (2551: 52) พบว่า ด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองโดยหน่วยงานของตน และได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบก่อนดำเนิน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิติตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า ในด้านการฝึกอบรมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่า ได้จัดทำโครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยมีการฝึกอบรมในช่วงปิดการเรียนการสอนและส่งบุคลากรไปเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานตนเอง

2.2 หลักอัตตัญญา (ด้านการศึกษาดูงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน ถือว่า ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และพยายามที่จะส่งเสริมโครงการที่จะศึกษาดูงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะมีการวางแผนในการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานแล้ว ก็จะมีการประเมินผลงานตามมา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) ในด้านของการศึกษาดูงาน คณะกรรมการบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ และครูผู้สอนเกินครึ่งได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นประโยชน์ในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

2.3 หลักอัตตัญญา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหาร

มีการสอบถามข้อมูลและให้ความสนใจต่อการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างดีเยี่ยมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและนักเรียน โดยวางนโยบายและจัดทำแผนงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: 44-46) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพโดยจัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในองค์กรและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

2.4 หลักอัตตัญญา (ด้านการศึกษาต่อ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อตามความจำเป็นและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อและจัดหาทุนให้ไปเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อที่จะกลับมาพัฒนาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2552: 100-103) ได้อธิบายของการศึกษาต่อ ในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

จำเป็นต้องมีการพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่า จะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของตนให้มีความก้าวหน้า

2.5 หลักกัลยาณูตา (ด้านการแสวงหาความรู้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการแสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร สื่อในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาและแสวงหาองค์ความรู้ของบุคลากร โดยที่ผู้บริหารต้องคอยสังเกตและจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านต่างๆ ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) กล่าวว่า ได้จัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอนให้ครบถ้วนและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทมา (2552: 104-106) พบว่า การกำหนดขั้นตอนการพัฒนาจะคำนึงถึงภาระงานสายการบังคับบัญชาและงบประมาณ ทั้งนี้รูปแบบการ

พัฒนานั้นไม่แตกต่างไปจากเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสนับสนุนสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

2.6 หลักปรีชัญญตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงานให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากร และให้ช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร เพราะในการวางแผนหรือบริหารงานในส่วนต่างๆ ผู้บริหารถือว่ามีส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งของบุคลากรในส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและระบบการทำให้ตรงกับตำแหน่งงานนั้นๆ ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) อาจได้กล่าวว่า การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบงานประจำ วิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและ เห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข

2.7 หลักบุคคลปโรปรัญญตา (ด้านการนิเทศงานภายใน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ทำการสำรวจความต้องการของแต่บุคลากรว่ามีความต้องการในการนิเทศงานภายในลักษณะแบบใด และทำการแต่งตั้งบุคลากรเป็นกรรมการควบคุมการนิเทศงานภายในตามความถนัดของบุคลากรและความชำนาญเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า ในการนิเทศภายในมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงและยังให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการทำงานต่อบุคลากรให้ได้รับประโยชน์จากการนิเทศงานมากที่สุด แต่ยังคงมีความบกพร่องในการประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) ที่ได้อธิบายถึงการสอนและการนิเทศงาน จำเป็นที่ผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ต้องมีการการสอนตรวจ แนะนำแก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในเขตรับผิดชอบ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานและมั่งคั่งความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร มากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากคลุกคลีอยู่กับการบริหารงานมาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ ภิณูญาพาสกุล (2550: 157-160) พบว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน บุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนั้นๆ และเปรียบเทียบการจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จะอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามากที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก และน้อยที่สุดคือ

สถานศึกษาขนาดกลาง จะให้ได้ชัดเจนในส่วน
ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ถือว่ามีความพร้อม
ในการบริหารงานของบุคลากรในทุกด้าน
เนื่องจาก มีอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอ
ต่อการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2550: 157-160)
พบว่า ผู้ที่ตอบส่วนใหญ่เป็นครู และปฏิบัติงาน
อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และในการบริหารงาน
ตามหลักกรรม ภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กถือว่ายังม
ีการบริหารที่ครอบคลุมทั่วถึงของผู้บริหาร ซึ่งม
ีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สาลินี บุรโกศล
(2552: 120-121) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กมีความเห็นว่า ระดับสภาพการพัฒน
าบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากครูผู้สอน
เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึษา
ขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ
บัญชาแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมที่รับผิดชอบ
อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารควรให้
คำปรึกษา แนะนำ ใ้บุคลากรมีความรู้
ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ การให้บุคลากร
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วิสัยทัศน์
ภารกิจ วัตถุประสงค์ โครงการ ของสถานศึกษา
ทำให้บุคลากรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง
ของงานหรือเป็นเจ้าของสถานศึกษาทำให้
บุคลากรทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถในการ
ทำงาน และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ
เมื่อทุกบุคลากรในทีมงานซึ่งอาจมอบรางวัลหรือ
การจัดงานสังสรรค์ หรือกล่าวชื่นชมผู้ใต้บังคับ
บัญชาเมื่อเห็นถึงความสำเร็จ เพราะการสร้าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการ
สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความ
ศรัทธาความผูกพันต่อองค์กร และยังมี
ความเต็มใจ มีความมั่นใจในการเข้ามีส่วนร่วม
ในการพัฒนาองค์กร สถานศึกษา และผู้บริหาร
ควรมีความเสียสละ เวลา กำลังกายและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติ
งาน ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
สุขุมรอบคอบ เป็นผู้ใหญ่ รับฟังความคิดเห็นของ
ผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว และ
มีความสามารถในการประสานความเข้าใจอันดี
แก่บุคลากรผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารพิจารณา
ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหาร
ควรสร้างหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอนในการ
กำหนด แนวทางนโยบายใ้กับบุคลากรใน
โรงเรียน ได้รู้และเข้าใจที่ถูกต้อง พิจารณาความ
ดีความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์
และนโยบายที่กำหนดไว้ การให้คุณให้โทษจะ
ต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ไม่ใช้อารมณ์
หรือความเป็นส่วนตัวเป็นหลักเกณฑ์ใน
การลงโทษ หรือกล่าวดักเตือน ผู้บริหาร
ควรกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการ
ที่จะเข้าร่วมประชุม อบรมปรึกษาหารือ
ต้องการแสดงความคิดเห็นในการร่วมวางแผน
เพื่อแก้ปัญหา สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการ
พัฒนาตนเองและงานศึกษาอบรม ดูงาน เพื่อ
เพิ่มพูนแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้
ผู้บริหารยังต้องให้คำแนะนำ ปรึกษาและ
หาแนวทางในการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ระหว่างการปฏิบัติงาน
ตลอดจนเชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้
ความสามารถความชำนาญมาให้คำปรึกษา

แนะนำ อบรม เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างความสามัคคีในกลุ่มคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้องกัน

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ

3. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสาร

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสุวิทย์สาส์น.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2552). **ทักษะในการปฏิบัติงาน**.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พนัส หันนาคินทร์. (2552). **การบริหารงานในองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พระสามารถ อานนุโท. (2548). **หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พิชิตพล บุรณะพันธ์. (2553). **การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง**. เอกสารอัดสำเนา.

มณีรัตน์ ภิณูญาพสกุล. (2550). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

ม่อนถิ่น นพคุณ. (2551). **หลักสูตรครูผู้สอน**. เอกสารอัดสำเนา.

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2550). **หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนาพานิช.

สาลินี บุรโกศล. (2552). **หลักการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

สุภาภรณ์ อินทมาตย์. (2552). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

An Effective Model for Internal Supervision of Schools Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา*, สุวพร เซ็มเฮง, อิศรัฏฐ์รินไธสง

Nirut Nantamaswangnar, Suwaporn Semheng, Idsaratt Rinthaisong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : nirut_14@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ไปใช้ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการ จำนวน 192 คน และศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 192 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการให้ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ เป็นตัวขับเคลื่อน กระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และ การปฏิบัติงานและการประเมินผล ส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และ การมีส่วนร่วม

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปใช้ พบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบ, การนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ABSTRACT

The objective of this research was to 1) study the internal supervision of schools under the Narathiwat Primary Education Service Area Office 1; 2) develop an effective model for internal supervision of schools under the Narathiwat Primary Education Service Area Office 1; and 3) evaluate the suitability and applicability of the developed model. The research consisted of three stages. The first stage consisted of defining the framework of an effective model for internal supervision of schools from literature, concepts, theories, and relevant researches; investigating the internal supervision of schools under the Narathiwat Primary Education Service Area Office 1 by using questionnaires with 192 individuals comprising of school administrators, academic head officers, and teachers; and explored effective methods for internal supervision by interviewing 9 experts. The second stage consisted of developing an effective model for internal supervision of schools under the Narathiwat Primary Education Service Area Office 1 and examining its suitability by 5 experts. The third stage consisted of inspecting the applicability of the model via 192 individuals comprising of school administrators, academic head officers, and teachers.

The research findings were as follows:-

1. The current internal supervision condition schools under Narathiwat Primary Education Service Area Office 1 in both overall and individual aspects were at high performance. The individual aspects rank in descending order of average scores were: encouragement, internal supervision planning, knowledge transfer, operation, and performance evaluation.

2. The effective model for internal supervision of schools under Narathiwat Primary Education Service Area Office 1 consisted of 4 components of internal supervision process and 4 principles of internal supervision enhancement. The 4 components of internal supervision process were internal supervision planning, knowledge transfer, encouragement, and performance evaluation. The 4 principles of internal supervision enhancement were using leadership, supporting of creativity, having awareness of human relations, and giving participation.

3. Result of inspecting the applicability of the model showed that the effective model for internal supervision of schools under Narathiwat Primary Education Service Area Office 1 was highly suitable and applicable.

Keywords: model, effective model for internal supervision, Narathiwat Primary Educational Service Area 1 Office.

บทนำ

ปัจจุบันโลกเรามีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเมือง การปกครอง และการศึกษา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในทุกด้าน การจัดการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงและมีพัฒนาการตามสถานการณ์นโยบายปฏิรูปการศึกษามาโดยลำดับ โครงสร้างหน่วยงานของ

กระทรวงศึกษาธิการได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไทยโดยมุ่งผลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ประชากรได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นสากล

ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีการกิจอันสำคัญยิ่งในการสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพที่จะเป็นกำลังและเป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการศึกษาและผู้บริหารบริการการศึกษาก็ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 23) นอกจากนี้ในส่วนของการนิเทศการศึกษาได้มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ระบุให้การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมที่จะสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรมวิชาการ, 2553:1)

การนิเทศการศึกษาเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (รุ่ง แก้วแดง, 2546: 2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาซึ่ง

ประกอบด้วยกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการบริหารจัดการ ดังคำกล่าวที่ว่า การจัดการที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศการศึกษาที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 46) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งเป็นผู้สอนหลักในระบบโรงเรียน

ดังนั้นเพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และสอดคล้องกับบริบทด้านการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัด ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผล มีความสมบูรณ์ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ต่อไป

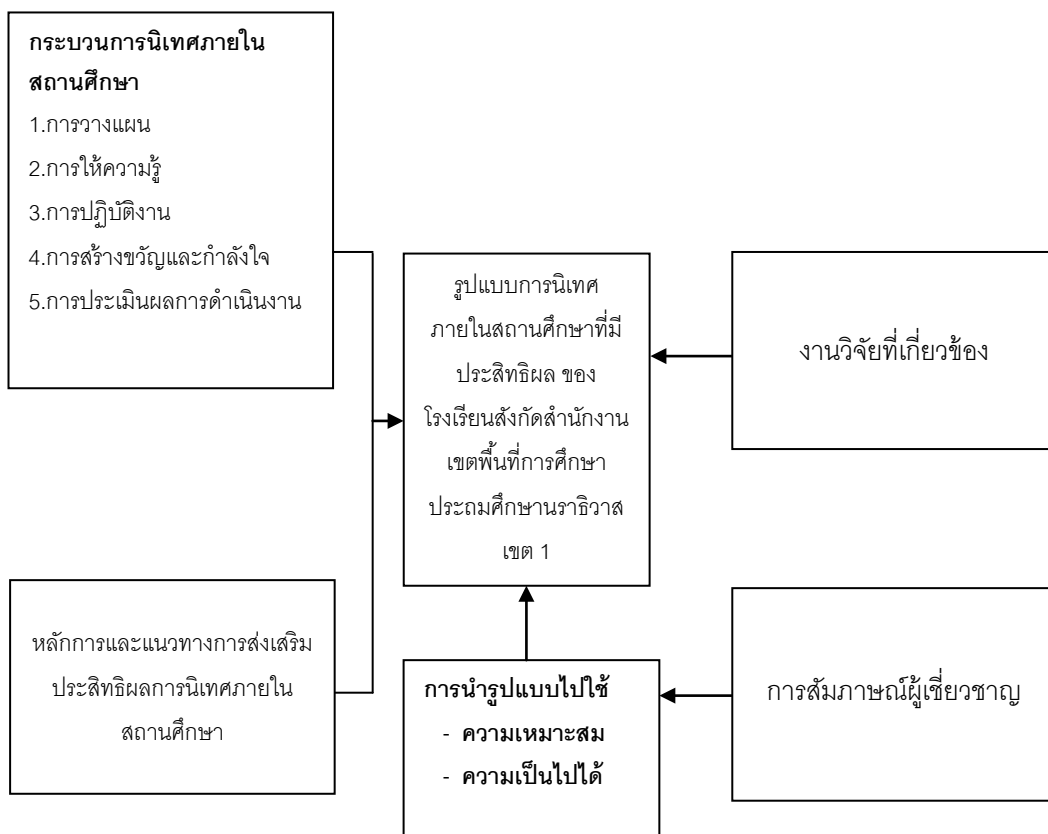
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ไปใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ได้ดำเนินการตามขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดกรอบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแนวการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 192 คน จาก 64 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีอำเภอและขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ และ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายในสถานศึกษา และ องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลของข้อคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการหาข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการโดย 1) ร่างรูปแบบโดยนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ การสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 มาร่างเป็นรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 2) ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบที่สร้างขึ้น จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 2 คือ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สำหรับผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบโดยพิจารณาในเรื่องแนวทางการดำเนินงานการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลของข้อคำถามที่เป็นมาตราส่วน

ประมาณค่าจากแบบประเมินมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนคำถามที่เป็นข้อมูลปลายเปิดและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นประเด็นประกอบผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ไปใช้ ดำเนินการโดยนำรูปแบบที่พัฒนาและตรวจสอบจากขั้นตอนที่ 2 ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 192 คน จาก 64 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีอำเภอและขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนที่ 3 คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศ ภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลของข้อคำถามที่เป็นมาตราส่วน ประเมินค่าจากแบบประเมินมาวิเคราะห์ความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบ การนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ไปใช้โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนคำถามที่เป็นข้อมูลปลายเปิด และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นประเด็นประกอบผลการประเมิน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไป นาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการให้ ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมิน ผลการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ กระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ส่วนหลักการส่งเสริม ประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนัก ในความมีมนุษยสัมพันธ์ และ การมีส่วนร่วม

3. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ใน การนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการ นิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ นโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด ทุกแห่ง ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาและ ได้จัดทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศปฏิบัติงานนิเทศ ตามกระบวนการนิเทศ และให้จัดทำแผนการ นิเทศภายในสถานศึกษาทุกแห่ง มีการดำเนิน การนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ

ติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ฉวีวงศ์ (2551) ซึ่งทำการศึกษานิเทศภายในสถานศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และมีด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย ปัญญาทิพย์ (2551) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามระดับความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการพัฒนาารูปแบบ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการปฏิบัติงาน และการประเมินผล โดยมีหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมเป็นตัวขับเคลื่อน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

กระบวนการนิเทศภายในด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาจากข้อมูลตามสภาพจริง

ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ มีการกำหนดแผนงาน วิธีการ เครื่องมือที่ใช้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ โดยมีการกำหนดเป็นคู่มือการนิเทศภายใน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีความชัดเจน และจัดทำแผนการนิเทศรวมถึงปฏิทินการนิเทศภายใน เน้นการใช้รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศิริกุล ทัพข้าย. (2556) ที่ศึกษารูปแบบการนิเทศ online .ในการเสริมสร้างสมรรถนะการผลิตสื่อเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบว่ารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหาร ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในการวางแผนการนิเทศภายในโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตามบริบทของพื้นที่ โดยนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแผนงาน วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับหลักส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านการใช้ภาวะผู้นำ และหลักการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นหลักการปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีขั้นตอนกำหนดเป้าหมาย มีการดำเนินงานที่ชัดเจนเน้นกระบวนการประชาธิปไตยในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะให้มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิด และ

เจตคติที่ดีต่อกัน โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกัน (วรรณพร สุขอนันต์. 2550)

กระบวนการนิเทศภายในด้านการให้ความรู้ เน้นการให้ความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่จะนิเทศ รูปแบบการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถดำเนินการในลักษณะประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการ แนวทางการนิเทศ รวมทั้งการเข้าร่วมเป็นคณะนิเทศ ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยที่มุ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความสามารถพัฒนาทักษะต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการสอน ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการนิเทศ ได้แก่ นโยบาย โครงสร้างจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การสอนของครู การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบุคลากร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2552: 61) การนิเทศภายในโดยใช้หลักการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อสะท้อนเชื่อมโยงและต่อยอดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการสอนของตนเองในสภาพจริงของการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบความคิด ค่านิยมและพฤติกรรมของครู (Guskey; & Huberman. 1995: 1)

กระบวนการนิเทศภายในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มุ่งเน้นการให้กำลังใจกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีแรงกระตุ้นในการทำงานต่อไป การสร้างขวัญและกำลังใจสร้างได้โดยการชื่นชม การให้เกียรติบัตร การให้โอกาสในการเรียนรู้ตรงความถนัด ความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนด้านความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ การให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน และการให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจโดยใช้หลักการตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวขับเคลื่อนด้วยการให้ความสำคัญกับความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ จะช่วยให้เกิดการยอมรับและศรัทธาซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ มีคุณธรรมประจักษ์นำวิชาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล นำสมัย ทันเหตุการณ์และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง มีคุณลักษณะของความโปร่งใสในการบริหารองค์กร จนเกิดเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พร้อมรับความสุขและความทุกข์ร่วมกันกับคนในองค์กร มีความหวังดีโดยหวังที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ดี มีความเป็นครูผู้ชี้ทางและเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน (จิรภัทร ไตรเอกภาพ; สุวพร เข้มเฮง; และอิศรวิฐฐ์ รินไธสง. 2559)

กระบวนการนิเทศภายในด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผล มุ่งเน้นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีปฏิทินการปฏิบัติงานในการนิเทศภายในและเครื่องมือในการนิเทศที่ชัดเจน ปฏิบัติงานการนิเทศด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามเครื่องมือตามแผนที่กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศภายใน และรายงานผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากการวัดและการประเมินผลเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนิน ซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะเป็นผู้มีความบทบาทสำคัญในการพัฒนาการนิเทศการสอนร่วมกันทั้งระบบเพื่อเป้าหมายอันสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน (วัชรวิภา เล่าเรียนดี. 2556) การปฏิบัติงานและการประเมินผลโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นตัวขับเคลื่อนการนิเทศภายในโดยร่วมกันหาข้อสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในครั้งต่อไป จะทำให้การนิเทศมีความชัดเจน เป็นไปด้วยความโปร่งใส ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นในผลการประเมินเชิงประจักษ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน ที่มีหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 ด้าน เป็นตัวขับเคลื่อนในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในในแต่ละขั้นตอนกับหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ และจัดทำรายละเอียดที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา จึงเห็นสมควรทำการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสอดคล้องและลุ่มลึกในเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทในสถานศึกษาในระดับต่างๆ

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2553). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษา.

จิรภัทร ไตรเอกภาพ; สุวพร เข้มเฮง; & อิศวิญญู รินไธสง. (2559, มกราคม-มิถุนายน).

คุณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 5(1): 16-23.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2552). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัทพินเนตพรินติ้งเซนเตอร์.

ราตรี ฌิวังค์. (2551). **การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วัชร เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณพร สุขอนันต์. (2550). **รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริกุล ทัพข้าย. (2556). **รูปแบบการนิเทศ Online ในการเสริมสร้างสมรรถนะการผลิตสื่อเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมชาย ปัญญาทิพย์. (2551). **สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **การวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี**. กรุงเทพฯ: วิทยาการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วน ท้องถิ่น.

Guskey, T. R., & Huberman (1995). **Professional development in education: New paradigms and practices**. New York: Teachers College Press.

การจัดการเรียนการสอนหลังสถานการณ์ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1

Learning Conductibility after Enter for The Asian Community of The School

Under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Service Area Office 1

พรหมพิริยะ พนาสนธิ*, เจริญ แสงนาคดี

Phompiriya Panason, Charoen Sanpugdi

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : ppanarson@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้านตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต1ปีพุทธศักราช2558 จำนวน 2,083คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอนได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง327คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

1. ระดับความคิดเห็นของ ครูผู้สอน และบุคลากรการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนกับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .925$) เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง 3 องค์ประกอบคือ 1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนและ 3) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา

ในอาเซียนและองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง2 องค์ประกอบคือ1) การพัฒนา
มาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนและ
2)การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

คำสำคัญ : การจัดการเรียนการสอน หลังสถานการณ์ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ABSTRACT

The study was to investigate the relationship between implementing follow ASEAN declaration in educational aspect and educational effectiveness of the School in Mueng District under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Service Area office 1. The population used in this study were 2,083 persons who included of teachers and school civil services of the school in Mueng District at 2015 academic year and were selected by multistage random sampling to be a sample group that had sample size 327 persons. The instruments used in this study was a questionnaire survey of a series were divided into 3 parts which the scale value were 5 levels Rating Scale. Data analysis were done by basic statistics which consisted of the percentage, mean, standard deviation and hypothesis were tested by Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed as follows:

1. The opinions level of teachers and school civil services for implementing follow ASEAN declaration in educational aspect and educational effectiveness of school were both at high level in overall.

2. There were positive relationship as a whole at the highest level and still positive relationship at high level as individual aspects between implementing follow ASEAN declaration in educational aspect and educational effectiveness of the school under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Service Area office 1. There were 3 sub elements which stood on high relationship as follow 1) dissemination of knowledge, information and attitude about ASEAN 2) student and population potential development for enter to ASEAN properly 3) preparedness free education for ASEAN and 2 sub elements which stood on moderate relationship as follow 1) education standards development for student and teacher rotation in ASEAN 2) youth development for the resource of ASEAN.

Key words : Learning Conductibility, Enter for The Asian Community

บทนำ

นโยบายในการดำเนินการด้านการศึกษิตตามปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปันจากการประชุมคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนสู่การบรรลุเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในปี 2558 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 ณ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน และผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้อำนวยการเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และผู้แทนกรมอาเซียนกระทรวงการต่างประเทศที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบร่างนโยบายเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหินด้านการศึกษา จำนวน 5 นโยบาย (เอกสารอะมะวัลย์ : 2558) ดังนี้

1) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (วราวุฒิ เด่นดี : 2558)

3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและ

ครูอาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบการศึกษาทางไกล (นภัสมน นันทม์จฉาย : 2559)

4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษการพัฒนาความสามารถ ประสพการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อันถือเป็นนโยบายหลักในการนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และ การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้

ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย
เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน
ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ
(ธีรารักษ์ ผลทอง : 2559) งานวิชาการจึงมี
บทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียน ในการ
เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียน
ในสังกัด 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฯ
อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางปะกง และ
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว มีโรงเรียนในสังกัด
จำนวน 142 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียน
ขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาส
นักเรียนจำนวน 3,276 คน ครูและบุคลากร
ในโรงเรียน รวม 2,083 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10
มิถุนายน 2559 จาก www.donthong.ac.th)
ซึ่งพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นพื้นที่ที่มีทั้งสภาพ
ที่เป็นเมือง ชนบทกึ่งเมือง และพื้นที่ชนบท
เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ห่างจากกรุงเทพมหานคร
เพียง 60 กม. และในอำเภอบางปะกง กับ
อำเภอเมืองบางส่วนยังมีสภาพเป็นพื้นที่ที่ถูกจัด
ให้เป็นเขตอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงน่าสนใจ
ที่จะศึกษาว่าในพื้นที่ลักษณะเช่นนี้เมื่อรับ
นโยบายการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม
อาเซียนจากกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติ
จะสามารถปฏิบัติในระดับใดและนโยบายนี้
จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการจัดการ
เรียนการสอนอย่างไร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผล
ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนใน
เขตอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1 หลังจากรัฐบาลไทยประกาศ
ว่าเข้าประเทศเข้าร่วมในประชาคมอาเซียนแล้วว่า
ประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนเป็น
อย่างไรและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับนโยบาย
การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคม
อาเซียนด้านการศึกษาตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน
ของกระทรวงศึกษาธิการหรือไม่ โดยศึกษา
หลังจากที่ประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
เรียบร้อยแล้ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกา
รปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้านตามปฏิญญาอาเซียน
ด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กับ
ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน
ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามนโยบายกระทรวง
ศึกษาธิการเรื่องการเตรียมความพร้อมด้าน
การศึกษาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคม
อาเซียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
ของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นผลสะท้อนจากการบริหารงานวิชาการ 7 ด้านของโรงเรียนในเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเจียงเทรา เขต 1 คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะสะท้อนประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนว่ามีความสัมพันธ์กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหินด้านการศึกษากำหนด 5 นโยบาย ดังนี้ 1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานักเรียนนักศึกษาและประชาชนเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน

เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ญัตินันท์ แก้วงาม : 2559)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1. ตัวแปรอิสระคือการปฏิบัติ ตามตาม นโยบายด้านการศึกษากำหนด 5 ด้าน ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ 1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานักเรียนนักศึกษาและประชาชนเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

2.2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นผลสะท้อนจากการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร และ กระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ

เทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่าย พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนในเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 ปีพุทธศักราช 2558 จำนวน 2,083 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบ หลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน

4. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับเพื่อถามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาฯ อำ-หัวหิน ด้านการศึกษา จำนวน 5 ด้านในระดับใด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับเพื่อถามระดับความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถามว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่มีประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นผลมาจากบริหารงานวิชาการ 7 ด้านอยู่ใน ระดับใด

5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้างนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินงานตามนโยบาย 5 ด้านของ กระทรวงศึกษาธิการเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นผลจากการบริหารวิชาการ 7 ด้าน ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ซึ่งสามารถเขียน เป็นแผนภาพได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหินด้านการศึกษากำหนด 5 ด้านดังนี้

1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานักเรียนนักศึกษาและประชาชนเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 (X_1)

2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีความเหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (X_2)

3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 (X_3)

4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (X_4)

5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (X_5)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนจากการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน 7 ด้านคือ

1. การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (y_1)

2. การจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล (y_1)

3. การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (y_1)

4. การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา (y_1)

5. การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (y_1)

6. การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

7. การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (y_1)

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน และบุคลากรการศึกษาในด้านอื่น เกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน และประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ 4.24 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 5 ด้าน กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของที่เป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการ 7 ด้านตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .925$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยพบว่า

3. การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ดังนี้

3.1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนในระดับสูง ($r_{xy} = .793$)

3.2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ในระดับสูง ($r_{xy} = .756$)

3.3 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนในระดับสูง ($r_{xy} = .756$)

3.4 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครูอาจารย์ในอาเซียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .665$) และ

3.5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .612$)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการจัดการเรียนการสอนหลังสถานการณ์ที่ประเทศไทยเข้าสู่ระบบประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งผู้ศึกษา มาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อม ของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558 อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) การปฏิบัติตามนโยบาย การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาใน อาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) การปฏิบัติ ตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) การปฏิบัติ ตามนโยบายการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็น ทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) และ การปฏิบัติตาม นโยบายการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ ในอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) ตามลำดับ

ค่าทางสถิติที่ค้นพบนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เอกราช อะมะวัลย์ (2554) ที่วิจัย เรื่อง “การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้าน บุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558” ซึ่งพบว่าปัจจัยสำคัญในการเตรียมความ พร้อมทางการศึกษาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนคือ ปัจจัยด้านความเข้าใจ เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อม

ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการปฏิบัติตาม นโยบายนี้ของบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนวัดดอนทองจึงอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อ พิจารณาการปฏิบัติตามรายด้านพบว่า การ ปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนามาตรฐานการ ศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครูอาจารย์ในอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง เท่านั้น เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากร ทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการเตรียมความ พร้อมตนเอง ที่จะพัฒนานักเรียนให้ก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน แต่กระนั้นก็ยังไม่มั่นใจใน ส่วนของมาตรฐานการศึกษา ที่อาจจะยังไม่ พร้อมสำหรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน จึงทำให้ความคิดเห็นเป็นดังผลการศึกษา ที่ค้นพบ

2. เมื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็น ของบุคลากรทางการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการ จัดการเรียนการสอนที่เป็นผลสืบเนื่องจากการ บริหารงานวิชาการเพื่อให้สนองต่อการเตรียม ความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาใน การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 แล้วพบว่าบุคลากรทางการ ศึกษาเห็นว่าประสิทธิภาพในการจัดการเรียน การสอนที่เป็นผลสืบเนื่องจากการเตรียมความพร้อม ของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารงานวิชาการตามแนวทางของ กระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย (1) การพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (2) งานทะเบียน และวัดผล (3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (4) การส่งเสริม

คุณภาพการจัดการศึกษา (5) การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้และ (7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยการบริหารงานวิชาการตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการนี้บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนในระดับมากทุกด้าน

3. ผลจากการอภิปรายข้อ 1 และ 2 เมื่อผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้านตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ปฏิญญาชะอำ-หัวหิน) กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .925$) นั่นหมายถึงถ้าโรงเรียนมีการปฏิบัติตามนโยบายการเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเข้มแข็งมากเท่าใด ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาก็จะดีขึ้นมากเท่านั้น และเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบย่อยของความสัมพันธ์จะพบว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 2 ตัวจะมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเกือบทั้งหมด ยกเว้นอยู่ 2 คู่ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ

3.1 การปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ในระดับปานกลาง

($r_{xy} = .665$) อาจเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเห็นว่าการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน หน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ควรเป็นกระทรวงศึกษาธิการ มากกว่าบุคลากรในโรงเรียน

3.2 การปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .612$) เนื่องจากว่าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบางส่วนอาจตีความคำว่า “การพัฒนาเยาวชน” ในความหมายที่กว้าง กล่าวคือเป็นทั้งเยาวชนในระบบโรงเรียนและเยาวชนนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเมื่อกล่าวถึงเยาวชนนอกระบบโรงเรียนแล้วยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่รับผิดชอบในการดำเนินงานอยู่แล้ว เช่น กระทรวงแรงงาน (กรมแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน กรมการปกครอง ฯลฯ) และหน่วยงานทางด้านความมั่นคงบางหน่วยงานของกระทรวงกลาโหม ที่ฝึกฝนอาชีพให้กับเยาวชนในชนบทโดยเฉพาะเยาวชนในพื้นที่ที่มีความมั่งคั่งน้อย ฯลฯ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายด้านนี้น้อยเกินไป

เมื่อกล่าวโดยสรุป ข้อค้นพบในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้านตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ปฏิญญาชะอำ-หัวหิน) กับประสิทธิผลของการจัดการ

ศึกษาของโรงเรียนวัดดอนทอง สามารถสนับสนุนความคิดเบื้องต้นของผู้วิจัยที่ว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ ควรจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. นำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

2. นำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนงานการบริหารงานวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขตทั้งเขต 1 และ เขต 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาความต้องการของนักเรียน ประชาชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน ทั้งที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าผู้รับบริการจากโรงเรียนต้องการให้โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันหลักดำเนินการด้านใดบ้างเพื่อส่งผลให้เยาวชนไทยสามารถสร้างโอกาสและใช้ประโยชน์จาก

การที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง

บรรณานุกรม

กวรรณจันทร์ผา.(2551).การบริหารงาน

วิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพของ
ผู้เรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต2.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการจัดการศึกษา) บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
กลุ่มบริหารวิชาการ, ออนไลน์www.
nongkooschool.com/doc/a/vichakan.doc

ทรงเพชรใจทน. (2551). การบริหารงาน

วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขนาดเล็กในอำเภอพานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย

เขต 2.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการจัดการศึกษา) บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542.

[http://www.moc.go.th/webtcs/seamsak/
head1.htm](http://www.moc.go.th/webtcs/seamsak/head1.htm). 14 มกราคม 2551.

เอกราชอะมะวัลย์. (2554). การพัฒนาการศึกษา

ของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียม
ความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความ
เป็นประชาคมอาเซียนในพ.ศ. 2558.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
(การจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง)
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

- Bobbett, Gordon C. and French, Russell L. **Evaluating Clement in Nine “Good” High Schools in Tennessee, Kentucky, and North Carolina**, 9 November 1992.
- Chapman, David W. and Burchfield, Shirley. **Headmasters’ Beliefs about Their Role In Improving Student Performance**. Tallahassee : Florida State University, 1992.http://www.nfe.go.th/en/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=21
- Minudin, O.B. (1987). The role of the secondary school principals in Sabh Malaysia. **Disseration Abstracts International**, 47,7, 2403 – A.
- Reynold, C.H. **A study of relationship among measures of teacher participation in school – based decision making and job satisfaction in elementary school**. University of Maryland College Park, Abstract for Dissertation Abstract Item : 19719812, 1998.

แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย

Guidelines for the Solution of Human Trafficking Problems of Fishing Labor at Sea in Thailand

วิทยา เบ็ญจาทิกุล

Wittaya Benjathikun

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail : suteera99@hotmail.com

บทคัดย่อ

รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาและพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย” ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์การค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย ศึกษารูปแบบ วิธีการ กระบวนการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล ตลอดจนมาตรการทางกฎหมายและกระบวนการการบังคับใช้ โดยเฉพาะประเด็นด้านกฎหมายและกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม ส่งผลประเทศไทยดำเนินการสอดคล้องมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act - TVPA) และได้รับการจัดอันดับตาม Trafficking in Persons Report ที่ดีขึ้นในอนาคต

จากการศึกษาพบประเด็นสำคัญในการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย ได้แก่ บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ทั้งในส่วนกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเล และวิเคราะห์การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคดีค้ามนุษย์ทั้งในส่วนหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดำเนินคดี

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้เสนอแนวทางการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดให้การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้โดยหน่วยงานเดียว หรือเพียงสองหน่วยงาน รวมถึงเอกสารแต่ละส่วนที่จำเป็นต้องมีจะต้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ทั้ง สัญญาจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง หนังสือคนประจำเรือ และนำมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในภาคประมงทะเล พ.ศ. 2557 และอนุสัญญาอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 มาเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิให้แก่ลูกเรือ และ

ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานกลางในรูปศูนย์อำนาจการ มีส่วนราชการที่อยู่ภายในโครงสร้างของศูนย์ฯ ประกอบไปด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการทางทะเลทั้งหมด กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อป้องกันปราบปราม ระงับ ยับยั้ง หรือแก้ไขสถานการณ์ รวมทั้งให้มีอำนาจสืบสวนสอบสวน และควรมีการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ผู้ประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อปัญหาให้มากขึ้นและการช่วยเหลือส่งต่อการดำเนินการภายในกลุ่มคนอาชีพเดียวกัน

ABSTRACT

The study titled “A Study and Guideline Development for the Resolution of Human Trafficking of Fishing Labor at Sea” was designed to ascertain the situation of the fishing labor trafficking in the case of Thailand. Also, the study attempted to investigate the patterns, methods, serious instances of fishing labor trafficking and legal measures as well as law enforcement as far as the human trafficking of fishing labor at sea was concerned. Legal issues and law enforcement were focused simply because they were the key to the success of solving the fishing labor trafficking problems, Expectedly the findings derived from the study could be used for analytical purposes with a view to developing the guidelines as to the solution of the fishing labor trafficking problems in a sustainable and concrete manner, This implies that Thailand’s operation would be in line with the minimum standard of Trafficking Victims Protection-TV PT and it would probably lead to the ranking upgrading according to the Trafficking in Persons Report in the near future.

As a result of the study, the researcher has discovered some important issues that could be put in use for the analysis of guidelines deemed highly necessary for the solution of fishing labor trafficking problems in Thailand. These issues include a provision pertaining to the solution of human trafficking problems- both internal laws relating to human trafficking and internal laws relating to labor in the on-sea fishing sector. Moreover, the researcher analyzed the way the agencies concerned with the human trafficking work

Apart from what has been said, the researcher has offered guidelines for the solution of human trafficking problems with regard to fishing labor at sea. That is to say, all laws concerned should be developed or revised in such a way that all documents concerned should be prepared by a single unit or by a couple of units. Each section of the documents

must be based on reliable, related facts such as hire contracts the employee registration, the payroll documents. A list of names of persons in charge of each boat. Moreover, the standards stipulated in the ministerial laws concerning the protection of fishing labor at sea B.E. 2557 and the Convention no. 188 concerning the work in fishing sector should be used as the minimum standard for the protection of the rights of boat crews. A law enforcement agency should be established as a center and functions as the directorate with an eye to supervising all governmental units concerned with various kinds of marine activities; the staff members of the center should be authorized to take action in the prevention and the suppression as well as in the investigative activities pertaining to the wrongdoings about the human trafficking of fishing labor at sea along with other matters concerned. Finally, efforts should be made to create the public and private sectors' cooperation in tackling the human trafficking problems. In addition, the government should create the awareness of the problems on the part of the entrepreneurs so that they could become the government's eyes and ears as far as the operation of the entrepreneurs' fishing businesses is concerned.

บทนำ

ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบวิกฤติที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาการประมง กล่าวคือ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2557 กระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons–TIP Report) ประจำปี พ.ศ. 2557 รายงานดังกล่าวเป็นการประเมินผลการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยต่าง ๆ ทั่วโลก ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2556 ถึง 31 มีนาคม 2557 เป็นการประเมินเฉพาะประเด็นการค้ามนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดให้ไทยอยู่

ในระดับที่ 3 (Tier 3) หรือระดับต่ำสุดในการจัดลำดับของรายงานดังกล่าว เนื่องจากสหรัฐอเมริกาเห็นว่า ประเทศไทยยังดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act- TVPA) โดยการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ยังมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับขนาดของปัญหาการคอร์รัปชันในทุกระดับยังเป็นอุปสรรคสำคัญ การแก้ไขปัญหาระงงานบังคับและภาวะแรงงานขัดหนี้ของแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคส่วนการค้าและประมงยังไม่เพียงพอ โดยไม่สามารถสืบสวนและดำเนินคดีต่อผู้กระทำผิด ซึ่งรวมถึงเจ้าของเรือและผู้ควบคุมเรือที่ใช้แรงงาน

ต่างชาติเป็นแรงงานบังคับ และทำให้ประเทศไทย ถูกปรับลดระดับโดยอัตโนมัติ เนื่องจากไทย อยู่ในระดับที่ 2 (Tier 2 Watch List) มา 4 ปีแล้ว (ตั้งแต่ พ.ศ. 2553) โดยเมื่อ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 ประเทศไทยได้รับการยกเว้นไม่ถูก ลดระดับลง แต่ข้อยกเว้นในการปรับลดระดับ โดยอัตโนมัติตามกฎหมาย TVPA นั้นสามารถ ทำได้ไม่เกิน 2 ครั้งต่อเนื่อง ดังนั้นในรายงาน TIP Report พ.ศ. 2557 ประเทศไทยจึงถูก ลดระดับลงมาที่ระดับที่ 3 (Tier 3) (สภาหอการค้า แห่งประเทศไทย. <http://www.thai-chamber.org/userfiles/file/>) โดยอัตโนมัติ ต่อมาคณะ กรรมการยุโรปด้านประมงและทะเล สหภาพ ยุโรป (EU) ได้ให้ “ใบเหลือง” เพื่อแจ้งเตือน ประเทศไทยอย่างเป็นทางการเรื่องการขาด มาตรการที่เพียงพอ ในการต่อสู้กับการประมง ที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การ ควบคุม (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing หรือ IUU Fishing) เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากร ประมงและสิ่งแวดลอม เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งการใช้แรงงานประมงที่ไม่ถูกต้อง ตามกฎหมายก็เป็นประเด็นการพิจารณาเรื่อง หนึ่งของ IUU

จากข้างต้น ทำให้รัฐบาลไทยดำเนินการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์อย่างจริงจัง โดยประกาศนโยบาย “ขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดสิ้น (Zero Tolerance)” เป็นวาระแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ.2557 และมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่ การปฏิบัติจนเกิดผลเป็นรูปธรรม รัฐบาล ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อป้องกันและปราบปราม

การค้ามนุษย์ จากเดิมในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 1,529.68 ล้านบาท เป็น 2,590.31 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2558 เพิ่มขึ้นร้อยละ 69.33 ซึ่งแสดง ให้เห็นถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ให้หมดไปโดยงบประมาณจำนวน 508.40 ล้านบาท หรือร้อยละ 19 ของ งบประมาณทั้งหมด ได้จัดสรรเพื่อจัดระบบ ภาคการประมงของไทยให้ดีขึ้น เพื่อจัดการค้า มนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงและกิจการ ต่อเนื่องประมงทะเลโดยรัฐบาลได้ออกมาตรการ และกฎระเบียบ เพื่อแก้ไขต้นเหตุของปัญหาการค้า มนุษย์ และปิดจุดอ่อนของกฎหมาย เพื่อ เพิ่มบทลงโทษผู้กระทำความผิดและกำหนด มาตรการคุ้มครองผู้เสียหายให้ดีขึ้น โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ได้มีการตรากฎหมายใหม่ เพื่อไม่ให้มี การบังคับใช้แรงงานในเรือประมงและอุตสาหกรรม ประมง รวมถึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ ทำประมงในทะเลโดยเฉพาะ จนส่งผลให้ ประเทศไทยได้รับการปรับระดับการดำเนินการ ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ มาเป็น Tier 2 จากประเทศสหรัฐอเมริกา

จากการดำเนินการดังกล่าว จึงมี ความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงแนวทางการแก้ไข ปัญหาที่ผ่านมาของรัฐบาล ในประเด็น ด้านกฎหมายและกระบวนการบังคับใช้ กฎหมาย ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการ แก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เพื่อให้ความพยายามการ ดำเนินการที่ผ่านมาสามารถแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับ งบประมาณที่เสียไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ

ใช้แรงงานประมงทะเลที่ประเทศไทยถูกจับตามองจากนานาประเทศ ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้รับการจัดอันดับในลำดับที่ดีขึ้น แต่ถ้าหากวิธีการแก้ไขปัญหาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน ประเทศไทยก็ย่อมถูกลดระดับความน่าเชื่อถือลงมาได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในภาพรวม และอาจส่งผลให้ถูกตัดความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจอื่นๆ ได้อีกด้วย

หมายเหตุ

ตามเกณฑ์ในกฎหมาย TVPA เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์, ระดับที่ 2 (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาแต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข ระดับที่ 2 (Tier 2 Watch List) ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษคล้ายกับ Tier 2 โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ และระดับที่ 3 (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึงประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาจะระงับการให้ความช่วยเหลือที่มีให้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์การค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทางทะเลของประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบ วิธีการ กระณี ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย
- 3) เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมาย และกระบวนการการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล
- 4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล
- 5) เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ งานวิจัย ตั๋วบทกฎหมาย ตำรา วารสาร บทความที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตลอดถึงข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในประเด็นที่เกี่ยวกับกฎหมายและกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบแรงงานประมงทะเล สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งกฎหมายภายในและอนุสัญญา

ระหว่างประเทศ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคการบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์ภายใต้ขอบเขตการวิจัย ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลคือ พระราชกำหนดการประมง พ.ศ.2558 พระราชบัญญัติแรงงานทะเล พ.ศ.2558 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาการค้ามนุษย์ พ.ศ.2559 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2560 รวมทั้งประกาศและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลคือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 และอนุสัญญาอาเซียนว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะหญิงและเด็ก ค.ศ. 2015

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยมีประเด็นในการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย ดังนี้

1) บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์

ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมาได้มีการแก้ไขกฎหมายและตรากฎหมายใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล ทั้งการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในประมงทะเล พ.ศ. 2557 ตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราช

กำหนดการประมง พ.ศ.2558 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2559 นอกจากนี้ยังมีการแก้ไขพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กล่าวคือ

กฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

ในวันที่ 26 มกราคม 2560 ได้มีการตราพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2560 เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมต่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยแก้ไขบทนิยามคำว่า “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” และ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และกำหนดฐานความผิดซึ่งได้กระทำต่อเด็กที่มีอายุไม่เกินสิบห้าปีให้ทำงานหรือให้บริการอันอาจเป็นอันตรายอย่างร้ายแรง และมีผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ การเจริญเติบโต หรือพัฒนาการของบุคคลนั้น รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้มีโทษหนักขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบการกระทำความผิดและสภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการค้ามนุษย์ (ASEAN Convention against Trafficking in Persons, especially Women and Children: ACTIP) อีกด้วย

การแก้ไขเพิ่มเติมคำนิยาม ส่งผลให้คำนิยามของการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

“มาตรา 6 ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจ ครอบงำบุคคล ด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิด ในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบ ผู้ที่กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์ จาก การค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุ หรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะ คล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะ เพื่อการค้า การบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ หรือ

การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามวรรคสอง หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงาน หรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของ บุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(2) ขู่เข็ญด้วยประการใดๆ

(3) ใช้กำลังประทุษร้าย

(4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของ บุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือ ของผู้อื่น มาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

(5) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้”

จากคำนิยามขั้นต้น จะทำให้การกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ครอบคลุมถึงการปฏิบัติ ต่อบุคคลอื่นในลักษณะคล้ายทาส และการทำให้บุคคลอื่นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ โดยการยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคล นั้นไว้ หรือโดยการนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือ ของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ ซึ่งจะเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ อีกทั้ง ยังเป็นการปิดช่องทางในการกระทำความผิดของนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีการจ้าง แรงงานในรูปแบบแรงงานประมงทะเลที่พบว่า มีลักษณะในการกระทำเช่นนี้เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเห็นได้จากกรณีศึกษาที่ผ่านมา โดยมักจะ เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าว ที่นายจ้างหรือได้กั งเรือมักจะเก็บหนังสือคนประจำเรือของลูกเรือไว้

และนำมาใช้เป็นการข่มขู่ไม่ให้ลูกเรือหลบหนีหรือขัดขืน การรวมการกระทำในรูปแบบนี้ไว้ในการบังคับใช้แรงงานและมีบทเพิ่มโทษให้แก่ผู้กระทำความผิด ย่อมจะสามารถทำให้ผู้กระทำความผิดไม่สามารถหาช่องว่างในหลักกฎหมายและยังได้รับบทลงโทษที่สมแก่การกระทำความผิดที่ได้ทำลงไป ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาค้ำมนุษย์ได้อีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ ในส่วนของการแก้ไขการดำเนินคดี ยังได้มีการตราพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ.2559 ซึ่งเป็นการแยกกระบวนการพิจารณาออกมาต่างหากจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เนื่องจากคดีค้ามนุษย์เป็นคดีที่มีความซับซ้อน และส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วนของประเทศไทย ทำให้การนำรูปแบบของการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาปกติในคดีทั่วไปมาใช้บังคับจึงมีความไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสังคม

โดยมีการกำหนดให้คดีที่อยู่ในวิธีการพิจารณาคดีค้ามนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่คดีที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์โดยตรงเท่านั้น ยังรวมถึงคดีที่มีข้อหาความผิดอื่นที่มีเนื้อหาข้อเท็จจริงในคดีที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการกระทำที่มีข้อหาความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อีกด้วย จึงนับว่าเป็นการขยายขอบเขตในการพิจารณาคดีที่มีลักษณะการกระทำที่เป็นการค้ามนุษย์ให้มีความกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม หากมีการขยายขอบเขตของคดีที่มีลักษณะเป็นการค้ามนุษย์

ให้กว้างขวางมากขึ้นโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพียงพอต่อการนำมาช่วยวินิจฉัยคัดกรองคดีที่มีลักษณะเป็นการค้ามนุษย์แล้ว ก็อาจจะนำไปสู่ปัญหาการใช้กฎหมายวิธีพิจารณาคดีความผิดฉบับในบางกรณีได้อีกด้วย โดยเฉพาะในกรณีที่จำเลยเป็นผู้กระทำความผิดในฐานะหลบหนีเข้าเมือง แต่จำเลยกลับถูกฟ้องร้องดำเนินคดีเป็นคดีค้ามนุษย์ ซึ่งลักษณะการดำเนินคดีจะมีความแตกต่างกัน ทำให้กระบวนการในการคัดกรองลักษณะของคดีที่มีลักษณะเป็นการค้ามนุษย์ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องจึงเป็นอีกกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรัดกุมในการปฏิบัติและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงควรมีการกำหนดนิยามที่ชัดเจน หรือออกเป็นแนวทางการพิจารณารวมถึงการจัดการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ก่อนที่จะมีการมีการนำตัวผู้กระทำความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

นอกจากนี้ มีการกำหนดให้ คดีต่อไปนี้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ คือ คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3 (1) และคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัวตามกฎหมายว่าด้วยศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและ ครอบครัวตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3 (2) โดยสภาพความเป็นจริงแล้ว เด็กและเยาวชนมักจะเป็นกลุ่มเป้าหมายของการตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์ในลำดับต้นๆ อีกทั้งการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์นั้นก็

น่าจะถือได้ว่าเป็นการละเมิดต่อสวัสดิภาพของเด็ก ตามที่มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ในมาตรา 10 (4) ประกอบมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ซึ่งคดีทั้งสองประเภทนี้ถือเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ และมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการพิจารณาคดีที่มีความเฉพาะตัวแตกต่างจากการพิจารณาคดีทั่วไป ดังนั้นจึงสามารถที่จะนำกระบวนการพิจารณาของคดีคำมนุษย์ไปใช้กับการพิจารณาคดีเยาวชนด้วย ซึ่งรูปแบบการพิจารณาคดีใช้การไต่สวนซึ่งทำให้เกิดความรวดเร็ว อีกทั้งยังได้มีการกำหนดกระบวนการวิธีการพิจารณาคดีให้สอดคล้องต่อการสืบพยาน จนกระทั่งถึงการอ่านคำพิพากษาที่สามารถกระทำกลับหลังจำเลยได้ข้อดีต่างๆ เหล่านี้ นอกจากจะทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ยังช่วยลดความกดดันให้แก่พยานกับผู้เสียหายไม่ต้องเผชิญหน้ากับจำเลย และเปิดโอกาสให้ศาลสามารถใช้ดุลยพินิจอันจะเป็นคุณต่อผู้เสียหาย จึงควรถูกนำไปใช้ในทุกศาลที่มีการพิจารณาคดีคำมนุษย์ เพื่อให้การพิจารณาคดีการคำมนุษย์เป็นไปในรูปแบบและได้ผลที่มีประสิทธิภาพอย่างเดียวกัน

จุดเด่นที่สำคัญประการหนึ่งของพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีคำมนุษย์ฯ คือการกำหนดให้นำวิธีการพิจารณาคดีในระบบไต่สวนมาใช้บังคับกับการดำเนินคดีความผิดฐานคำมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนรูปแบบในการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรมไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ซึ่งการพิจารณาคดีในระบบไต่สวนของประเทศไทยในปัจจุบันใช้ในการพิจารณาคดีใน

ศาลปกครองเท่านั้น โดยเหตุผลในการเปลี่ยนรูปแบบของการดำเนินคดีของศาลในลักษณะดังกล่าว เนื่องมาจากกฎหมายมีวัตถุประสงค์ในการให้อำนาจแก่ศาลในการค้นหาข้อเท็จจริงในคดีคำมนุษย์ เพื่อให้เกิดความกระจ่างแก่คดีมากกว่าที่จะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของโจทก์และจำเลยในการนำสืบแต่เพียงอย่างเดียวเหมือนเช่นอย่างรูปแบบการพิจารณาคดีในศาลยุติธรรมทั่วไป แต่ทั้งนี้ยังได้มีการบัญญัติเปิดช่องให้สามารถนำ กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง หรือกฎหมายวิธีพิจารณาคดีอาญารวมถึงกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวงมาใช้บังคับด้วย โดยกำหนดให้สามารถนำมาใช้เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติในกฎหมายฉบับนี้ และเฉพาะในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติหรือข้อบังคับของประธานศาลฎีกามาปรับใช้กับคดีโดยตรงเท่านั้น ซึ่งการกำหนดให้สามารถนำรูปแบบของการพิจารณาคดีที่แตกต่างกันสองระบบมาใช้ร่วมกันเช่นนี้ อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติอันเนื่องมาจากระบบการพิจารณาที่แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน การที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของประธานศาลฎีกาในการออกข้อบังคับเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาคดีคำมนุษย์นั้นก็เป็นการยืดหยุ่นต่อการอุดช่องว่างที่อาจเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายที่เพียงพอแล้ว ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่กฎหมายจะต้องบัญญัติเปิดช่องให้นำกฎหมายวิธีพิจารณาคดีอื่นมาใช้บังคับแก่กรณีอีก ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน รวมถึงความลักลั่น ย้อนแย้งอันอาจเกิดขึ้นจากการ

บังคับใช้กฎหมาย ดังกล่าว (เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และกฤษฎา แสงเจริญทรัพย์, 2559)

กฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเล

ในส่วนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานประมงทะเล ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในภาคประมง รัฐบาลได้มุ่งเน้นเรื่องของการเพิ่มระบบตรวจสอบทั้งตั้งแต่เรือจอดที่ท่า จนเรือกลับมาเข้าท่าเรือ ระบบการติดตามเรือขณะที่เรือออกทำการประมง รวมถึงการตรวจการตรวจคุ้มครองแรงงานในประมงทะเล พ.ศ.2557 เพื่อให้การจัดการกับแรงงานในภาคประมง ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากแรงงานในกิจการอื่นๆ ได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จากการบังคับใช้ของพระราชกำหนดการประมง พ.ศ.2558 แม้จะไม่ได้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือการใช้แรงงานโดยตรง แต่ได้ช่วยให้กระบวนการตรวจเรือประมงและโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำ รวมทั้งสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายมุ่งประสงค์ให้เรือประมงทุกลำเข้ามาอยู่ในระบบ ซึ่งจะทำให้ภาครัฐสามารถเข้ามาตรวจการควบคุม เฝ้าระวัง สืบค้น และตรวจสอบได้อย่างเข้มงวดตั้งแต่ในเรือประมง จนถึงท่าเทียบเรือ อีกทั้ง กฎหมายยังกำหนดให้เรือประมงพาณิชย์ขนาดใหญ่กว่า 30 ตันกรอส ต้องติดตั้งระบบ

ติดตามตำแหน่งเรือ โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ กำหนดพิกัดผ่านดาวเทียมทุกลำ และต้องผ่านการตรวจจากศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า – ออกของศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ทำให้ประเทศไทยมีกลไกควบคุมดูแลเรือประมงที่เข้มงวดมากขึ้นกว่าเดิม และยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถติดตามเรือประมงทุกลำได้ตลอดเวลาและสามารถดำเนินใดๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทันทีที่ พระราชกำหนดฉบับนี้ยังทำให้เรือที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และเรือที่ไม่พบร่องรอยจำนวนกว่าแปดพันลำ ถูกถอนใบอนุญาตการทำประมง ทำให้เรือดังกล่าวไม่สามารถทำการประมงต่อไปได้ ซึ่งถือเป็นการช่วยลดความเสี่ยงที่เรือประมงเหล่านี้จะหลบเลี่ยงการถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ และการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายบนเรือ

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคนประจำเรือ ต้องมีหนังสือคนประจำเรือตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย ในกรณีที่คนประจำเรือไม่มีสัญชาติไทย ต้องได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และต้องรับใบอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว จะทำให้เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายฉบับนี้มีอำนาจในการตรวจสอบไปถึงการทำงานของแรงงานในเรือประมงว่ามีเอกสารที่ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะเป็นการป้องกันการค้ามนุษย์บนเรือประมงอีกทางหนึ่ง

ส่วนการจัดการด้านแรงงานนั้น กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในประมงทะเล พ.ศ.

2557 ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขความไม่สอดคล้องและการขาดมาตรฐานในการจัดการกับแรงงานประมง โดยในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560 โดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในประมงทะเลได้มีการเพิ่มระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้ได้มาตรฐานทัดเทียมกับอนุสัญญาฉบับที่ 188 มีเพียงบางประเด็นที่ขาดอยู่ แต่ก็นับได้ว่าการยกระดับการคุ้มครองที่มากขึ้น นอกจากนี้ในกฎกระทรวงฯ ยังมุ่งเน้นในเรื่องการคำนวณและการจ่ายค่าจ้างซึ่งถือเป็นปัญหาหลักอีกหนึ่งปัญหาที่แรงงานภาคประมงถูกละเมิดสิทธิ รวมถึงการคุ้มครองลูกเรือที่ต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นปัญหาใหญ่ให้กับรัฐบาลไทยที่ต้องดำเนินการไปปรับตัวลูกเรือกลับประเทศ

การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลที่สะสมมานานและมีความซับซ้อน ทั้งการเพิ่มเติมวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ให้เป็นการเฉพาะ กับเพิ่มมาตรการในการจัดการแรงงานประมงให้ได้มาตรฐานสากล รวมถึงการเพิ่มระบบตรวจสอบเรือประมง จากการศึกษาวิจัยเชื่อได้ว่าการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบจะทำให้การดำเนินการกับการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม กฎเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นจะไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม ถ้าหากหน่วยงานในการบังคับใช้

กฎหมายไม่สามารถตอบสนองการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้

2) การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคดีค้ามนุษย์

รัฐบาลได้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อให้ทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาคดี ซึ่งหน่วยงานทั้งสองส่วนนี้จะทำหน้าที่ในการปรับใช้กฎหมายให้เป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งหากแม้กฎหมายที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรมีบทบัญญัติที่ดีมาก แต่ไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมทำให้กระบวนการในการพยายามแก้ไขปัญหา นั้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย

ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) ซึ่งนำโดยกองทัพเรือ ถูกจัดตั้งขึ้นโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 10/2558 กลายเป็นหน่วยงานหลักที่ทำงานด้านการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง รวมไปถึงปัญหาการค้ามนุษย์ในภาคแรงงานประมง โดยเป็นการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจการประมงหลายหน่วยงาน มีภารกิจในการติดตามตรวจสอบ และขจัด การทำประมงผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรม

ประมง มีแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินตามแนวทางของแผนปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ในภาคประมง ศปมผ. มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจตราทั้งบนบก ชายฝั่ง ในท่าเรือ และบนเรือประมงในรูปแบบของทีมสหวิชาชีพที่ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่จากหลากหลายหน่วยงานร่วมกันมีการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออกใน 22 จังหวัดชายฝั่ง เพื่อบันทึกและติดตามการเคลื่อนย้ายของเรือประมงและลูกเรือ

การทำงานในรูปแบบการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญยิ่งในกระบวนการติดตามตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานซึ่งแบ่งหน้าที่รับผิดชอบระหว่างกัน กองทัพเรือเป็นฝ่ายจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือในการปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบการตรวจสัญญาการจ้างงาน และรายชื่อลูกเรือ กรมการจัดหางานตรวจเอกสารด้านการจดทะเบียนแรงงาน กรมเจ้าท่าและกรมประมงตรวจหนังสือคนประจำเรือและใบอนุญาตประกอบการประมงในการร่วมมือตรวจสอบนี้ก็เพื่อให้ได้มาซึ่งการประกันสวัสดิภาพของแรงงานประมง และเพื่อสร้างหลักประกันว่าจะไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับบนเรือไทยและบนชายฝั่งของประเทศไทย

การจัดตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออกของ ศปมผ. ทำให้สามารถตรวจบันทึกข้อมูลเรือประมงไทยไว้ได้มากกว่าร้อยละ 90 และส่งผลให้มีการเพิกถอนใบอนุญาตของเรือประมงที่กระทำความผิดกฎหมายไปกว่าหมื่นลำ ซึ่งการบังคับให้เรือประมงต้องรายงานการเข้าออก

กับศูนย์ควบคุมฯ นับเป็นการติดตามการเคลื่อนย้ายของเรือประมงที่มีประสิทธิภาพถือเป็นการป้องปรามและเครื่องมือหนึ่งในการบังคับใช้กฎหมายได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการจัดระเบียบโดยใช้ระบบตรวจสอบ VMS และการควบคุมการแจ้งเรือเข้าออกที่เข้มงวด โดยเรือที่มีลูกเรือที่ขาดเอกสารที่ครบถ้วนและถูกต้องจะถูกห้ามไม่ให้ออกทะเล และช่วยให้สามารถตรวจสอบเรือประมงทั้งหมดได้ตลอดเวลา เมื่อพบการกระทำความผิดใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่ของ ศปมผ. สามารถดำเนินการจับกุมได้ทันที

นอกเหนือจากการตรวจการเข้าออกของเรือประมงโดยศูนย์ควบคุมฯ แล้ว เรือประมงที่ออกทำการประมงในทะเลยังได้รับการตรวจสอบจากทีมสหวิชาชีพของ ศปมผ. ซึ่งรวมถึงเรือประมงไทยที่ออกไปทำประมงนอกน่านน้ำ เมื่อกลับเข้าสู่ น่านน้ำไทยก็จะถูกตรวจสอบเช่นกันจากการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพพบการกระทำความผิดกฎหมาย อาทิ การไม่มีใบอนุญาตทำการประมง หรือใบอนุญาตหมดอายุ การไม่ทำการบันทึกการประมง การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่มีสัญญาจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งการกระทำความผิดเหล่านี้ ได้ถูกเจ้าหน้าที่นำกลับมาดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเข้มงวด ส่วนเรือประมงนอกน่านน้ำที่ไม่กลับมารายงานตัวต่อศูนย์ควบคุมฯ ภายในวันที่ 30 มกราคม 2559 จะถูกปรับเป็นเงินจำนวนสองล้านบาท

ศปมผ. ได้มีการจัดทีมสหวิชาชีพอีก

25 ทีม ทำหน้าที่เข้าตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำ แต่ละทีมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 10 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากกองทัพเรือ ตำรวจกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ตรวจโรงงาน เจ้าหน้าที่ตรวจสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่ตรวจการประมง การตรวจสอบสถานประกอบการมีวัตถุประสงค์เพื่อกดดันให้แต่ละแห่งปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งกฎหมายการประมง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงสภาพการจ้างงาน การห้ามการบังคับใช้แรงงาน และอาชีวอนามัย รวมถึงกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานเด็ก

นอกจากนี้ ศปมผ. ยังได้ร่วมมือกับหน่วยอื่นๆ อาทิ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อนำไปสู่การจับกุมและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการขบวนการค้ามนุษย์ในกิจการแรงงานประมง

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานของ ศปมผ. เกิดจากรูปแบบของหน่วยงานที่เป็นการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน โดยอาศัยกลไกในการสั่งการจากนายกรัฐมนตรีที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน และกำกับการบริหารงานโดยกองทัพเรือ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามา มีบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง และทำงานเดินไปพร้อมๆ กัน จึงทำให้การบริหารจัดการโดยการบูรณาการร่วมกันทุกหน่วยงานในคราวเดียวกันสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้น

ซึ่งการจัดการกับปัญหาการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อนและมีความเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่จากหลากหลายหน่วยงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เมื่อมีทุกหน่วยงานมาทำงานร่วมกันและมีสายการบังคับบัญชาสั่งการที่สั่งจึงทำให้การแก้ปัญหาทำได้ง่ายขึ้น

แต่ข้อจำกัดของ ศปมผ. คือ การที่ ศปมผ. เป็นเพียงหน่วยเฉพาะกิจพิเศษที่ถูกตั้งมาเพื่อให้ทำงานแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและทำในระยะสั้นเท่านั้น เมื่อทางรัฐบาลเห็นว่าการดำเนินการกับการทำประมงผิดกฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้นหลังจากที่มีการวางกรอบปฏิบัติให้ชัดเจนขึ้น หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการต่อได้เอง ภารกิจของ ศปมผ. ก็จะถูกส่งมอบคืนให้กับหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน เช่นเดิม

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดำเนินคดี

จากนโยบายเชิงรุกของรัฐบาลที่เน้นการเพิ่มความเข้มงวดในการดำเนินคดีและบังคับใช้กฎหมาย ปรับเปลี่ยนมาใช้แนวทางบังคับใช้กฎหมายรูปแบบวิเคราะห์ข่าวกรองนำการปราบปราม โดยการมุ่งเน้นการจัดการปัญหาการค้ามนุษย์ที่ต้นตอ จับกุมตัวการใหญ่เพื่อทำลายวงจรการค้ามนุษย์ให้หมดสิ้นไปแทนการจับกุมแค่ผู้กระทำความผิดปลายน้ำ ซึ่งการที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีการประสานงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านยุติธรรมอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ทั้งการเชื่อมโยงข้อมูล

ระหว่างหน่วยงาน การมีหน่วยงานที่ชำนาญการพิเศษมาดำเนินการเรื่องนี้โดยเฉพาะ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินคดีให้สั้นกระชับและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้อย่างรวดเร็ว

โดยในปีที่ผ่านมาได้มีการจัดตั้งหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่สำคัญขึ้น เพื่อให้การดำเนินคดีมีประสิทธิภาพขึ้น 2 หน่วยงาน คือ แผนกคดีคำมนุษย์ภายใต้ศาลอาญา และสามารถรับผิดชอบคดีที่มีปัญหาด้านการคุ้มครองความปลอดภัยของผู้เสียหาย และพยานจากจำเลยที่มีอิทธิพล กับสำนักงานคดีคำมนุษย์ภายในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งนับตั้งแต่การจัดตั้งสำนักคดีคำมนุษย์ ทำให้มีการดำเนินการที่รวดเร็วมากขึ้น เนื่องจากสำนักงานจะรับผิดชอบเฉพาะคดีที่เกี่ยวข้องกับคดีคำมนุษย์เท่านั้นทำให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว พนักงานอัยการจะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำให้การดำเนินคดีมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น

ส่วนการดำเนินการของแผนกคดีคำมนุษย์ของศาลอาญา จากการเปรียบเทียบระยะเวลาพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น จากเดิมใช้ระยะเวลาการดำเนินการไต่สวนและพิพากษาเสร็จสิ้นในเวลามากกว่าหนึ่งปี แต่หลังจากที่มีการปรับปรุงกระบวนการพิจารณา ได้รับคำพิพากษาภายในหกเดือน ซึ่งรัฐบาลคาดหวังว่าเกือบทุกคดีจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี

การปรับปรุงการสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดีเป็นหนึ่งในงานที่รัฐบาลพยายามปรับปรุงเพื่อให้ได้มาตรฐานสากล

เนื่องจากที่ผ่านมาประสบปัญหาคดีค้างคั่งอยู่ในกระบวนการยุติธรรมเป็นจำนวนมาก การดำเนินการเป็นไปด้วยความล่าช้า ทำให้บางกรณีอาจนำไปสู่การเสียชีวิตในคดีไป ซึ่งนอกจากความพยายามในการตรากฎหมายวิธีพิจารณาคดีคำมนุษย์ให้แยกออกจากการพิจารณาคดีอาญาทั่วไปแล้ว การจัดตั้งหน่วยงานชำนาญการพิเศษขึ้นในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมก็ส่งผลให้การจัดการกับคดีมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผลการดำเนินป้องกันและปราบปรามการคำมนุษย์ทั้งในส่วนของการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาคดีคำมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการคำมนุษย์ในภาคประมงทะเลให้เป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยกลไกกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดที่เข้มงวด ประกอบกับจะต้องมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการคำมนุษย์ในภาคประมงทั้งบนบกและในทะเลที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หลังจากที่มีการตราพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และกฎกระทรวงคุ้มครอง

แรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ทำให้การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และทำให้แรงงานประมงนี้ต้องเข้ามาอยู่ในระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบจำนวนแรงงานและสิทธิต่างๆ ได้ ซึ่งนำไปสู่การป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ ซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากการละเมิดแรงงาน

ทั้งนี้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 ถึงแม้การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 จะทำให้การคุ้มครองสิทธิมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น แต่ยังมีบางประเด็นที่ไม่ได้กำหนดให้ครอบคลุมถึง อาทิ การตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ และอุบัติเหตุให้แก่ลูกเรือ การให้สัตยาบันอนุสัญญา นอกจากจะเป็นการเพิ่มมาตรฐานของกฎหมายให้ทัดเทียมกับกฎหมายระหว่างประเทศ ยังเป็นการแสดงถึงความตั้งใจของประเทศไทยในการต้องการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ต่อสายตาของนานาชาติอีกด้วย

นอกจากนี้ ประเด็นที่สำคัญที่สุดของการใช้แรงงานประมงที่นำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์คือ สภาพการจ้างที่มีลักษณะแตกต่างไปจากการใช้แรงงานในรูปแบบอื่น และการไม่มีเอกสารในการทำงาน ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงมีการกำหนดให้ทำสัญญาจ้างเอาไว้วางให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและจัดทำทะเบียนการจ้าง โดยต้องส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันเริ่มจ้าง

ลูกจ้างเข้าทำงาน ถ้าหากจะการเก็บข้อมูลตรวจสอบเป็นไปอย่างครบถ้วน ควรกำหนดให้นายจ้างจะต้องส่งสำเนาสัญญาจ้างพร้อมทั้งทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายด้วย การทำเช่นนี้จะทำให้ภาครัฐสามารถมีข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้องหรือไม่ ตั้งแต่การเริ่มจ้างงาน

ส่วนมาตรการที่เกิดขึ้นตาม พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 ทำให้เรือประมงทุกลำเข้ามาอยู่ในระบบ มีการติดตามตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขณะก่อนเรือออกจากท่าเรือออกทำการประมง และขณะกลับเข้าท่า ซึ่งเจ้าของเรือหรือผู้ควบคุมจะต้องจัดทำหนังสือคนประจำเรือ และมีให้เจ้าหน้าที่ตรวจ ซึ่งการจัดทำเอกสารเหล่านี้ที่ผ่านพบปัญหาการปลอมแปลงเอกสาร หรือการจัดทำไม่ถูกต้อง อีกทั้งมีการเชื่อมโยงถึงกฎหมายหลายฉบับ อาจมีผลทำให้เกิดการลักลั่นระหว่างกฎหมายแต่ละฉบับ ประกอบกับหน่วยงานที่ดำเนินการเรื่องนี้มีหลายหน่วยงาน

ดังนั้น หากมีการตรากฎหมายเป็นพระราชบัญญัติเฉพาะเกี่ยวข้องกับคุ้มครองแรงงานในภาคประมงย่อมจะมีผลใช้บังคับที่ดีกว่า และกำหนดให้การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้โดยหน่วยงานเดียว หรือเพียงสองหน่วยงาน รวมถึงเอกสารแต่ละส่วนที่จำเป็นต้องมีจะต้องข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน ทั้ง สัญญาจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง หนังสือคนประจำเรือ และนำมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และ

อนุสัญญาอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ.2007 มาเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิให้แก่ลูกเรือ การดำเนินการเช่นนี้ย่อมจะสามารถช่วยป้องกันการเกิดขึ้นของปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลให้เกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากภาครัฐจะสามารถตรวจสอบการดำเนินการของนายจ้างหรือเจ้าของเรือได้ตั้งแต่ขั้นตอนการจ้างจนถึงการออกไปทำงานกับเรือประมง

ส่วนการดำเนินวิธีพิจารณาคดีการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ.2559 ควรจะมีการแก้ไขให้สามารถนำไปใช้พิจารณาคดีการค้ามนุษย์ในทุกๆ ศาลด้วย ซึ่งรูปแบบการพิจารณาคดีให้การไต่สวนซึ่งทำให้เกิดความรวดเร็ว อีกทั้งยังได้มีการกำหนดกระบวนการวิธีการพิจารณาคดีให้สะดวกต่อการสืบพยาน จนกระทั่งถึงการอ่านคำพิพากษาที่สามารถกระทำกลับหลังได้เลย ได้ ข้อดีต่างๆ เหล่านี้ นอกจากจะทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ยังช่วยลดความกดดันให้แก่พยานกับผู้เสียหายไม่ต้องเผชิญหน้ากับจำเลย และเปิดโอกาสให้ศาลสามารถใช้ดุลยพินิจอันจะเป็นคุณต่อผู้เสียหาย เพื่อให้การพิจารณาคดีการค้ามนุษย์เป็นไปในรูปแบบและได้ผลที่มีประสิทธิภาพอย่างเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักจากมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการพิจารณาคดีการค้ามนุษย์นี้ ทำให้ประเทศไทยสามารถจัดการคดีค้ามนุษย์ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และทำให้ผู้กระทำผิดถูกดำเนินคดีโดยไม่ล่าช้าดังที่ผ่านมา

แต่อย่างไรก็ตาม หากแม้กฎหมายที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรมีบทบัญญัติที่ดีมาก แต่ไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมทำให้กระบวนการในการพยายามแก้ไขปัญหานั้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

2) ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการดำเนินการของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย

ปัจจุบันการดำเนินการต่อการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับกิจการประมงมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างมากในช่วงสองปีที่ผ่านมา ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจขึ้น ซึ่งเมื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ศูนย์บัญชาแก้ไขปัญหาการค้าประมงที่ผิดกฎหมาย (ศปมผ.) จะเลิกดำเนินการและส่งต่อทรัพยากร และการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องคืนให้แก่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ คือ กรมประมง แต่จากการศึกษาข้างต้นจะทำให้เห็นได้ว่า ปัญหาการค้ามนุษย์ในการใช้แรงงานมีความซับซ้อนมาก ต้องอาศัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายๆ หน่วยงานเข้ามามบูรณาการร่วมกัน ดังนั้นวิธีการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาค้ามนุษย์หากอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอยู่ในหลายๆ หน่วยงาน จึงควรมีการจัดตั้งหน่วยงานกลางในรูปศูนย์อำนวยการเพื่อเป็นหน่วยงานกลางดำเนินการในเรื่องนี้

โดยหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น ควรกำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ เพื่อการสั่งการเป็นไปโดยอาศัยอำนาจของนายกรัฐมนตรี

ที่เป็นหัวหน้าทุกส่วนราชการอยู่แล้ว ส่วนราชการที่อยู่ภายในโครงสร้างของศูนย์ฯ ควรจะประกอบไปด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการทางทะเลทั้งหมด อาทิ กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กรมประมง ตำรวจน้ำ กรมศุลกากร และหน่วยงานข้างเคียงที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น โดยให้มีอำนาจในการจัดการหรือแก้ไขปัญหา ผ่านการบูรณาการขีดความสามารถของหน่วยงานทางทะเลเข้าด้วยกันเพื่อป้องกันปราบปราม หรือแก้ไขปัญหา เหตุการณ์ หรือการกระทำผิดกฎหมายที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางทะเล เมื่อปรากฏว่าภาวะปกตินั้นเกินขีดความสามารถของหน่วยงานทางทะเล หรือไม่มีหน่วยงานของรัฐได้รับผิดชอบ หรือต้องมีการบูรณาการในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ จะต้องมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางทะเล รวมถึง อำนาจดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อป้องกันปราบปราม ระงับ ยับยั้ง หรือแก้ไขสถานการณ์ รวมทั้งให้มีอำนาจสืบสวนสอบสวน และในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการสอบสวนให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ทั้งนี้ ให้มีอำนาจกระทำการเท่าที่จำเป็น ดังต่อไปนี้

1. สั่งให้ยานพาหนะหยุด รวมทั้งใช้กำลังบังคับเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ยานพาหนะนั้นหยุด

2. ขึ้นไปบนยานพาหนะนั้นเพื่อตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับยานพาหนะนั้น และเอกสารคนประจำยานพาหนะนั้น

3. คั่นยานพาหนะ และคนประจำยานพาหนะที่ต้องสงสัยนั้น ให้เรือหรือชนสิ่งของในเรือหรือยานพาหนะใด ๆ เพื่อการค้น โดยไม่ต้องมีหมายค้น เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่ายานพาหนะ หรือคนประจำยานพาหนะนั้นได้กระทำความผิดเกี่ยวกับกิจกรรมทางทะเล

4. ควบคุมผู้ต้องสงสัย ตลอดจนควบคุมยานพาหนะ และสิ่งของที่จะใช้หรือได้ใช้ในการกระทำความผิด หรือได้มาจากการกระทำความผิด ถ้าการตรวจค้นยานพาหนะหรือการสืบสวนสอบสวนเบื้องต้นมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีหรือได้มีการกระทำความผิด ห้ามมิให้ควบคุมยานพาหนะ ผู้ควบคุมยานพาหนะหรือบุคคลในยานพาหนะไว้เกินความจำเป็นตามพฤติการณ์แห่งคดี

5. ให้พ่วงยานพาหนะ หรือให้ทำการอื่นเพื่อให้ยานพาหนะนั้น ไปยังที่ซึ่งสะดวกแก่การตรวจค้น การสอบสวน หรือการดำเนินคดี

6. ไล่ตามยานพาหนะใด ๆ ที่กระทำความผิดมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิดตามกฎหมายของประเทศไทยในเขตทางทะเล รวมทั้งไล่ตามจับกุมผู้ต้องสงสัยที่หนีขึ้นฝั่งได้ตามความจำเป็น

7. ควบคุมตัวผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงนับแต่นำตัวผู้ต้องหามาถึงฝั่ง และมีให้นับเวลาเดินทางตามปกติที่นำตัวผู้ต้องหาถึงฝั่งเป็นเวลาควบคุมผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ทั้งนี้

เมื่อการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้ทำความเข้าใจว่า ควรสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้อง ส่งไปยังพนักงานอัยการ ตามที่อัยการสูงสุดกำหนด

การกำหนดเช่นนี้จะทำให้ ไม่ว่าพนักงาน เจ้าหน้าที่จะพบการกระทำความผิดที่ใด ก็จะมี อำนาจในการดำเนินการให้สามารถนำตัว ผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีได้

ในการบังคับใช้กฎหมายเรื่องการค้า มนุษย์ การบูรณาการเพียงแต่หน่วยงานภาครัฐ อาจจะไม่เพียงพอ จึงควรมีการสร้างความร่วมมือ กับภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาคม ประมงและสมาคมผู้ประกอบการในกิจการ ที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง เพื่อสร้างความ ตระหนักรู้ให้แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมดังกล่าว ให้มีความรับผิดชอบต่อปัญหาให้มากขึ้น รวมไปถึงการอาศัยมาตรการบังคับระหว่างผู้ ประกอบการกันเอง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ สดส่องการดำเนินการภายในกลุ่มคนอาชีพเดียวกัน ทั้งนี้ จะทำให้เป็นการเสริมการทำงานของหน่วยงาน ภาครัฐอีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ จะต้องมีการแก้ไขปัญหาลำ หน้าที่รัฐเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งการกำหนดโทษที่ รุนแรงกว่าผู้กระทำความผิดที่เป็นประชาชน รวมถึงการนำมาตรการทางวินัยและทาง ปกครองมาใช้ประกอบด้วย ซึ่งขณะนี้ได้มีการ ออก “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย มาตรการทางบริหารในการป้องกันเจ้าหน้าที่ของ รัฐมิให้เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ พ.ศ.2558” อย่างไรก็ตาม จะต้องมีการตรวจสอบการดำเนินการ

ของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระเบียบฯ ฉบับนี้อย่างต่อเนื่องด้วย

การแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ที่มีความ ซับซ้อน และสะสมในประเทศไทยมาเป็นเวลา นาน จะสามารถแก้ไขให้หมดไปก็ต้องอาศัยการ จัดการที่เป็นระบบ ทั้งกฎหมายและหน่วยงาน ที่ใช้บังคับกฎหมาย รวมไปถึงการดึงทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ การที่กฎหมายและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ จะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง สามารถปิดช่องโหว่ของกฎหมายและการดำเนินการ ให้ได้ทุกจุด เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดนำไป แสวงหาประโยชน์ในการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็ นการกระทำที่ทำลายศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ละเมิดกฎหมายสิทธิมนุษยชน และทำลาย ภาพลักษณ์ของประเทศไทยอีกด้วย

บรรณานุกรม

เชษฐา รัชดาพรณารักษ์ และกฤษฎา แสงเจริญทรัพย์, “สาระสำคัญและข้อสังเกตบางประการ ตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณา คดีค้ามนุษย์ พ.ศ. 2559,” วารสารกระบวนการ ยุติธรรม ปีที่ 9 เล่มที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2559, หน้า 23.

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. TIPs Report คืออะไร, <http://www.thai-chamber.org/userfiles/file/สรุปสถานการณ์ เศรษฐกิจภูมิภาคช่วงปลายปี%20 2556/สรุปสถานการณ์ เศรษฐกิจ ภูมิภาคช่วงปลายปี%202556/เอกสาร แจกเพิ่ม%20มาตรการ%20usa.pdf>.

การศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

A Study of Indivisible Self Model of Adolescent in School Under

Bangkok Metropolitan Administration School

ศุภจิรา นาคโต, ครรชิต แสนอุบล, นิธิพัฒน์ เมฆขจร, เรืองเดช ศิริกิจ

Suphajira Nakto, Kanchit Saenubol, Nitipat Mekkhachorn, Ruangdech Sirikit

สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

e-mail : esc.suphajira@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนและศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) จำนวน 919 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 96.26$, $df = 78$, $p = 0.11$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = 0.01$, $SRMR = 0.01$) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.77 - 0.98 ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.96 แสดงว่า โมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีองค์รวมแห่งตนได้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ตัวตนการจัดการปัญหา ตัวตนทางสังคมและตัวตนที่สร้างสรรค์ (มีค่าเท่ากัน) ตัวตนการให้ความสำคัญ และตัวตนทางกายภาพ ตามลำดับ ในด้านการมีองค์รวมแห่งตน พบว่า วัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์รวมแห่งตนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.54

คำสำคัญ : องค์รวมแห่งตน

ABSTRACT

This research aimed to study the factors of indivisible self model and indivisible self of adolescents in School Under Bangkok Metropolitan Administration. The group of sample, selected by multi-stage random sampling, was 919 adolescents of M.2 in School Under Bangkok Metropolitan Administration. The instrument for collecting data was the indivisible self inventory for adolescents studying in School Under Bangkok Metropolitan Administration and was confirmed with 0.93 reliability. The statistics used for analyzing the data, were mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

The research was found that the model of indivisible self of adolescents in School Under Bangkok Metropolitan Administration was fit to the empirical data ($\chi^2/df = 96.26$, $df = 78$, $p = 0.11$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = 0.01$, $SRMR = 0.01$) with the standardized loading factor values of 0.77 - 0.98 at 0.01 statistical significance and with the construct reliability of 0.59 - 0.96. It was proved that this model could explain the indivisible self through the standardized loading factor values respectively as follows: Coping Self, Social Self, Creative Self (these 3 selves were equal), Essential Self, and Physical Self. It was found that the adolescents in Bangkok Metropolitan Administration School had the total indivisible self with high level including the mean ($\bar{x}$) of 3.67 and the standard deviation (S.D.) of 0.54.

Keywords : Indivisible Self

บทนำ

การพัฒนาประเทศในปัจจุบัน เน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม เพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ต้องการให้คนไทยมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ได้นำปรัชญาและ

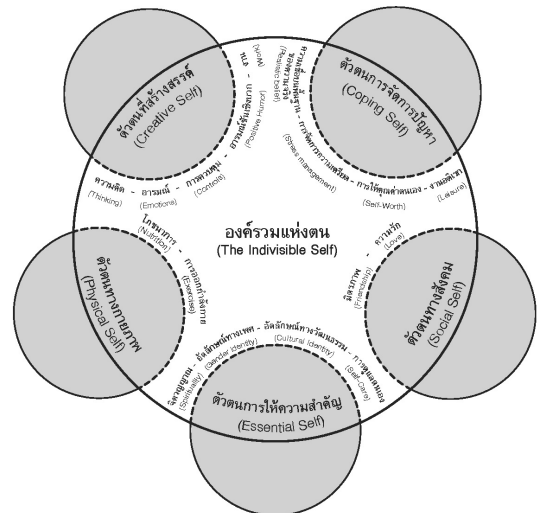
กรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางให้คนไทยถือปฏิบัติโดยยึดทางสายกลางอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เป็นการบูรณาการแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (คัมภีร์ ธิราวิทย์. 2555: 2)

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาหรือ OECD ได้เสนอดัชนีความอยู่ดีมีสุข (Well-Being Indicators) เป็นเกณฑ์การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดอื่นนอกจากตัวเลขทางเศรษฐกิจและความมั่งคั่ง ซึ่งสำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.) สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำดัชนีตัวชี้วัดความสุขระดับชาติ โดยพิจารณาเป็น 3 มิติ ได้แก่ สถานะสุขภาพของคน ทั้งด้านร่างกาย จิต และปัญญา (ภมรพรรณ ยุระยาตร์. 2554: 3) ซึ่งเน้นว่ามนุษย์ทุกคนประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่แยกจากกันไม่ได้ ทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน แนวคิดในเรื่องความอยู่ดีมีสุขหรือความผาสุกในชีวิต (Wellness) จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งไมเยอร์และสวีเน (JANE E. Myers and Thomas J. Sweeney. 2008: 482-493) ได้เสนอวงล้อแห่งความผาสุก (The Wheel of Wellness)

เพื่อเป็นรูปแบบในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยได้ศึกษาถึงการพัฒนาตัวตนที่ไม่แบ่งแยกหรือองค์รวมแห่งตน (Indivisible Self) ที่สามารถนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาด้วยโมเดลที่เรียกว่า “The Indivisible Self Model” โดยเป้าหมายขององค์รวมแห่งตนคือการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในลักษณะของการเพิ่มพูนขึ้น และเป็นไปตามความสามารถของบุคคลในด้านต่างๆ ของชีวิต รูปแบบของการ

ดูแลสุขภาพตามแนวคิดนี้สามารถพัฒนาได้โดยการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา ซึ่งใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างสุขภาพตลอดช่วงชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวตนการให้ความสำคัญ (Essential Self) 2) ตัวตนการจัดการปัญหา (Coping Self) 3) ตัวตนทางสังคม (Social Self) 4) ตัวตนที่สร้างสรรค์ (Creative Self) และ 5) ตัวตนทางกายภาพ (Physical Self) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบขององค์รวมแห่งตน

(The Indivisible Self Model)

ที่มา: Myers, J. E., & Sweeney, T. J. 2008.

เนื่องจากสภาพการณ์ของเด็กและเยาวชนในสังคมไทยปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและมีปัจจัยเสี่ยงคุกคามมาโดยตลอด ทำให้เด็กและเยาวชนไม่สามารถมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่เหมาะสมอย่างเต็มศักยภาพ จึงส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน

สังคม และประเทศชาติ และเด็กในวัยที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาสังคมคือช่วงวัยรุ่น โดยเฉพาะวัยรุ่นตอนต้น (Early Adolescence) (ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์. 2549 : 35-37) ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ถ้าการดำเนินชีวิตในช่วงนี้ผ่านไปอย่างราบรื่น ก็มักจะเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ด้วยดี

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนในบริบทของสังคมไทย และศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนใหญ่ย้ายถิ่นฐานมาจากผู้ปกครองจากจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทย จึงมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบกับวัยรุ่นส่วนใหญ่ขาดการดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้ปกครองจึงทำให้ขาดทักษะด้านต่างๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมบูรณ์ ซึ่งองค์รวมแห่งตน (Indivisible Self) มีความครอบคลุมมิติการเสริมสร้างวัยรุ่นในทุกด้าน จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่สามารถนำไปพัฒนาวัยรุ่นได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นหนทางหนึ่งที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้วัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นบุคคลที่สามารถดำเนินชีวิตด้วยความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้เยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ได้เสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในชีวิตของตนเองให้เป็นคนที่มีศักยภาพในการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. องค์รวมแห่งตนของของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตน และศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาแนวคิดของไมเยอร์และสวีเน (Myers and Sweeney. 2008: 47-59) ที่มีแนวทางขององค์ประกอบขององค์รวมแห่งตน 5 องค์ประกอบ และมีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวตนการให้ความสำคัญ (Essential Self) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตวิญญาณ (Spirituality) อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) และการดูแลตนเอง (Self-Care) 2) ตัวตนการจัดการปัญหา (Coping Self) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อบนพื้นฐานความจริง (Realistic Belief) การจัดการความเครียด (Stress Management) การให้คุณค่าตนเอง (Self-Worth) และการมีงานอดิเรก

(Leisure) 3) ตัวตนทางสังคม (Social Self) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ มิตรภาพ (Friendship) และความรัก (Love) 4) ตัวตนที่สร้างสรรค์ (Creative Self) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การคิด (Thinking) อารมณ์ (Emotions) การควบคุม (Controls) อารมณ์ขันเชิงบวก (Positive Humor) และงาน (Work) 5) ตัวตนทางกายภาพ (Physical Self) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ โภชนาการ (Nutrition) และการออกกำลังกาย (Exercise)

การดำเนินการวิจัย

ประชากร เป็นวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 108 โรงเรียน จำนวน 11,834 คน (สำนักงานการศึกษา. 2559: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จาก 6 กลุ่มเขตตามการแบ่งเขตการปกครอง (สำนักงานการศึกษา. 2559: ออนไลน์) ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจำนวนโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional Allocation) ของจำนวนโรงเรียนในกลุ่มเขตต่อจำนวนโรงเรียนทั้งหมด โดยผู้วิจัยกำหนดโรงเรียนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวน 10 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก (Lottery) เลือกชื่อโรงเรียนในแต่ละกลุ่มเขตแบบใส่คืน ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนทั้ง 10 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

โดยเลือกห้องเรียนจำนวน 2 ห้องเรียนจากจำนวนห้องเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของแต่ละโรงเรียนได้ทั้งหมด 20 ห้องเรียน นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 940 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลควรมีสัดส่วนอยู่ที่ 10-20 : 1 (Schumacker; & Lomax. 1996: 20)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) กับวัยรุ่น และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับ ผู้ปกครอง ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนวัยรุ่น ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แล้วสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำเป็นชุดแบบวัดซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert) ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านความเชื่อมั่นพบว่าแบบวัดองค์รวมแห่งตนทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .93 และแบบวัดแต่ละตอนมีความเชื่อมั่นในระดับสูงเช่นเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ .93 จากนั้น

ทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อจากทั้งหมด 110 ข้อ คัดเหลือ 63 ข้อเป็นชุดแบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลวิจัยกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน (20 ห้องเรียน) ได้ชุดแบบวัดทั้งสิ้น จำนวน 919 ชุด

ผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตน ซึ่งมีตัวแปรชี้วัดจำนวน 17 ตัว มาทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อนำมาใช้เป็นสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์รวมแห่งตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.21 - 0.64 โดยทุกตัวแปรชี้วัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยงานอดิเรก (LEIS) กับ งาน (WORK) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.64 ส่วนการดูแลตนเอง (SEFC) กับ การออกกำลังกาย (EXER) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.21 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบ เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยใช้สถิติทดสอบของ บาร์ทเลต

(Bartlett's Test) และหาค่าความเพียงพอของกลุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Measure of Sampling Adequacy: MSA) และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (MSA) พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้องค์รวมแห่งตนไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test: $\chi^2 \chi^2 = 8478.69$ df = 136 p = .00) เมื่อพิจารณารายตัวแปรชี้วัด พบว่า ค่าความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (MSA) เท่ากับ 0.95 และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.93-0.97 แสดงว่า ตัวแปรชี้วัดองค์รวมแห่งตนที่นำมาศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้มาทำการทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order) พบว่า โมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลใหม่ ด้วยการลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบจนข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์พบว่า ค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 \chi^2$) เท่ากับ 92.96, df = 78, p = .11,

ค่า GFI = 0.99, ค่า AGFI = 0.98, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า SRMR = 0.01 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI = 1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆ ยังชี้ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ตัวตนการให้ความสำคัญ ตัวตนการจัดการปัญหา ตัวตนทางสังคม ตัวตนที่สร้างสรรค์ และ ตัวตนทางกายภาพ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองของโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.77 - 0.98 โดยทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวตนการให้ความสำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.98 มีความแปรผันร่วมกับองค์รวมแห่งตนอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 96) รองลงมาคือ ตัวตนทางสังคมและตัวตนที่สร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากันเท่ากับ 0.94 มีความแปรผันร่วมกับองค์รวมแห่งตนอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 89) ส่วนตัวตนการให้ความสำคัญและตัวตนทางกายภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และ 0.77 มีความแปรผันร่วมกับองค์รวมแห่งตนอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 78 และ 59) และสามารถพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบและตัวแปรชี้วัดได้ดังนี้

องค์ประกอบตัวตนการให้ความสำคัญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.54 - 0.73 โดย อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.73 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54) รองลงมาคือ จิตวิญญาณและอัตลักษณ์ทางเพศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และ 0.61 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 42 และ 37) ส่วนการดูแลตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.54 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการให้ความสำคัญอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 30)

องค์ประกอบตัวตนการจัดการปัญหา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.61 - 0.81 โดยการให้คุณค่าตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.81 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการจัดการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 65) รองลงมาคือ งานอดิเรก

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.79 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการจัดการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 62) ส่วนความเชื่อมั่นพื้นฐานของความจริงและการจัดการความเครียดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากันเท่ากับ 0.61 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการจัดการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 38) องค์ประกอบตัวตนทางสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.77 - 0.79 โดยความรักมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.79 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 62) ส่วนมิติภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.77 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60) องค์ประกอบตัวตนที่สร้างสรรค์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.82 โดยองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.82 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 68) รองลงมาคือ งาน การควบคุม และอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.80 0.78 0.71 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 63 60 51) และอารมณ์ขันเชิงบวกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.70 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 49) องค์ประกอบตัวตนทางกายภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.74 - 0.77 โดยโภชนาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.77 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางกายภาพอยู่ในระดับสูงปานกลาง (ร้อยละ 59) และการออกกำลังกาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.74 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54)

ในด้านการศึกษารวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์รวมแห่งตนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เท่ากับ 0.54 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านตัวตนการให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ ด้านตัวตนทางสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 ด้านตัวตนที่สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 ด้านตัวตนการจัดการปัญหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 และด้านตัวตนทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์รวมแห่งตน โดยทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order) พบว่า โมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลใหม่ ด้วยการลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบ จนโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์รวมแห่งตน ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 92.96 ค่า df มีค่า

เท่ากับ 78 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) มีค่าเท่ากับ .11 จะเห็นได้ว่าค่าไค-สแควร์ (x^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลการวัด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ยิ่งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับ พูลพงษ์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงการพิจารณาค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าที่ต่ำมากใกล้เคียงศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังที่พูลพงษ์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ได้กล่าวว่า ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์รวม

แห่งตนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลองค์รวมแห่งตน มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวตนการให้ความสำคัญ ตัวตนการจัดการปัญหา ตัวตนทางสังคม ตัวตนที่สร้างสรรค์ ตัวตนทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไมเยอร์และสวีเน (Myers and Sweeney. 2008: 47-59)

2. ค่าเฉลี่ยจากคะแนนของแบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.54 ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86 – 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.52 – 0.78 แสดงว่าวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์รวมแห่งตนในทุกด้านโดยด้านที่สูงที่สุดคือด้านตัวตนการให้ความสำคัญ และด้านที่ต่ำสุดคือด้านตัวตนทางกายภาพที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาในด้านการให้ความสำคัญต่อตนเอง โดยการตระหนักรู้ความเป็นอยู่ของชีวิต การเสริมสร้างความปลอดภัยในตนเอง และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ บุญโรม สุวรรณพานู (2556) ได้ศึกษาสุขภาวะของวัยรุ่น : กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนเอกสารและงานวิจัยเรื่องกรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินสุขภาวะในวัยรุ่น ผลการศึกษาพบเอกสารที่ตรงตามเกณฑ์ 32 เรื่อง มีประเด็นสำคัญ คือ สุขภาวะเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้

ตนเองอย่างเป็นองค์รวมว่าตนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดีมีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สุขภาวะประกอบด้วยหลายมิติเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสุขภาพภาวะพบว่ามี 3 แนวคิดหลักคือ โมเดล สุขภาวะ กงล้อของสุขภาพ และสุขภาพแบบองค์รวม แนวพุทธ และสอดคล้องกับเจฟฟรีย์ ไดลันนี และ ทามารา (Jeffrey L. Moe, Dilani M. Perera-Diltz; & Tamara Rodriguez. 2012.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพแบบองค์รวมซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับผู้ให้คำปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต โดยมองว่าในศตวรรษที่ 21 นี้ เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ที่สุดของผู้ให้คำปรึกษาที่จะบูรณาการความคิดในการวางแผนการดูแลสุขภาพให้กับผู้รับการปรึกษาโดยการพัฒนาแบบองค์รวม วิธีการให้คำปรึกษาในลักษณะของ Indivisible Self เป็นหลักการของสุขภาพแบบองค์รวมใช้ได้กับความหลากหลายทางเชื้อชาติและเพศต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการปรึกษามีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดีและสามารถมีอายุยืนยาว มีร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

1. องค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบในลักษณะของตัวตน (self) 5 องค์ประกอบ

อย่างชัดเจน โดยการส่งเสริมและพัฒนาควรเริ่มต้นจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เนื่องจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดสามารถส่งเสริมและพัฒนาวัยรุ่นให้เข้าถึงการมีองค์รวมแห่งตนได้ง่ายกว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวัยรุ่นจึงควรให้ความสำคัญกับตัวตน การจัดการปัญหา เพื่อให้วัยรุ่นมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นและองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในบริบทสังคมไทย จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาประเด็นเกี่ยวกับองค์รวมแห่งตน หรือสนใจนำไปศึกษาในประชากรกลุ่มอื่น

3. ผลการศึกษาทำให้ได้ข้อมูลจากแบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับวัยรุ่นในสังกัดสถานศึกษาอื่นๆ ได้

4. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ทำหน้าที่พัฒนาวัยรุ่น โดยเฉพาะการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาด้วยการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีการประยุกต์จากทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา ตลอดจนหลักการทางด้านจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

คัมภีร์ ธีราวิทย์. (2555). **การศึกษาปัจจัย**

**พหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขมวลรวมของ
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.**

วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ.

ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์. (2549). **วัยรุ่นกับ
ปัญหาสังคม: เอกสารการสอน
ชุดวิชาพัฒนาการวัยรุ่นและการอบรม.**
พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญโรม สุวรรณพานู. (2556). **สุขภาวะของวัย
รุ่น : กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือ
ประเมินทางจิตวิทยา. วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 19 (ฉบับที่ 2) :**
หน้า 127 – 137

พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). **โมเดลสมการ
โครงสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:**
วัฒนาพานิช.

ภมรพรรณ ยูระยาตร์. (2554). **การศึกษาและ
พัฒนาความผาสุกทางจิตใจของนิสิต
นักศึกษาในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
การให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร- วิโรฒ.**

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559).

โครงสร้างโรงเรียนและสถิตินักเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา. ค้นเมื่อ 15
มิถุนายน 2559, จาก [http://www.
bmaeducation.go.th](http://www.bmaeducation.go.th)

Jeffry L. Moe, Dilani M. Perera-Diltz, and
Tamara Rodriguez. (2012). **Counseling for
Wholeness : Integrating Holistic
Wellness Into Case Conceptualization
and Treatment Planning. Ideas and
Research You Can Use : VISTAS**
2012, volume 1

Myers, J. E., Sweeney, T.J. (2008).
**Counseling for Wellness: Theory,
research, and practice.** Alexandria.
VA: American Counseling
Association.

Schumacker, R. E.; & Lomax, R. G. (1996).
**A Beginner's Guide to Structural
Equation Modeling.** New Jersey:
Lawrence Erlbaum.

แนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี

Guidelines of Capacity Development of Labor in the Manufacturing Industrial Sector in Pathumthani Province

สุจิราภรณ์ ฟักจันทร์

Sujiraporn Faugchun

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ

e-mail :sujiraporn2013@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม การผลิต และ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์และผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 394 คนการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนการวิจัยในเรื่องนี้เป็นแบบผสมวิธี (Mixed Method) สำหรับเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05เชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์หรือส่วนงานพัฒนาบุคลากรขององค์กร จำนวน 20 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม การผลิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานในภาพรวมแรงงานมีความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่า องค์กรเน้นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ในอนาคตองค์กรควรเล็งเห็นว่าจะนำมาใช้คือ การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์หรือการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training)

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ / อุตสาหกรรมการผลิต / จังหวัดปทุมธานี

ABSTRACT

This research aimed to study the level of the needs for capacity development of labor in the manufacturing Industrial sector, to compare the level of the needs for capacity development of labor among different group, and to make a guideline for capacity development of labor in the manufacturing Industrial sector. The sample size was the workers in the electronic component and circuit manufacturing industry and the plastic394 workers using proportional stratified random sampling. This research employed mixed methods. A quantitative study used a questionnaire and were analyzed through frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, at 0.05 level of significance. In the qualitative study, the data were from 20 informants who were administrators in the human resource or human resource development division of the organizations.

The findings were as follows: 1) the needs for capacity development of labor in the manufacturing Industrial sector were high in every aspect, 2) the levels of the needs for capacity development of labor were not differed, and 3) the guideline for capacity development of labor, the majority of the studied manufacturing Industrial sector focused on developing their human resources in relation to job position. One growing trend was to conduct web-based training or E-training.

Keywords : Capacity Development / Manufacturing Industrial / Pathumthani Province

บทนำ

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑลที่มีกิจการอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสูง จากรายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานี ประจำเดือนธันวาคม พ.ศ.2557 (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2557)พบว่า สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุดได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ประกอบด้วย การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ แผงวงจรไฟฟ้า

ชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือวัดทดสอบไฟฟ้า อันดับต่อมาคือ อุตสาหกรรมเคมี ประกอบด้วย การผลิตยางเรซินสังเคราะห์ ยางอีลาสโตเมอร์ พลาสติก สี ยา เครื่องสำอางผู้บริหารระดับสูงขององค์การด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแสดงความคิดเห็นว่า หากจะส่งเสริมในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีนวัตกรรมที่ทันสมัย องค์การต้องมุ่งพัฒนาและ

แสวงหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพของการผลิต โดยผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ (สมบูรณ์ คงทองวัฒนา, 2558) สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกพบว่า ผู้ประกอบการกำลังประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานในฝ่ายผลิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านคุณภาพของแรงงานนั้น แรงงานส่วนใหญ่ไม่เป็นงาน ขาดแรงจูงใจในการเพิ่มความรู้ทักษะและเทคนิคในการผลิต (สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย, 2551) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยเน้นอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก และการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์และผลิตภัณฑ์พลาสติกมีระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือแรงงานระดับหัวหน้างานจากอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกและชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 5,218 คน และชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 16,847 คน รวมทั้งสิ้น 22,065 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2558) กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานระดับหัวหน้างานจากอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกและชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ แรงงานจากผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 93 คน และแรงงานจากชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 301 คน รวมทั้งสิ้น 394 คน กำหนดความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 (อ้างอิงในบุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	5,218	93
การผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์	16,847	301
รวม	22,065	394

2. วิธีการเลือกตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรโดยใช้สัดส่วนของแรงงานตามประเภทของอุตสาหกรรมการผลิตเป็นตัวแบ่งและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากโรงงานซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้เก็บข้อมูลโรงงานละ 19 คนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอจึงต้องเก็บจากกลุ่มการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกจำนวน 5 โรงงาน และการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 16 โรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพของแรงงานเป็นแบบมาตราประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดแบบของลิเคิร์ท

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์หรือส่วนงานพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการเลือกแบบเจาะจงจากบัญชีรายชื่อซึ่งเรียงลำดับโรงงานที่มีพนักงานมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดในจังหวัดปทุมธานี ประเภทละ 10 โรงงาน ๆ ละ 2 คน รวม 20 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
ใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต
ในจังหวัดปทุมธานีโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
(Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการ
พัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต
ในจังหวัดปทุมธานีพบว่า ระดับความต้องการ
พัฒนาศักยภาพแรงงานอยู่ในระดับมากทั้งด้าน
การพัฒนาตน ($\bar{X} = 3.79$) และด้านการ
พัฒนางาน ($\bar{X} = 3.95$) สำหรับหลักสูตร
ที่แรงงานมีความต้องการพัฒนาตนมากที่สุด
ได้แก่ ทักษะการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ตาม

ลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.04$) การพัฒนาทักษะ
ฝีมือแรงงานตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.97$)
การพัฒนานุคลิกภาพ อารมณ์ และความเครียด
($\bar{X} = 3.96$) แนวทางการพัฒนาตนสู่ความสำเร็จ
ในงาน ($\bar{X} = 3.91$) และเทคนิคการพูด
เพื่อประสานงาน ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับสำหรับ
หลักสูตรที่แรงงานมีความต้องการพัฒนางาน
มากที่สุด ได้แก่ ความรู้ด้านความปลอดภัยใน
การทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาได้แก่ ทำงาน
อย่างไรให้มีความสุข ($\bar{X} = 4.06$) ความรู้เรื่อง
การดูแลสุขภาพอนามัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$)
การสร้างคุณภาพงานสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} =$
3.97) เทคนิคการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.96$)
ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

หลักสูตร/หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการพัฒนา
การพัฒนาตน	3.79	0.57	มาก
1. ทักษะการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ตามลักษณะงาน	4.04	0.77	มาก
2. การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามตำแหน่งงาน	3.97	0.72	มาก
3. การพัฒนานุคลิกภาพ อารมณ์ และความเครียด	3.96	0.83	มาก
4. แนวทางการพัฒนาตนสู่ความสำเร็จในงาน	3.91	0.86	มาก
5. เทคนิคการพูดเพื่อประสานงาน	3.90	0.81	มาก

หลักสูตร/หัวข้อ		S.D.	ระดับความ ต้องการพัฒนา
การพัฒนางาน	3.95	0.53	มาก
1. ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.07	0.80	มาก
2. ทำงานอย่างไรให้มีความสุข	4.06	0.86	มาก
3. ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยในการทำงาน	4.04	0.84	มาก
4. การสร้างคุณภาพงานสู่ความเป็นเลิศ	3.97	0.79	มาก
5. เทคนิคการทำงานเป็นทีม	3.96	0.82	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความ ต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานจำแนกตาม ประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมทั้ง อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจร อิเล็กทรอนิกส์และผลิตภัณฑ์พลาสติกมีความ ต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความ ต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม การผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม

องค์ประกอบของ ศักยภาพ	ผลิตภัณฑ์ พลาสติก		ผลิตชิ้นส่วนและแผ่น วงจรอิเล็กทรอนิกส์		t-Value	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การพัฒนาตน	3.72	0.61	3.82	0.55	0.06	0.13
การพัฒนางาน	3.91	0.64	3.96	0.48	0.00	0.49
รวม	3.81	0.59	3.89	0.49	0.01	0.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน พบว่า แนวทางในการพัฒนา บุคลากรขององค์กรด้านการผลิตส่วนใหญ่เน้น การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน แต่เน้นการฝึกอบรมในงานและภายในสถาน ประกอบการ (In-house Training) มากกว่าจะ ส่งไปฝึกอบรมนอกองค์กรเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย สำหรับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทักษะ ด้านเทคนิคในการทำงาน การฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มทักษะด้านเทคนิค เช่น การฝึกให้พนักงาน ใช้คอมพิวเตอร์ในการควบคุมเครื่องจักร จะใช้ การฝึกอบรมในองค์กร โดยวิทยากรจะเป็น หัวหน้างานหรือวิศวกรของสถานประกอบการ นอกจากนี้ก่อนการจัดฝึกอบรมองค์กรจะ ทำการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร ก่อนการจัดฝึกอบรม และพยายามจัดหลักสูตร การพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร สำหรับแนวโน้มที่สถานประกอบการ เล็งเห็นว่าน่าจะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร ในอนาคตคือ การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์หรือ การฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training)

อภิปรายผล

1. อุตสาหกรรมการผลิตมีความต้องการ พัฒนาศักยภาพแรงงานในระดับมากทั้งด้านการ พัฒนาตนและการพัฒนางาน ซึ่งสิรินารถ เสพย์ธรรม (2558) เสนอแนวคิดว่าการพัฒนา ตนเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ เป็นการเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาทั้งปวงสอดคล้องกับแนวความคิดของ

วินัย เพชรช่วย (2551) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนให้พร้อมในด้าน ต่างๆ เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนา พฤติกรรมให้เหมาะสม เป็นการวางแผนทางให้ ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้ อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าแห่งตน ให้สูงขึ้น งานวิจัยของสุวรรณณี โกษากรรณ์และ คณะ (2556) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรม มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก เพื่อ ให้ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น นอกจากนี้จากงานวิจัยของสารจรรย์ การกุล (2552) พบว่า การแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้

2. ด้านระดับความต้องการพัฒนา ศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี ตามประเภทของอุตสาหกรรม ซึ่งมีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม ไทย พ.ศ. 2555-2574 (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงาน ฝีมือโดยเน้นการพัฒนาทักษะตามความต้องการ ของอุตสาหกรรม ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย (2559) ให้แนวคิดที่ว่า แรงงานไทยในระบบ 4.0 ต้องการ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารจัดการ บุคคล ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการเจรจาต่อรอง การมีใจรักบริการ และ

ความยืดหยุ่นทางความคิด เช่นเดียวกับเสาวณี จันทะพงษ์ (2559) กล่าวว่า แนวทางหนึ่งเพื่อพัฒนาแรงงานไทยในการแก้ไขปัญหาระยะยาวคือรัฐควรเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานและความต้องการขององค์กร

3. ด้านแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริยะ ผลพิรุฬห์ (2557) พบว่า บริษัทในภาคอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับการลงทุนในมนุษย์ผ่านระบบการฝึกอบรม โดยพบว่าร้อยละ 63.5 ของบริษัททั้งหมดมีการฝึกอบรมแรงงานภายในองค์กร (In-House Training) ของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าบริษัทที่มีการฝึกอบรมมากที่สุดจะเป็นบริษัทที่พึ่งพาการผลิตที่ใช้ทุนหรือเครื่องจักรเป็นสำคัญ และหลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรมาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับชาญณรงค์ วงศ์วิชัย (2559) สรุปไว้ว่า ในมุมมองขององค์กร ต้องการแรงงานที่สามารถเพิ่มมูลค่าต่อระบบอุตสาหกรรม โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาแบบ On the Job Training สำหรับแนวโน้มที่สถานประกอบการเล็งเห็นว่าจะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคตคือ การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์หรือการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training) ซึ่งสาโรช ไชยรักษ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ตามแนวทางใหม่ที่สนับสนุนการเรียนการสอนทางไกลเพื่อให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาบทเรียนผ่านจอภาพ ซึ่งอาจจะใช้ E-learning แล้วยังสามารถ

ใช้ M-learning (Mobile Learning) ซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ M-learning เป็นส่วนหนึ่งของ E-learning ได้แก่โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์พกพา คอมพิวเตอร์แบบเขียน เป็นต้น M-learning จึงเป็นการเรียนการสอนหรือบทเรียนสำเร็จรูปที่สามารถต่อเชื่อมจากเครือข่ายแม่ข่ายผ่านจุดต่อไร้สายแบบ real time อีกทั้งยังสามารถปฏิสัมพันธ์กับโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์พกพาเครื่องอื่น โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Bluetooth เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training) ก็สามารถใช้ M-learning ได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานอยู่ในระดับมากทั้งด้านการพัฒนาตนและด้านการพัฒนางาน ดังนั้นสถานประกอบการ ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งแผนรายบุคคลและแผนพัฒนาสายงานอาชีพ ตลอดจนจัดทำแผนการพัฒนาสายงานอาชีพจัดทำเส้นทางหรือผังการฝึกอบรมสำหรับตำแหน่งงานต่างๆและจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเป็นต้น ในขณะเดียวกันสถานประกอบการด้านการผลิตควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของตนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือ

2. จากผลด้านระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ตามประเภทของ

อุตสาหกรรมซึ่งมีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันนั้น ดังนั้นสถานประกอบการและสถาบันพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี ควรนำข้อมูลไปใช้ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีอัตโนมัติขั้นในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต

3. จากผลด้านแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมการผลิตควรเตรียมแรงงานให้พร้อมกับการปฏิรูปแรงงานเพื่อก้าวสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Industry 4.0) โดยพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับอุปสงค์ในอนาคต และส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสายการผลิต

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยศักยภาพแรงงานโดยแบ่งตามประเภทของแรงงาน ได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อเปรียบเทียบระดับศักยภาพตามประเภทแรงงานที่ต่างกัน

2. ควรวิจัยความต้องการพัฒนาของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นและในองค์ประกอบด้านอื่นที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ เช่น องค์ประกอบด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีอัตโนมัติขั้นด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (Productive Man Power) ที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานระดับปฏิบัติการ องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานระดับกลาง องค์ประกอบด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นอุตสาหกรรม 4.0 และไทยแลนด์ 4.0 เป็นต้น

3. ควรวิจัยศักยภาพแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ และการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกเพื่อพิจารณาระดับศักยภาพของแรงงานว่า มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะเมื่อรัฐบาลเน้นให้ประเทศไทยเป็น Thailand 4.0 และอุตสาหกรรมต้องพัฒนาตนเองเป็น 4.0 ด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

- ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย. (2559). **สถานการณ์
แรงงานศึกษา 2016**. ค้นเมื่อ 20
ธันวาคม 2559. จาก [http://prachatai.
com/journal/2016/09/67911](http://prachatai.com/journal/2016/09/67911).
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). **ระเบียบวิธีการ
วิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ**.
กรุงเทพฯ: ยูเอเอ็นไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). **แผนแม่บทการ
พัฒนาอุตสาหกรรมไทย**. ค้นเมื่อ 20
ธันวาคม 2559, จาก www.oie.go.th.
- พิริยะ ผลวีรุฬห์. (2557). **การพัฒนาระบบการ
ศึกษาอาชีพและการเรียนรู้ นอก
ระบบเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้
ตลอดชีวิตของประเทศไทย** กรุงเทพฯ
: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วินัย เพชรช้วย. (2551). **การพัฒนาตนเอง**.
ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559, จาก [http://
www.novabizz.com/NovaAce/
Learning/Self_Development.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm)
- สมบุญรณ์ คงทองวัฒนา. (2558). **ต้นแบบ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้า
และอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย**.
ปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.สถาบัน
ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. (2551).
**บทวิเคราะห์เกี่ยวกับอุตสาหกรรม
พลาสติกของไทย**. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม
2558, จาก [http://plastic.oie.go.th/
Articles/2008/09](http://plastic.oie.go.th/Articles/2008/09).

สาโรจน์ การกุล. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพล**

**ต่อกระบวนการจัดการความรู้ของ
พนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษานิคม
อุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี**.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.

สาโรช โคกวิทย์. (2557). M- Learning. **วารสาร
วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**.
3(2): 32-42.

เสาวณี จันทะพงษ์. (2558). **แรงงานไทยกับ
การเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่การพัฒนา
ประเทศไทยอย่างยั่งยืน**. ค้นเมื่อ 10
มกราคม 2558, จาก [http://seminar.glf.
or.th/Seminar/ Topic/27](http://seminar.glf.or.th/Seminar/Topic/27).

สุวรรณี โกษากรณ์และคณะ. (2556). **ความ
ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง
ในประเทศไทย.วารสารวิชาการและ
วิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร
ฉบับพิเศษ.การประชุมวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ครั้งที่ 5:107-116.**

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2557).

**รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
รายไตรมาสประจำเดือนกรกฎาคม –
กันยายน. กรุงเทพฯ: กระทรวง
อุตสาหกรรม.**

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2557).

รายงานความเคลื่อนไหว การลงทุน
อุตสาหกรรม ของ จังหวัดปทุมธานี
ประจำเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557.
ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2558, จาก
[www.industry.go.th/pathumthani/
index.php/docman/-58/154-57-15/file](http://www.industry.go.th/pathumthani/index.php/docman/-58/154-57-15/file).

-----.(2558).ทำเนียบโรงงาน

อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี.
ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2558, จาก
www.industry.go.th/pathumthani.

องค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน Components of Brand Development for Private University

สุธาสินี วิทยาภรณ์, ชวนชม ชินะดังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา
Suthasinee Wiyaporn, Chuanchom Chinatangkul, Kamolmal Chaisirithanya
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail : suthasinee2518@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนและ 2) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน ประชากร คือ มหาวิทยาลัยเอกชนในสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 43 มหาวิทยาลัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจีชีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 36 มหาวิทยาลัยโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย คณบดี อาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 288 คน การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1) การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน ขั้นตอนที่ 2) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน และขั้นตอนที่ 3) การยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนโดยอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน และแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบในการพัฒนา แบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวน 5 องค์ประกอบดังนี้ ความก้าวหน้าของแบรนด์รากฐานของแบรนด์ การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อจุดเด่นของแบรนด์ และอัตลักษณ์ของแบรนด์ 2) ตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวน 24 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ : องค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ , มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the components of brand development for private university and 2) to verify the indicators for components of brand development for private university. The population of the research included 43 private universities under office of the Higher Education Commission, the Ministry of Education by using Krejcie and Morgan's random number table to determine the sample size. The sample consisted of 36 private universities by simple random sampling. The respondents were comprised of deans, lecturers, and students of private universities, totaling 288 persons. The research procedures were divided into 3 stages including 1) synthesizing the factors relating to the components of brand development for private university 2) constructing research instruments and analyzing components of brand development for private university and 3) verifying indicators for components of brand development for private university by connoisseurship. The instruments of the research were the semi-structured interview, questionnaire about the components of brand development for private university, and connoisseurship form. The statistics use for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, mode, and exploratory factor analysis.

The research results revealed that 1) there were 5 components of brand development for private university namely; advancement of brand , brand platform , brand communication through media, brand prominence, and personal identity of brand and 2) there were 24 indicators for components of brand development for private university .

keywords : components of brand development ,private university

บทนำ

แบรนด์หรือตราสินค้า มีความสำคัญต่อโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงลักษณะของมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นธุรกิจบริการให้ความรู้เชิงพาณิชย์ เพราะปัจจุบันไม่ใช่เป็นเพียงสถานที่เรียนหนังสือหรือเป็นที่ให้ความรู้เพียงอย่าง

เดียว แต่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของนักศึกษาด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถาบันควรคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร เพราะสิ่งที่ผู้ปกครองและนักศึกษาให้ความสนใจคือระบบการศึกษาคุณภาพการเรียนการสอน ศักดิ์ศรีและทุนทาง

สังคมของมหาวิทยาลัยนั้นๆ ดังที่ คอทเลอร์ (Kotler,1991) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแบรนด์ เป็นมากกว่าการนำชื่อไปติดอยู่กับข้อเสนอ โดยการสร้างแบรนด์นั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้ คำมั่นสัญญาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเสนอ ประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจ และระดับความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรแก่ลูกค้า และ เควิน แลนด์แคลเลอร์(Kavin Land Keller,1993)กล่าวว่าคุณค่าของแบรนด์เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของแบรนด์ที่แข็งแกร่งที่ถูกสร้างขึ้น ด้วยกระบวนการบริหารแบรนด์ที่มีประสิทธิภาพ ในฐานะที่คุณค่าของแบรนด์เป็นตัวแปรหลายมิติ คุณค่าของแบรนด์จึงเป็นตัวสะท้อนเนื้อหาของคุณค่าที่เป็นมูลค่าในตัวของแบรนด์เองศิริกุล เลากัยกุล: (2551) กล่าวไว้ว่า แบรนด์ไม่ใช่ เป็นเพียงการนำเสนอผลผลิต และผู้บริโภค ด้วยคุณค่าที่ผู้บริโภคให้ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความคาดหวังได้ทั้งด้านประโยชน์ อารมณ์ และความรู้สึก ช่วยเพิ่มการตัดสินใจเลือกซื้อจากตัวเลือกที่มีอยู่ในตลาด สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้การบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัย เอกชนมีการเติบโตเสมือนภาคธุรกิจ มุมมองของการบริหารการศึกษาเปรียบเสมือนอุตสาหกรรมบริการ มีการแข่งขันกันและมุ่งเน้นให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเข้าศึกษาได้รับรู้และตระหนักถึง จุดเด่นของแต่ละมหาวิทยาลัย จึงทำให้แต่ละมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน
- 2) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับแบรนด์และการพัฒนาแบรนด์จากนักวิชาการด้านการตลาดที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และได้รับการอ้างอิงเป็นจำนวนมากในแวดวงวิชาการและวิชาชีพ แนวคิดของฟิลิปคอตเลอร์(Philip Kotler) แนวคิดของอาเคอร์และโจซิมสเทลเลอร์ (Aaker ; &Joachimsthaler)แนวคิดของแนวคิดของซอน-โนเอลแคฟเฟอเอร์(Jean-Noel Kapferer) อ้างถึงใน ธนาพร เจียรกุล (2557)
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) ข้อคิดเห็นจากการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) พิจารณาตรวจสอบและยืนยัน ผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือมหาวิทยาลัยเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 43 มหาวิทยาลัย กำหนดขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างจากประชากรใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 มหาวิทยาลัย จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา มหาวิทยาลัยละ 8 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 150 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยนำไปใช้กับมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้
ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ และอธิการบดีมหาวิทยาลัย ทุกขั้นตอนของการวิจัย การสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) การจัดส่งแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัย ทั้งกลุ่มทดลองเครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสกัดปัจจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.55 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (practically significant) ค่าไอเกน (eigen values) ที่มีค่ามากกว่า 1 และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจำนวนตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของไกเซอร์ (Kaiser's Criterion) และการตรวจสอบและยืนยันตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนจากการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และฐานนิยม (mode)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบดังนี้

1) องค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

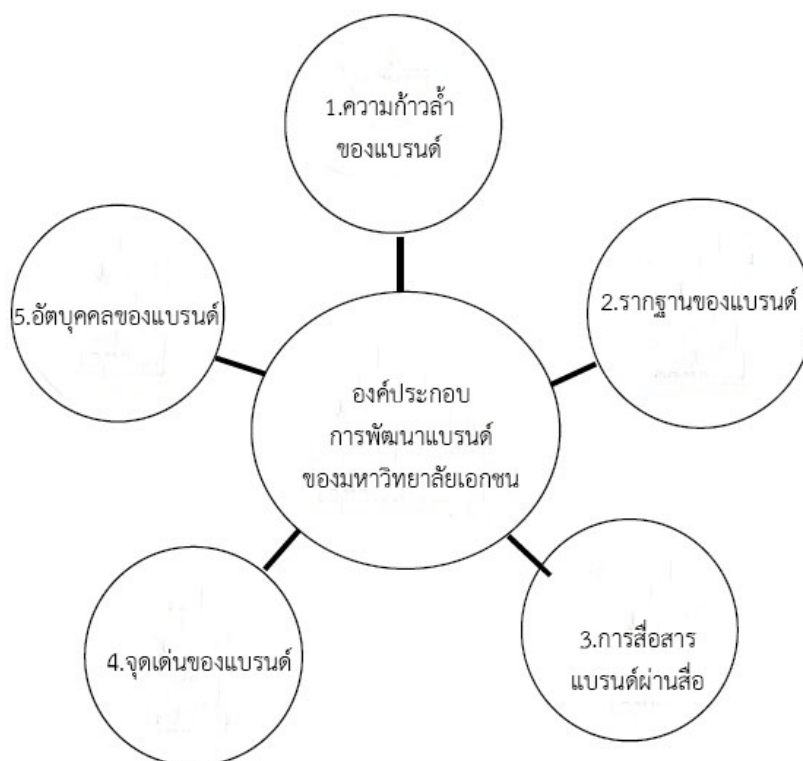
องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวหน้าของแบรนด์ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้ มีภาพรวมที่ทันสมัยมีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศมีกิจกรรมทางวิชาการและวิจัยระดับนานาชาติมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและคณาจารย์ระหว่างประเทศมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและมีการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของแบรนด์ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้ เป็นมหาวิทยาลัยของชุมชนวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นเฉพาะทาง และมหาวิทยาลัยที่มีความทันสมัย

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้ การสื่อสารแบรนด์ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อวารสารของทางมหาวิทยาลัยการสื่อสาร แบรนด์ผ่าน social media และการสื่อสาร แบรนด์ผ่านแผ่นปลิวของคณะวิชา/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยมหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมหาวิทยาลัยมีหลักสูตร ทำทนายความสนใจของผู้เรียน และมหาวิทยาลัยเป็นที่สร้างเสริมประสบการณ์

และองค์ประกอบที่ 5 อัตบุคคลของแบรนด์มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้ อาจารย์ผู้สอนมีศิลปะในการสอนสามารถดึงดูดความสนใจนักศึกษาอาจารย์เอาใจใส่ดูแลและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีความผูกพันมีน้ำใจ ระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษา และมีผู้บริหาร คณาจารย์ที่เอาใจใส่เป็นกันเองกับนักศึกษาดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน

2) ตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวน 24 ตัวบ่งชี้ได้จากการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ(connoisseurship) เรียงตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวล้ำของแบรนด์ มีจำนวนตัวบ่งชี้ 7 ตัว ดังนี้ มีภาพรวมที่ทันสมัยมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีกิจกรรมทางวิชาการและวิจัยระดับนานาชาติความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและคณาจารย์ระหว่างประเทศมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และมีการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของแบรนด์มีจำนวนตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ พันธกิจของมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นเฉพาะทางเป็นมหาวิทยาลัยของชุมชน และมหาวิทยาลัยที่มีความทันสมัย

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อมีจำนวนตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การสื่อสารแบรนด์ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยการสื่อสารแบรนด์ผ่าน social media การสื่อสารแบรนด์ผ่านวารสารของทางมหาวิทยาลัย และการสื่อสารแบรนด์ผ่านแผ่นปลิวของคณะวิชา/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์ มีจำนวนตัวบ่งชี้ 4 ตัวได้แก่ มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรท้าทายความสนใจของผู้เรียนมหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมหาวิทยาลัยเป็นที่สร้างเสริมประสบการณ์

และองค์ประกอบที่ 5 อัตบุคลิกของแบรนด์ มีจำนวนตัวบ่งชี้ 4 ตัวได้แก่ อาจารย์ผู้สอนมีศิลปะในการสอนสามารถดึงดูดความสนใจนักศึกษาอาจารย์เอาใจใส่ดูแลและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษามีผู้บริหาร คณาจารย์ที่เอาใจใส่เป็นกันเองกับนักศึกษาและมีความผูกพันมีน้ำใจระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษา

อภิปรายผล

1) องค์ประกอบของการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนมี จำนวน 5 องค์ประกอบ และมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบรวม 24 ตัวแปร นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวล้ำของแบรนด์ มีตัวแปร 7 ตัวแปรร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากระแสของโลกปัจจุบันนี้จะให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลยุค 4.0 ที่เน้นให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมอร์แกน แอนฮัน (Morgan & Hunt ,1994) กล่าวคือหากมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาให้มีความทันสมัยและตามเทรนด์อยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจต่อมหาวิทยาลัยสามารถสรุปได้ว่าหากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

รับรู้ถึงแบรนด์ในด้านความก้าวล้ำของแบรนด์ที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจต่อมหาวิทยาลัยที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกันและนักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยที่มีระบบการศึกษานานาชาติจะมีโอกาสในอาชีพการงานมากกว่าในระบบปกติรวมทั้งโอกาสในการพัฒนาตนเอง การศึกษานานาชาติในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายจะทำให้มหาวิทยาลัยเข้มแข็งเป็นองค์การหลักของภูมิภาค

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของ แบรนด์ มีตัวแปร 5 ตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบนี้ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายหลักของแต่ละมหาวิทยาลัยว่ามุ่งเน้นไปด้านไหนเช่นทางด้านนิเทศศาสตร์ เน้นความเป็นนานาชาติ ทำให้การตัดสินใจในการศึกษาต่อของนักศึกษาชัดเจนมากขึ้น ในการสร้างแบรนด์ ต้องมีจุดมุ่งหมายไปในทางเดียวกันสอดคล้องกับเทมเปิล(Temple,2006) พบว่า การพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัย เป็นกระบวนการหนึ่งของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัย โดยการสร้างแบรนด์ที่สะท้อนจุดแข็งมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ทำให้สามารถช่วงชิงโอกาสท่ามกลางการแข่งขันระหว่างสถานศึกษาจำนวนมากได้ และสอดคล้องกับ แคพเฟอร์ (Kapferer, 2012) ได้เสนอข้อคิดเห็นพื้นฐานของการพัฒนาแบรนด์คือการระบุรากฐานของแบรนด์ (brand platform) ให้มีความชัดเจน แลคมคมและได้ใจความเพื่อให้ผู้บริโภคทราบว่าแบรนด์นั้นๆจะเสริมสร้างคุณประโยชน์อะไรได้บ้าง

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อ มีตัวแปร 4 ตัวแปร ร่วมอธิบายองค์ประกอบอาจมีสาเหตุอันเนื่องมาจากการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์มีความสำคัญมากในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและนำเสนอสิ่งที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนออกมาสอดคล้องกับงานวิจัยของชาพลีโอ (Chapleo, 2005) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบรนด์ของสถาบันอุดมศึกษาในสหราชอาณาจักรที่ประสบความสำเร็จว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง มีองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารแบรนด์ คือ กลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ (public relation strategy) เพื่อให้ผลงานของมหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์ถ่ายทอดออกสู่สังคมภายนอกต้องอาศัยการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในลักษณะการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออย่างสม่ำเสมอและยั่งยืนต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์ โดยมีตัวแปร 4 ตัวแปร อธิบายองค์ประกอบนี้ที่พบเช่นนี้เพราะว่าในแต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องมีการสร้างจุดแข็งของตนขึ้นมาให้เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้พร้อมทั้งสร้างจุดดึงดูดนักศึกษาเข้ามาเรียนและสร้างความแตกต่างในเรื่องของหลักสูตรให้ต่างจากคู่แข่งซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนด้วยกันสอดคล้องกับ มาริง (Maringe, 2005) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาด้านกลยุทธ์การตลาดของอุดมศึกษา หลักสูตรเป็นที่ต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง หลักสูตรและการจัดอุปกรณ์

การเรียนการสอนที่มีความทันสมัย ที่ออกแบบมา มีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับทำให้ความสำคัญขององค์กรทั้งภายในภายนอก การสร้างทีมในการบริหารจัดการ และการพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคนิคการตลาดต่างๆ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการพัฒนาศักยภาพแวดล้อมของการเรียนรู้แบบใหม่ ที่เน้นให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่สร้างเสริมประสบการณ์

องค์ประกอบที่ 5 วัตถุประสงค์ของ แบรนด์ โดยมีตัวแปร 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนแล้วแต่มีความสำคัญในการช่วยกันสร้างแบรนด์เพราะแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีอาคารสถานที่ที่สวยงาม มีอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยมากเพียงใดก็ตามแต่บุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกๆ กลุ่มก็ยังคงมีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรที่ไม่ใช่คนซึ่งสอดคล้องกับ วิสแมน (Whisman, 2009) มีข้อคิดเห็นว่าการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการรับรู้ แบรนด์ของมหาวิทยาลัยที่สร้างขึ้น มาด้วยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรภายในมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกมหาวิทยาลัยเสียอีก ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถชักจูงให้บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยแล้วย่อมนำความสำเร็จมาให้โดยสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและ กิบ (Gibb, 2002) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา มีความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่เกิด

จากการพัฒนาองค์ความรู้ บริบทของความรู้ และองค์ประกอบขององค์ความรู้

2) ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) แตกต่างจากตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้จากค่าสถิติ

องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวล้ำของแบรนด์ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ มีภาพรวมที่ทันสมัยซึ่งตรงกับผลที่ได้จากค่าสถิติ

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของ แบรนด์ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างจากผลที่ได้จากค่าสถิติอาจเป็นเพราะว่า การตั้งนโยบายสูงสุดมาจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันไม่แตกแยกมีเป้าหมายเดียวกันจะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสบความสำเร็จ ชาพลีโอ (Chapleo:2010) ที่ได้ทำการวิจัยคุณภาพเชิงสำรวจ (exploratory qualitative study) ด้วยเทคนิคเดลฟาย (delphi technique) เพื่อค้นพบความชัดเจนในเชิงลึกว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ทำให้แบรนด์ของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interviews) ในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารงานด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยในสหราชอาณาจักรมีข้อค้นพบองค์ประกอบสำคัญ 1 ใน 5 องค์ประกอบของแบรนด์มหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จคือ วิสัยทัศน์ชัดเจนมหาวิทยาลัยที่มีแผนยุทธศาสตร์

ระยะยาวและสามารถสื่อสารให้เห็นถึงการปฏิบัติที่บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยประจักษ์แล้วย่อมเป็นส่วนช่วยให้แบรนด์ของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ การสื่อสารแบรนด์ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งตรงกับผลที่ได้จากค่าสถิติ

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งแตกต่างจากผลที่ได้จากค่าสถิติอาจเป็นเพราะหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนสินค้าที่นักศึกษาเลือกที่จะเรียนและในปัจจุบันการเข้าถึงข้อมูลรายละเอียดของหลักสูตรเป็นไปได้ง่าย เพราะมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะต้องให้รายละเอียดของหลักสูตรไว้อย่างชัดเจนและต้องแสดงให้เห็นถึงอาชีพที่จะสามารถไปทำงานได้หลังสำเร็จการศึกษานั้นหมายความว่านักศึกษาต้องทราบอยู่แล้วขณะนี้หลักสูตรใดสาขาวิชาไหนเป็นที่ต้องการของตลาดเรียนจบมาแล้วมีงานทำแน่นอนไม่ตกงาน หลักสูตรนั้นๆก็จะเป็นที่นิยมของนักศึกษาที่เลือกเข้ามาเรียนซึ่งแมคแอล็กซานเดอร์ (McAlexander, et al, 2006) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการสะท้อนตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดหลักสูตรให้ทันสมัยเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและการจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย

องค์ประกอบที่ 5 อัตตบุคคลของ แบนด์ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ อาจารย์ผู้สอนมีศิลปะในการสอนสามารถดึงดูดความสนใจนักศึกษา ซึ่งตรงกับผลที่ได้จากค่าสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นหลักคิดในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยและดำเนินนโยบายการพัฒนาแบรนด์ที่ต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

ธนาทร เจียรกุล.(2557).การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารแบรนด์ของมหาวิทยาลัยไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. บัณฑิตวิทยาลัย

ศิริกุล เลากัยกุล.(2551).การสร้างแบรนด์อย่างพอเพียง.กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์

Chris Chapleo.(2005).”Do Universities Have “Successful” Brands? International Journal of Educational Advancement.

Chapleo, Chris. (2010). Barriers to Brand Building in UK Universities. The International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing .

12 (1) : 23-32. Retrieved July 5, 2016, from <http://www.proquest.umi>

Gibb, Allan. (2002). In Pursuit of a New Enterprise and Entrepreneurship Paradigm for Learning: Creative Destruction, New Values, New Ways of Doing Things and New Combinations of Knowledge. *International Journal of Management Reviews*. 4(3): Retrieved July 24, 2016, from <http://www.ebsco.com>

Kapferer.(2012)The New Strategic Brand Management.5th ed. Great Britain : Kogan Page Limited.

Krejcie, R.V., and Morgan, P.W. (1970) *Educational and Psychological Measurement*. New York:Harper & Row Publishers.

Kavin Lane Keller (1993) *Conceptualizing, measuring and managing customer based brand equity*. Journal of marketing.

Kotler, Philip; & Barich, Howard. (1991). A Framework for Marketing .*Sloan Management Review*. 32 (2). Retrieved May 28,2016. From <http://www.proquest.umi.com>

McAlexander, James H; Koenig, Harold F; & Schouten, John W. (2006).

- Building Relationships of Brand Community in Higher Education: a Strategic Framework for University Advancement. **International Journal of Educational Advancement**. Retrieved July 17, 2016, from <http://www.ebsco.com>
- Maringe, Felix. (2005). Interrogating the Crisis in Higher Education Marketing: The CORD Model. **Journal of Education Management**. 19(7): Retrieved April 20, 2016, from <http://www.proquest.umi.com>
- Robert M. Morgan and Shelby D. Hunt. (1994) **The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing**. Journal of Marketing
- Temple, Paul. (2006). In my view Branding Higher Education: Illusion or Reality. **Perspectives**. 10(1): Retrieved March 1, 2016, from <http://web.ebscphost.com>
- Whisman, R. (2009) "Internal Branding: A University's Most Valuable Intangible Asset." **Journal of Product and Brand Management**

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร Effects of Causal Factors on Prosocial Behavior of Private Vocational Students in Bangkok

สุวรรณ จูทะสมพากร*, สกล วรเจริญศรี, คมเพชร ฉัตรศุภกุล, เรืองเดช ศิริกิจ

Suwan Jutasompakorn, Skol Voracharoensri, Khompet Chatsupakul, Ruangdech Sirikit

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*ผู้พิมพ์หลัก email : jusuwan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในปีการศึกษา 2559 จำนวน 902 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าความเชื่อมั่นที่ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย การช่วยเหลือ การแบ่งปัน กิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษาปทัสถาน 2) ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในดัชนีกลุ่มสัมพันธ์ พบว่าค่า Chi-square (χ^2) = 45.00, df = 34, p = .10, ค่า GFI = .99, ค่า AGFI = .98, ค่า RMSEA = .01, ค่า SRMR = .01 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI = 1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความกลมกลืน พบว่า ค่า Chi-square (χ^2) ไม่นี้อย่างสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆ ที่ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) อิทธิพลทางตรงสูงสุดของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมาจากปัจจัยด้าน

คติรวมหมู่ มีค่าอิทธิพลทางตรงเป็นบวกเท่ากับ .29 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านหลักการนิยม ปัจจัยด้านความเอื้อเฟื้อ และปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .28, .22 และ .16 ตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ พบว่าทั้ง 4 ปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถร่วมกันอธิบายผลของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 62 ($R^2 = .62$)

คำสำคัญ : พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACT

This research was to develop the causal model of prosocial behavior of the private vocational students in Bangkok with the following objectives : 1) To study the characteristics of prosocial behavior of the private vocational students in Bangkok. 2) To examine the validity of the model of prosocial behavior of the private vocational students in Bangkok, and 3) To study the effects of causal factors on prosocial behavior of the private vocational students in Bangkok. The total sample size of 902 private vocational students in academic year 2016 was selected by using the multi-stage sampling method. The research instrument to collect data was the inventory of the causal factors on prosocial behavior of private vocational students with .96 reliability. The statistics used for analyzing the data were means, percentages, standard deviations, Pearson correlation coefficients and the analysis of causal relationships by Structural Equation Modeling.

The research findings were 1) Prosocial behavior of the private vocational students in Bangkok comprised helping, sharing, charity, cooperation and norm observing 2) The validation of the causal model, considering from the statistically insignificant chi-square value and the absolute fit index with $\chi^2 = 45.00$, $df=34$, $p=.10$, $GFI=.99$, $AGFI=.98$, $RMSEA=.01$, $SRMR=.01$ and the comparative fit index with $CFI=1.00$, indicated that the model was fit to the empirical data. 3) The highest direct effect of the causal factors on prosocial behavior of the private vocational students was Collectivism with the value of .29. The next lower direct effects were Principism, Altruism, and Egoism with the direct effect values of .28, .22 and .16 respectively. From the predicted coefficient, the research was found that all four causal factors could explain 62 percentage of prosocial behavior of the private vocational students ($R^2=.62$).

Keywords : Prosocial Behavior, Private Vocational Students.

บทนำ

พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (Prosocial behavior) หมายถึงการแสดงออกที่บุคคลทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวมหรือเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2553: 231) ซึ่งมักเห็นได้ในรูปแบบของการช่วยเหลือ การแบ่งปัน การร่วมกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ และการรักษากฎระเบียบของสังคม (Mussen; & Eisenberg. 1977: 3; Reykowski. 1982: 378) พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2554: 402) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของคุณธรรมจริยธรรมที่มีในเยาวชนโดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนอาชีวะ (ดวงเดือน พันธุมนานิน. 2538: 41) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนาให้นักเรียนอาชีวะสำหรับภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ เพื่อพัฒนาประเทศโดยเน้นการให้ความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังนิสัยในการทำงาน (อาชีวศึกษา, กรม. กองแผนงาน. 2542) แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกลับพบปัญหาต่างๆในนักเรียนอาชีวะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาเรื่องพฤติกรรม เช่น การใช้ความรุนแรง การต่อต้านกฎระเบียบของสถาบัน การทะเลาะวิวาท ทำให้ภาพพจน์ของนักเรียนอาชีวะถูกมองว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม (ดวงนภา มกรานุรักษ์. 2554: 9) และที่ถูกกำหนดให้เป็นปัญหาระดับชาติของกลุ่มนักเรียนอาชีวะ คือปัญหาการทะเลาะวิวาทกันของนักเรียนอาชีวะต่างสถาบัน (สุภาพร อาจเดช. 2555: 1-16)ปัญหาดังกล่าวที่สะสม

และเพิ่มความรุนแรงมากขึ้นในกลุ่มนักเรียนอาชีวะมีสาเหตุหนึ่งมาจากการที่นักเรียนอาชีวะขาดการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมทั้งในด้านความรู้และแนวทางปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นความจำเป็นและเร่งด่วนที่ต้องเสริมสร้างให้นักเรียนอาชีวะมีคุณธรรมจริยธรรมที่เด่นชัด ทำให้สังคมได้เห็นและเกิดการยอมรับและหนึ่งในคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้วิจัยได้ศึกษา คือพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ที่มีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากด้านประโยชน์ส่วนตน (Egoism) ด้านความเอื้อเพื่อ (Altruism) ด้านคติรวมหมู่ (Collectivism) และ/หรือด้านหลักการนิยม (Principlism) (Mikulincer; & Shaver. 2010:20-28; citing Batson. 2008) ซึ่งหากสามารถเสริมสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุดังกล่าวให้เกิดในตัวของนักเรียนอาชีวะ พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมก็จะเกิดขึ้นตามมา เช่น การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การร่วมทำกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษากฎสถาบันทางสังคม เป็นต้นอันจะสามารถตอบโจทย์แก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและภาพลักษณ์ที่ใช้ความรุนแรงของนักเรียนอาชีวะให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืน

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และการศึกษา

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรม
 เชื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 การวิจัยนี้จะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาและ
 เสริมสร้างให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมี
 พฤติกรรมเชื้อต่อสังคม มีค่านิยมของการ
 ช่วยเหลือสังคม สร้างภาพลักษณ์ใหม่ และเป็น
 บุคคลที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลดีให้เกิดกับ
 ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะพฤติกรรมเชื้อ
 ต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน
 กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของ
 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้าน
 ประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อ
 ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการ
 นิยม ที่มีต่อพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของนักเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้าน
 ประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อ
 ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการ
 นิยม ที่มีต่อพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของนักเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของ
 นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
 ประกอบด้วย การช่วยเหลือ การแบ่งปัน กิจกรรม
 การกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษา
 ปทัสถาน

2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัย
 ด้านประโยชน์ส่วนตนปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อ
 ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการ
 นิยม ที่มีต่อพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของนักเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความ
 กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. พฤติกรรมเชื้อต่อสังคมได้รับอิทธิพล
 ทางตรงจากตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้าน
 ประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อ
 ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการ
 นิยม

กรอบแนวคิดการวิจัย

เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี
 อิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชื้อต่อสังคม
 ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเบทสัน
 (Mikulincer; & Shaver. 2010: 20-28; citing
 Batson. 2008) ได้สรุปรูปแบบของปัจจัย
 ที่มีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมไว้ใน
 4 รูปแบบ ได้แก่ ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน
 (Egoism) ปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อ (Altruism)
 ปัจจัยด้านคตินิยม (Collectivism) และปัจจัย
 ด้านหลักการนิยม (Principlism) โดยที่ปัจจัย
 ดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้อย่างใดอย่างหนึ่ง
 หรือเกิดขึ้นควบคู่กันไปหรือเกิดขึ้นพร้อมกัน
 ทั้ง 4 รูปแบบก็ได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม
ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การดำเนินการวิจัย

ประชากร เป็นนักเรียนอาชีวในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1-3 ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 81 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2559: ออนไลน์) จำนวน 55,763 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2559: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีเขตพื้นที่ภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่ม (Cluster) และมีสถานศึกษาและห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling unit) ใช้การกำหนดจำนวนสถานศึกษาตามสัดส่วนของกลุ่มเขต (Proportional allocation) และสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนได้ทั้งหมด 30 ห้องเรียน นักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง 902 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการสนทนากลุ่มระหว่างผู้เชี่ยวชาญ และจากการสัมภาษณ์กลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในระดับผู้นำและนักกิจกรรม แบบวัดนี้เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ มีการตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ผล

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด พบว่าแบบวัดทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .96 จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อจากทั้งหมด 142 ข้อ คัดเหลือ 90 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .72 เป็นแบบวัดฉบับจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลวิจัยกับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1-3 จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 10 แห่ง 30 ห้องเรียน ได้แบบวัดทั้งสิ้น 902 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด โดยแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว จากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นข้อมูลนำเข้า และทำการประมาณค่าโดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood)

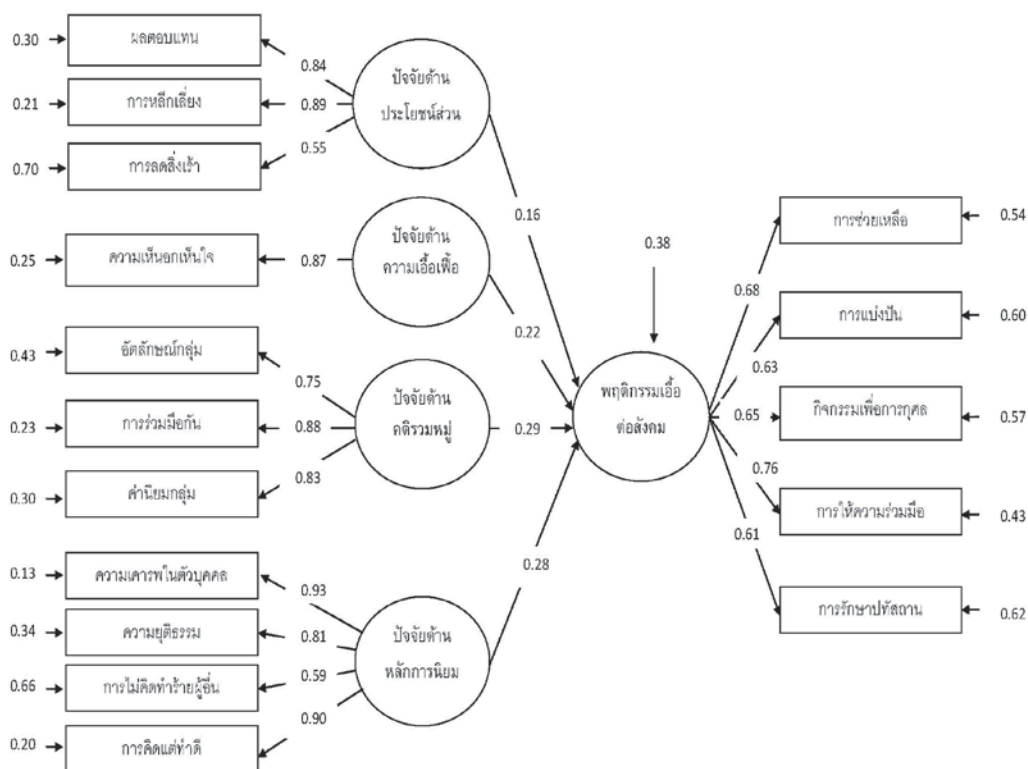
ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ประกอบด้วยการช่วยเหลือ การแบ่งปัน กิจกรรม การกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษา ทัศนสถาน

2. จากการทดสอบโมเดลสมมติฐานเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้น ปรากฏว่าโมเดลสมมติฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการ ตรวจสอบค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติโดยค่า $\chi^2/df = 45.00$ ($p = .10$), $df = 34$ และค่าดัชนีอื่นๆเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

GFI=.99, AGFI=.98, CFI=1.00, RMSEA=.01, SRMR=.01 กล่าวคือเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ ความกลมกลืนพบว่าค่า Chi-square (χ^2/df) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆชี้ให้เห็น ว่าโมเดลตามสมมติฐานกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้น สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลสมมติฐานเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม
ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาแสดงค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ดัง ปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุ

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล		
	พฤติกรรมเชื้อต่อสังคม		
	DE	IE	TE
ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน	.16**	-	.16**
ปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อ	.22**	-	.22**
ปัจจัยด้านคตินิยมหมู่	.29**	-	.29**
ปัจจัยด้านหลักการนิยม	.28**	-	.28**
R²	.62		

**p<.01

หมายเหตุ : DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effects)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)

TE = อิทธิพลรวม (Total effects)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชื้อต่อสังคม พบว่าพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้รับอิทธิพลทางตรงมีค่าเป็นบวกจากตัวแปรปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อปัจจัยด้านคตินิยมหมู่ และปัจจัยด้านหลักการนิยม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16, .22, .29, และ .28 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01แสดงว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านเป็น

สาเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมที่ละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้รับอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดมีค่าเป็นบวกจากตัวแปรปัจจัยด้านคตินิยมหมู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .29 แสดงว่าปัจจัยด้านคตินิยมหมู่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมเชื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ โดยตัวบ่งชี้ที่สำคัญอันดับแรกคือ อัตลักษณ์กลุ่ม ความร่วมมือ และค่านิยมกลุ่ม (น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

เท่ากับ .75, .88 และ .83 ตามลำดับ) กล่าวคือนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีอัตลักษณ์กลุ่ม มีความร่วมมือ และมีค่านิยมกลุ่มยิ่งสูงก็ยิ่งมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมสูงด้วย

จากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรแฝงในโมเดลสมมติฐานได้แก่ ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการนิยม ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 62 ($R^2=.62$)

อภิปรายผล

1. ตัวแปรแฝงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมมีตัวแปรสังเกตคือ การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การร่วมกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษาปทัสถาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นลักษณะของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .68, .63, .65, .76 และ .61 ตามลำดับ ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 (ค่า $t = 14.21-18.42$) แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 5 ตัวสามารถบ่งชี้ลักษณะตัวแปรแฝงได้ดีกล่าวคือ พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการแสดงออกทางปฏิบัติใน 5 ลักษณะนี้อย่างชัดเจน โดยมีลักษณะของการให้ความร่วมมือมากที่สุด (.76) รองลงมาเป็นการช่วยเหลือ (.68) การร่วมกิจกรรมการกุศล (.65) การแบ่งปัน (.63) และน้อยที่สุดคือการรักษาปทัสถาน (.61) ที่พบเช่นนี้เพราะว่าผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม และข้อสรุปที่ได้จากการสนทนากลุ่มระหว่างผู้เชี่ยวชาญ และจากการสัมภาษณ์กลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในระดับผู้นำและนักกิจกรรม มาเป็นรายละเอียดของทั้ง 5 ลักษณะของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในการสร้างแบบวัดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งทำให้เนื้อหาของแบบวัดตรงประเด็นกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวันของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการวิจัยยืนยันทฤษฎีและแนวคิดของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของมูเซน และไอเซนเบิร์ก (Mussen; & Eisenberg.1977: 3) และเรโคสกี (Reykowski.1982:378) ที่ได้แจกแจงรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมครอบคลุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุและด้านจิตใจแก่คนทุกข์ยากลำบาก การแบ่งปันวัตถุสิ่งของที่มีอยู่ การร่วมกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือการเสียสละตนเอง และการปฏิบัติตามปทัสถานและงานวิจัยของ มิลเลอร์ และคณะ (Miller; et al. 1991: 54) ที่ว่า พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในสังคม โดยมีเจตนาที่จะเกื้อกูลประโยชน์ให้กับผู้อื่น เช่น การแบ่งปัน การช่วยเหลือ การบริจาค เป็นต้น

2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบเช่นนี้เพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจใน

การแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมโดยตัดปัจจัยอื่นที่อาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อน เช่น ปัจจัยของจำนวนผู้รับรู้ในเหตุการณ์ ซึ่งมีผลต่อการกระจายความรับผิดชอบ ปัจจัยความเป็นสังคมเมืองที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง และสังคมชนบทที่มีความเอื้ออาทรสูง และปัจจัยการเกื้อกูลในระบบเครือญาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบทสัน(Mikulincer;& Shaver. 2010: 20-28; citing Batson. 2008)ที่ได้อธิบายรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยมหมู่ และปัจจัยด้านหลักการนิยม และงานวิจัยของซูย เซค และไล (Siu; Shek; & Lai. 2012: 1-7) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำนายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ได้แก่ ปทัสถานที่เอื้อต่อสังคม ค่านิยมของการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน และความเห็นอกเห็นใจ

3. เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าทั้ง 4 ปัจจัยเชิงสาเหตุส่งอิทธิพลทางตรงมีค่าเป็นบวกต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แสดงว่าทั้ง 4 ปัจจัยเป็นสาเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และร่วมกันอธิบายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 62 ($R^2 = .62$) ที่พบเช่นนี้เพราะว่าแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคคล อาจมาจากเพียงปัจจัยด้านเดียว หรือมีปัจจัยด้านอื่นร่วมด้วย เช่น

บริจาคทานเพราะอยากได้คำชมเชย แต่ในขณะที่เดียวกันก็เกิดความสงสารและมีหลักการด้านมนุษยธรรมเป็นแรงจูงใจเสริมให้แสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมออกมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบทสันที่ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมได้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือส่งอิทธิพลควบคู่กันไป หรือส่งอิทธิพลพร้อมกันทั้ง 4 รูปแบบ(Mikulincer; & Shaver. 2010: 29; citing Batson. 2008)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการแสดงออกทางปฏิบัติใน 5 ลักษณะอย่างชัดเจนโดยมีลักษณะของการให้ความร่วมมือมากที่สุดรองลงมาเป็นการช่วยเหลือ การร่วมกิจกรรมการกุศล การแบ่งปัน และน้อยที่สุดคือการรักษาปทัสถาน ดังนั้นการที่นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมออกมา ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับด้านการให้ความร่วมมือ เปิดโอกาสให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้แสดงออกในด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆที่สอดคล้องกับวัยที่เติมด้วยพลังกลุ่ม เช่น กิจกรรมกีฬาสี การเข้าชมรม กิจกรรมช่วยเหลือสังคม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในด้านการรักษาปทัสถานซึ่งมีการแสดงออกน้อยที่สุด เป็นหน้าที่ของ ครู ผู้ปกครอง และนักอบรมที่ต้องส่งเสริมให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแสดงออกในด้านนี้เช่นกัน โดยมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เพราะนักเรียน

อาชีวศึกษาเอกชนเป็นวัยที่รักอิสระ ไม่อยู่ในกฎระเบียบ และยึดกลุ่มเพื่อนเป็นหลัก ดังนั้น การที่ให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนค่อยๆ ซึมซับ การรักษากฎระเบียบของสังคม จะทำให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการยอมรับและแสดงออก พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในด้านนี้สูงขึ้น

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัยเป็นสาเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยแต่ละปัจจัยมีตัวบ่งชี้คุณลักษณะของแต่ละปัจจัยอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในตัวนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งการเสริมสร้างและพัฒนานี้อาจอยู่ในรูปแบบของโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา หรือโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยเน้นที่ปัจจัยด้านคตินิยม เพราะปัจจัยนี้ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นหากส่งเสริมให้เกิดอัตลักษณ์กลุ่มความร่วมมือ และค่านิยมกลุ่มในตัวนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยิ่งมาก ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในตัวนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสูงขึ้นด้วย ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวสอดคล้องกับวัยและวัฒนธรรมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. จากการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนผู้วิจัยพบว่า การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) กับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นสถานักเรียน นักกิจกรรม นักกีฬา หัวหน้าห้อง เป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสูง ประหยัดเวลา

รวดเร็ว ได้ข้อมูลที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยข้อมูลดังกล่าวถูกนำไปใช้สร้างแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง ดังนั้นงานวิจัยใดที่ต้องทำกับกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การสัมภาษณ์กลุ่มถือว่าเป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพอันดับแรกที่ควรพิจารณา

4. จากการเก็บข้อมูลกับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยพบว่า การที่ผู้วิจัยมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์และทำความเข้าใจกับนักเรียนในชั้นเรียนก่อนทำแบบวัด จะได้ข้อมูลที่ เป็นจริงมากกว่าการส่งแบบวัดให้กับสถานศึกษาและรอผลข้อมูลส่งกลับมา เพราะข้อมูลที่ ได้รับกลับมานั้นมีถึงเกือบร้อยละ 30 ที่ใช้ไม่ได้ เช่น ไม่ได้ทำบางหน้า มีการทิ้งดึงของข้อมูลให้คะแนนแบบเรียงฟันปลา เป็นต้น ดังนั้นหากมีการวิจัยที่ทำกับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยควรเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จะทำให้ได้ข้อมูลที่ เป็นจริงและน่าเชื่อถือ เพราะสังคมและวัฒนธรรมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแตกต่างจากของนักเรียนทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำแบบวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนอาชีวศึกษาทั่วประเทศทั้งสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาผลสรุปในภาพรวมของประเทศที่สามารถทำให้เป็นมาตรฐานและยอมรับในระดับสากล

2. ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในประเด็นของปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆที่อาจส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีเนื้อหาและขอบเขตของโมเดลโครงสร้าง (Structural model) ที่กว้างขึ้นหรืออาจจะทำการศึกษาให้ลุ่มลึกเฉพาะโมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในรูปแบบเชิงสำรวจหรือเชิงยืนยัน ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีความเข้มข้นมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงนภา มกรานุรักษ์. (2554). **อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554-2564)**. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). **พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา**. กรุงเทพฯ: โอเดียสแควร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). **ข้อมูลสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.vec.go.th/สถานศึกษาในสังกัดสอศ/สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน.aspx>

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชน. (2559). **สถิติการศึกษา**

เอกชนประจำปี 2558. สืบค้นเมื่อ

10 มิถุนายน 2559, จาก <https://sites.google.com/a/opec.go.th/opec/sthiti-rongreiyin-xekchn>

เอกสารประกอบสัมมนา 3 กุมภาพันธ์ 2555.

สุภาพร อาจเดช. (2555). **เอกสารประกอบการพิจารณาเรื่องปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษา คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2554). **จิตวิทยา การศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชีวศึกษา, กรม. กองแผนงาน (2542). **แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**.

กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา.

References

- Mikulincer, Mario., & Shaver, Phillip R. (2010). **Prosocial Motives, Emotions, and Behavior: The Better Angels of Our Nature**. USA: United Book Press.
- Miller, P., Bernzweg, J., Eisenberg, N., & Fabes, R. (1991). The development and socialization of prosocial behavior. In R. Hinde & J. Groebel (eds.) **Cooperation and Prosocial Behavior**. Cambridge: Cambridge University Press. p. 54.

Museen, Paul., & Eisenberg, Nancy.

(1977). **Roots of Caring,**

Sharing, and Helping. San

Francisco: .H.Freeman and

Company.

Reykowski, J. (1982). Motivation of

Prosocial Behavior. in V.J.

Derlega and J. Grzelak (eds),

Cooperation and Helping

Behavior: Theories and

Research. New York: Academic

Press, pp. 352-375.

Siu, A. M. H., Shek, D. T. L., & Lai, F. H.

Y. (2012). Predictors of

Prosocial Behavior among

Chinese High School Students in

Hong Kong. **The Scientific**

World Journal. Vol.2012, 1-7.

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

Components of The Effectiveness Welfare School

อรรณอัมไพ ภาสศักดิ์ชัย, ชวนชม ชินะดังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

Aunampai Passakchai, Chuanchom Chinatangkul, Kamolmal Chaisirithanya

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: aunampai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และ 2) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 2) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 3) การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำเร็จการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 44 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และแบบวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย และค่าวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย พบว่า 1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ เน้นคุณภาพวิชาการ ความตื่นตัวในการบริหารจัดการ ศักยภาพและสมรรถภาพของครูและบุคลากร และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลมีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง

คำสำคัญ : องค์ประกอบของประสิทธิผล, โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

ABSTRACT

The purposes of research were 1) to study the effectiveness components of the welfare school and 2) to verify the indicators for effectiveness of the welfare school. The research methodology consisted of 3 steps which were 1) the content analysis to scope the conceptual framework based on the effective school administration theories; 2) the instruments development and factor analysis of effectiveness components of the welfare school; and 3) verification of indicators for effectiveness components of the welfare school. The sample was 44 welfare schools under Office of the Basic Education Commission from simple random sampling. The instruments of the research were the semi-structured interview, questionnaire about the effectiveness components of the welfare school, and connoisseurship form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, mode, and exploratory factor analysis.

The research result revealed that 1) the effectiveness components of the welfare school consisted of 4 factors; academic quality orientation, management awareness, potential and performance of teachers and personnel, and creative leadership. 2) the indicators for effectiveness components of the welfare schools consisted of 15 indicators which were mutually verified by the experts that all indicators were found in accordance with propriety, feasibility, utility, and accuracy.

Keywords: effectiveness components , welfare school

บทนำ

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่รัฐจำเป็นต้องให้การสงเคราะห์เป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทาง

การศึกษาแก่ผู้ยากไร้และผู้เสียเปรียบทางการศึกษา ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของ

กระทรวงศึกษาธิการในอันที่จะสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กยากไร้และด้อยโอกาส ด้วยการฝึกอบรมในวิชาสามัญและวิชาชีพ ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวต้องดำเนินการรับผิดชอบการจัดการศึกษาและการดำเนินการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง จึงต้องใช้องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานที่ส่งผลถึงความสำเร็จของความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จและเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ

ตามมาตรฐาน เพราะเป็นผลมาจากแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ว่าควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง และนำมาเป็นตัวบ่งชี้ในการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เพื่อที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการบริหารจนทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางในการพัฒนาซึ่งต้องใช้ความทุ่มเทความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทาย ด้วยการมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ อีกทั้งการมีวิสัยทัศน์ของการบริหารหลักสูตรและการสอนที่กว้างไกลและความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการพัฒนา พร้อมทั้งบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการบริหารที่จะมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการศึกษาของชาติ จึงใช้แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษามาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
- 2) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

กรอบแนวคิดการวิจัย

- 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของเพียซ (Pierce: 1991)แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของสเติ้ดแมน (Stedman: 1987)แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของเอดมอนด์ส (Edmonds: 2001) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni: 1991) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของอสตินและเรโนลด์ (Austin and Reynold: 1990)แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของกลิกแมน สตีเฟนและกอร์ดอน (Glickman, Stephen and Gordon: 2004)แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของแซลอมอนส์ฮิลแมนและมอร์ติเมอร์ (SammondsHillman and Mortimore: 1995)3)แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) ข้อคิดเห็นจากการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) พิจารณาตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 51 โรงเรียนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจีซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan: 1970) ได้จำนวน 44 โรงเรียน จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วยผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนละ 8 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 352 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม(questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 150 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยนำไปใช้กับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้ ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทุกขั้นตอนของการวิจัย การสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

และผู้เชี่ยวชาญ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) การจัดส่งแบบสอบถามจากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทั้งกลุ่มทดลองเครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (frequency) การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต(arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สกัดปัจจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.55 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ (practically significant) ค่าไอเกน (eigen values)ที่มีค่ามากกว่า 1 และมีตัวแปร

ในแต่ละองค์ประกอบจำนวนตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของไกเซอร์(Kaiser's Criterion) และการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ค่าความถี่(frequency) ค่าร้อยละ(frequency)ค่ามัชฌิมเลขคณิต(arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และฐานนิยม (mode)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กล่าวมา ได้ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1) องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 เน้นคุณภาพวิชาการมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ คือ โรงเรียนมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมีความถนัดชัดเจนเรื่องหลักสูตร การวัดและประเมินผล โรงเรียนมีระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นผู้นำวิชาการ และโรงเรียนมีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพ

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ความตื่นตัวในการบริหารจัดการมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ คือ โรงเรียนมีงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการสร้างผลงาน โรงเรียนมีหน่วยงาน

ระดับบริหารในการกำกับดูแล โรงเรียนมีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และโรงเรียนมีประสิทธิภาพการจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพและสมรรถภาพของครูและบุคลากรมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบคือ ครูและบุคลากรมีจรรยาบรรณและการเป็นแบบอย่างที่ดี ครูและบุคลากรมีมาตรฐานวิชาชีพและใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และครูและบุคลากรมีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.4 องค์ประกอบที่ 4ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบคือผู้บริหารมีการบริหารแบบส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารแบบยืดหยุ่น และผู้บริหารคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2) ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มี 15 ตัวบ่งชี้ โดยแยกอธิบายแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 เน้นคุณภาพวิชาการ มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบคือ โรงเรียนมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมีความถนัดชัดเจนเรื่องหลักสูตรการวัดและประเมินผล โรงเรียนมีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนมีระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ความตื่นตัวในการบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบ

คือ โรงเรียนการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โรงเรียนมีประสิทธิภาพการจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนมีงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการสร้างผลงาน โรงเรียนมีหน่วยงานระดับบริหารในการกำกับดูแล

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพและสมรรถภาพของครูและบุคลากร มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบคือ ครูและบุคลากรมีจรรยาบรรณและการเป็นแบบอย่างที่ดี ครูและบุคลากรมีมาตรฐานวิชาชีพและใช้วิธีการสอนหลากหลาย และครูและบุคลากรมีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบคือ ผู้บริหารมีการบริหารแบบส่งเสริมและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารแบบยืดหยุ่น และผู้บริหารคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

อภิปรายผล

1) องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มี 4 องค์ประกอบ คือ

1.1 เน้นคุณภาพวิชาการ มีจำนวน 5 ตัวแปร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ นั้นหมายถึงการมีคุณภาพทางวิชาการต้องประกอบด้วยโรงเรียนมีคุณภาพ การเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และมีความถนัดชัดเจนเรื่องหลักสูตรมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการวัด

และประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน มีการจัดระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยผ่านระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนต้องมีการกระตุ้นให้ครูพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นผู้นำวิชาการ อาศัยครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำด้านวิชาการ ก็จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการเน้นคุณภาพวิชาการ จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดของประสิทธิผลโรงเรียน สอดคล้องกับแบลสและแบลส (Blase and Blasé: 1999) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้พบว่า ประสิทธิภาพจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 1985; Hallinger. 2003) ได้พัฒนารูปแบบของการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และได้พัฒนารอบแนวคิดของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 มิติ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.2 ความตื่นตัวในการบริหารจัดการ มีจำนวน 4 ตัวแปร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความตื่นตัวในการบริหารจัดการ คือ ศิลปะในการทำให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน จำเป็นต้องแสดงให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมีการ

กระจายอำนาจมากกว่ารวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง รับรู้และตระหนักในสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้น หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความเตือนร้อนร่วมกัน” สอดคล้องกับกลีโค ป็อกกี้ (Glico Pocky: 2015) จากองค์ ประกอบด้านบุคลากร สารสนเทศ และกระบวนการจัดการความรู้ ที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการความรู้ที่สัมฤทธิ์ผลจำเป็นต้องได้รับการออกแบบและนำไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งจะต้องทำให้ทุกคนภายในองค์กรร่วมแรงร่วมใจและเห็นพ้องต้องกันในการผลักดันกิจกรรมด้านบริหารจัดการความรู้นั้นด้วย

1.3 ศักยภาพและสมรรถภาพของครูและบุคลากร มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูและบุคคลกรมีมาตรฐานวิชาชีพและสามารถใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมอันเป็นคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวของครูและบุคลากร ให้มีจรรยาบรรณและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้ปรากฏออกมาเป็นที่ประจักษ์แก่นักเรียนและต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ Beeley (อ้างถึงใน Maxwell 1999) การที่ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เป็นกระบวนการเชิงระบบทำหน้าที่จัดหาความรู้และทักษะเพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาด้านการเรียนการสอน การพัฒนาครูคือการที่ครูได้ฝึกฝน

ตนเองในสภาวะของการปฏิบัติงานปกติ สร้างโอกาสให้ได้ทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจ ด้วยวิธีการต่างๆ หลากหลาย

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าความสามารถของผู้บริหาร ที่พิเศษเกี่ยวกับการประสานงานในการจูงใจ และนำบุคคลอื่นๆ ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับสมคิด สกุลสถาปัตย์ (2552) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง

2) ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) แตกต่างจากตัวแปรที่อยู่องค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้จากค่าสถิติ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 เน้นคุณภาพวิชาการ และองค์ประกอบที่ 2

ความตื่นตัวในการบริหารจัดการที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนคนให้มีความรู้ และหล่อหลอมคนให้เป็นคนดี สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดอยู่ในประเภทองค์กรระบบเปิด ดังนั้นกระบวนการบริหารของโรงเรียนจึงต้องสัมผัสกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันของกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางเศรษฐกิจบนเวทีโลก ที่ทำให้สภาพการบริหารงานของโรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยซึ่งโรงเรียนต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์กลางทางความรู้และวิชาการของชุมชนเพื่อที่จะผลิตเยาวชนให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคมและความคาดหวังนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังผลของการวิจัยที่ได้ทั้ง 4 องค์ประกอบอาจมีความแตกต่างกันในเรื่องของลำดับความสำคัญของคำอธิบายตัวบ่งชี้องค์ประกอบ และยืนยันความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งที่ 2 โดยอาจจะมาจากความแตกต่างของบริบทในเรื่องทรัพยากร ความต้องการในการพัฒนา และการให้ความสำคัญของรูปแบบในกระบวนการบริหาร แต่โดยภาพรวมแล้วยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันใน 4 องค์ประกอบข้างต้น โดยมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของแซลมอนฮิลล์แมน และมอร์ติเมอร์ (Sammonds Hillman and Mortimore: 1995) ซึ่งศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งสเตทออฟ วิคตอเรีย (State of Victoria

Department of Education and Training) ได้ศึกษาในปี ค.ศ. 2002 และพบว่าองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) มี 3 องค์ประกอบ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของกลิกแมนกอร์ดอน และโรสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon: 2004) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 15 ประการ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบของการพัฒนาโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ค้นพบ นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับแนวคิดของเอดมอนด์ส์ (Edmonds: 1979), คาร์ดเวล (Caldwell and Spinks: 1990) ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel: 2001) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนโดยมีเป้าหมายปลายทางคือการเรียนรู้ของนักเรียน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียน โดยมีความสอดคล้องกับแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและครูอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานโรงเรียนที่สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยตรงควรนำองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาแนวทางในการบริหารงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนได้จริง

2. ผู้บริหารสำนักงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ “องค์ประกอบ

ของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์” นี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนโดยจัดลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสภาพบริบทจริงของแต่ละโรงเรียนและคำนึงถึงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดพร้อมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

บรรณานุกรม

สมคิด สกุลสถาปัตย์. (2552). **รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

Austin, Garham E., and Reynolds, John D. (1990). “Managing for improved school effectiveness: An international survey.” School Organization, 10(2/3).

Blase, J and Blase J. (1999). “Effectiveness instructional leadership through the teachers’ eyes”. High School Magazine. 7(1): 16-20.

Caldwell, B.J. and Spinks J.M. (1990). **The self-Managing School**. London: Taylor and Francis (Printer) Ltd.

Clickman, Carl. D., Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon.

(2004). **Super Vision and instructional Leadership: A Developmental Approach**. 6thed Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Desaii. (2011). Professional teachers. Retrieved January 23, 2015, From <http://sosaiity.blogspot.com/2011/09/9.html>

Edmonds, Ronald R. (1979). “Effect schools for the Urban poor” Education Leadership.

Glico Pocky. (2015). **การบริหารจัดการความรู้...กับยุทธศาสตร์องค์กร**, Retrieved August 18, 2015, From <http://pocky088.tumblr.com/>

Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). “Assessing the instructional, management behavior of principal”. The element school journal. Vol. 86, No. 2, November.

Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel, (2001). **Education Administration: Theory, Research, and Practice**. 6thed. New York: McGraw Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3): pp. 607-610.

Pierce, Lorraine V. (1991). **Effective schools for national origin language minority**

- students.** Washington, DC: The Mid Atlantic Equity Center.
- Sammonds, P., Hillman, J.Mortimoreand P.(1995). **“Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research.”**A report by the institute of education for the office for standards in education.
- Sergiovanni, Thomas J. (1991).**The principal ship: A reflective practice perspective,** 2nd ed. Needham Heights: Allyn and Bacon
- State of Victoria (Department of Education and Training). (2002). **Knowledge and Skills building a future.**[Online], accessed 30 August 2002. Available from <http://www.sofweb.vic.edu.au/blueprint/esdefault.asp>,(2002), 1-25.
- Stedman, Lawrence C. (1987).**“It’s time we change the change the effective schools formula.”** Kappan, 69: p55.

การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่า ในตนเองของนักเรียน

A Development of The Guidance Activity Package to Enhance Student Self-Esteem

อัปสรสิริ เลี่ยมประชา, สุดารัตน์ เปรมชื่น

Apsornsiri lampracha, Sudarat Premchuen

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก : e-mail : misscream@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงทดลองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ และ 2) เปรียบเทียบระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 100 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และมีการจับฉลากแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 50 คน โดยกลุ่มแรกใช้เป็นกลุ่มทดลอง (Experimental Group) และกลุ่มที่สองใช้เป็นกลุ่มควบคุม (Control Group) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง และแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองฉบับนักเรียนของสแตนเลย์ คูเปอร์สมิธ (Stanley Coopersmith) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่า ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษา พบว่า :

1. ได้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ ประกอบด้วย 16 กิจกรรม
2. นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองที่พัฒนาขึ้นมา มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : กิจกรรมแนะแนว, การเห็นคุณค่าในตนเอง

ABSTRACT

The purpose of this quasi experimental research was to 1) develop the guidance activity package for enhancing student self-esteem. 2) compare the result of a guidance activity package on self-esteem of students in the experimental group and those in the control group.

The samples were 100 Mathayom Suksa 1 students who were studying in the first semester of 2016 academic year at Triamudomsuksanomkiao School. They were randomly assigned to an experimental group and a control group, each group comprising of 50 students. The instruments were the guidance activity package and Stanley Coopersmith's Self – Esteem Inventory School, Data was analyzed by using the descriptive statistics such as percentage, arithmetic mean, and standard deviation, and the inferential statistic by t-test.

Findings revealed as follows;

1. The guidance activity package for enhancing student self-esteem was at good quality package of 16 activities.
2. Self-esteem scores of students in the experimental group who received the guidance activity package were significantly higher than those in the control group at .01 significant level.

Keywords : Guidance activities, Self-esteem

บทนำ

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา นั้น ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาในระดับที่สำคัญ เนื่องจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจ ความถนัด และความสนใจของตนเอง ส่งเสริม การพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจารณ์คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหาที่มี

ทักษะ ในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้ เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้าน ความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจ ในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐาน ในการ ประกอบอาชีพ หรือการศึกษาต่อ

การเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการ ยอมรับอย่างแพร่หลายมานานว่า เป็นปัจจัย สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อไปสู่เป้า

หมายในชีวิตของมนุษย์ ซึ่งรากฐานการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง เริ่มต้นจากการเลี้ยงดูในครอบครัว โดยมุมมองที่มีต่อตนเองในด้านต่างๆ เช่น รูปร่าง หน้าตา ความฉลาด ฐานะ และความต้องการให้ตนเองเป็นอย่างไร มักจะได้รับอิทธิพลจากพ่อแม่ ถ้าทั้งความต้องการจะเป็นอย่างไร และมุมมองที่มีต่อตนเองนั้นสอดคล้องกัน หรือใกล้เคียงกัน ก็จะทำให้คนๆ นั้น รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า น่าภาคภูมิใจในตนเอง หากไม่ไปด้วยกันเลย ก็คล้ายกับว่าไม่บรรลุเป้าหมายเสียที ก็ย่อมไม่รู้สึกถึงคุณค่าของตัวเอง และไม่ภาคภูมิใจในตนเอง ตัวอย่างที่เห็นได้บ่อยๆ คือ พ่อแม่อยากให้ลูกเรียนเก่ง ก็จะคอยบอกลูกเสมอว่า ต้องเรียนเก่งจะดีอย่างนั้นอย่างนี้ เด็กส่วนใหญ่ก็จะคิดตามที่พ่อแม่บอก ดังนั้นเขาจะรู้สึกอยากเป็นคนเก่ง ถ้าเขาเป็นเด็กไม่เก่ง เขาจะไม่มีทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้เลย หรืออีกกรณีถ้าเขาเก่งพอสมควรแต่พ่อแม่ไม่เคยชม เขาก็จะไม่แน่ใจว่าตนเองเก่งหรือยัง พ่อแม่บางกลุ่มชอบติ เพราะกลัวว่าชมแล้วลูกจะเหลิง หรือคิดว่าติแล้วลูกจะได้พยายามต่อ แต่พอติบ่อยๆ เด็กก็จะรู้สึกสงสัยว่า ตนเองไม่เก่งจริง ทั้งที่ได้พยายามแล้ว เพราะทุกครั้งที่พยายามต้องลงทุนลงแรงขยันเรียน แต่ก็ยังไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาไม่เก่งพอ ในที่สุดเด็กก็จะคิดว่า เขาคงทำไม่ได้แน่นอน และไม่พยายามอีกต่อไป จะเห็นได้ว่าพ่อแม่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความรู้สึกของลูกว่า ตนเองมีคุณค่า และต่อความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในตนเองของลูกเป็นอย่างมาก (สมยศ ยอดกาวิ, 2557)

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป หากบุคคลใดที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขเนื่องจากมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย (ชุตินันท์ มีมุข, 2552) บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะยอมรับธรรมชาติความรู้สึกรู้สึกของตนเอง พร้อมทั้งจะอยู่ร่วมกับผู้อื่น สามารถให้ความรักเอื้ออาทรกับบุคคลอื่น มีความมั่นใจในตนเอง และมีความมานะความพยายาม ความอดทนในการทำสิ่งต่างๆ จึงมักประสบความสำเร็จในการเรียนและการงาน ตรงกันข้ามกับคนที่มีความที่มึการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีความรู้สึกเศร้าหมอง หดหู่และสิ้นหวังกับชีวิต มองโลกในแง่ลบ ไม่น่าอยู่ ดูเหมือนทุกสิ่งที่เกิดขึ้น มักมีแต่ความยุ่งยาก และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ รู้สึกเหมือนว่า ตนเองเป็นผู้เคราะห์ร้าย (ดวงรัตน์ รongลัด, 2550) จะมองตนเองในแง่ลบ ดูถูกความสามารถของตนเอง แม้จะอยู่ในสภาพครอบครัวที่มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ หรือความเป็นอยู่ที่ดี ก็อาจมีปัญหในการปรับตัวในการอยู่ในสังคม มีการเรียนตกต่ำ คบเพื่อนเกเร มีพฤติกรรมก้าวร้าวทำลาย และมีการศึกษาที่พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำนั้น มีผลต่อเนื่องกับปัญหาต่างๆ อีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นโรคซึมเศร้า พฤติกรรมการกินที่ผิดปกติ พฤติกรรมกระทำผิด และปัญหาด้านการปรับตัว เป็นต้น

ในปัจจุบันนี้วัยรุ่นจำนวนไม่น้อยที่ไม่รู้จักตนเอง ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้ใช้ศักยภาพหรือจุดเด่นของตนเองได้อย่างไม่ถูกต้อง ไม่รู้ว่าตนเองมีข้อดีหรือจุดอ่อนด้านใดบ้างที่ต้องปรับปรุง ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนหรืออยู่ในสังคมแล้วเกิดปัญหา (ปรมาภรณ์ สาระภักดี และฉันทนา กล่อมจิต, 2557) สอดคล้องกับผลการศึกษเกี่ยวกับวัยรุ่นไทยของ เจิมสิริ เหลืองศุภกรณ์ (2545) สสำรวจเยาวชนอายุระหว่าง 12-20 ปี พบว่า เด็กไทยพันธุ์ใหม่มีลักษณะชี้เหงา อยู่กับตัวเองไม่ได้ เกิดความรือรุ่ม ขอบคุยโทรศัพท์นานๆ ไม่อดทนกับความทุกข์ ทำงานหนักไม่ได้ ชอบสบาย เที่ยวกลางคืน คบเพื่อนต่างเพศ และเสพยาเสพติด หรืออาจสรุปได้ว่า “เด็กไทยพันธุ์ใหม่ วัตถุนิยม ชอบเสพยาเสพติดและเพศเสรี” ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ทำให้วัยรุ่นมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า การป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหขึ้นและการพัฒนาผู้เรียนให้เห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นเป็นความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของนักเรียนพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ พฤติกรรมดังกล่าวนี้อาจนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพในอนาคต และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนไม่สามารถพัฒนาตนได้ตามศักยภาพ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้ใกล้ชิดที่ควรเปิดโอกาสให้เด็กอย่างเต็มที่ เร่งกระตุ้นมองหาศักยภาพที่วัยรุ่นผู้นั้นมี ทำให้เด็กมีโอกาสทดลอง เพื่อหาประสบการณ์ และเร่งพัฒนา

ความภาคภูมิใจของเขา ก็จะทำให้เด็กวัยรุ่นปรับตัวได้อย่างไม่มีปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน และให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ และศึกษาผลของการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า หลังจากให้นักเรียนได้ใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองแล้ว นักเรียนจะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. หลังการทดลอง นักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ทำกิจกรรมในชั้นเรียนตามปกติ
2. หลังการทดลอง นักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองจะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลอง

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงทดลอง มีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา 2) การศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียน 3) พัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน 4) การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ และ 5) เปรียบเทียบผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 100 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ในแผนการเรียนธรรมดา จากนักเรียนจำนวนทั้งหมด 8 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 400 คน และในแต่ละห้องเรียนลักษณะของนักเรียนไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างนักเรียนมาจำนวน 2 ห้อง จำนวน 100 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับฉลาก โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ให้กลุ่มแรกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มควบคุม

ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรจัดกระทำ (Treatment) คือ การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน

ตัวแปรตาม ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งผ่าน

ขั้นตอนการพัฒนาโดยผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จนมีคุณภาพตามเกณฑ์

2. แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองฉบับนักเรียนที่สร้างและพัฒนาโดยสแตนเลย์ คูเปอร์สมิธ (Stanley Coopersmith)

การดำเนินการเพื่อพัฒนาและทดลองใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างและออกแบบชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อับสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542 : 38) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1987 อ้างถึงใน พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547 : 144) และคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) รวมทั้งศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริคสัน (Erikson, 1963 อ้างถึงใน พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547 : 94) การออกแบบชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน มีการกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมตามรูปแบบการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของ ซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อับสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542 : 38) ที่เสนอว่า รูปแบบในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพึ่งพาตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม 2) การพึ่งพาอาศัยกัน จำนวน 4 กิจกรรม 3) ความรับผิดชอบ

ต่อตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม และ 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 4 กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 16 กิจกรรม โดยใช้เวลากิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน 12 สัปดาห์ รายชื่อ กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน มีดังนี้ 1) คุณคือใคร 2) โล่ประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เธอกับฉัน 8) ผู้นำสี่ทิศ 9) วาดรูปตามหัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อัดชีวประวัติ 12) เส้นชีวิต 13) ภารกิจพิชิตฝัน 14) เลือกลงสถานนักเรียน 15) ภารกิจของสถานนักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก การประเมินผลและเกณฑ์ในการประเมินการผ่านกิจกรรมแนะแนวของนักเรียนนั้น ใช้การพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญ โดยนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 80 จะต้องสามารถทำแบบฝึกหัดที่กำหนดให้ได้ถูกต้อง และนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 80 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอยู่ในระดับดี

ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาเป็นลำดับร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จนมีคุณภาพอยู่ในระดับดีที่สามารถนำไปใช้ทดลองกับนักเรียนได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานในสายงานแนะแนว และมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี โดยพิจารณาความเหมาะสมของกิจกรรมโดยคำถึงถึงวัยของเด็กที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง ลักษณะเนื้อหาที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของ ซิคโคเน (Siccone, 1995) ความยากง่ายของกิจกรรม และความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม

ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความความเข้าใจ คำชี้แจง ความเหมาะสมด้านอุปกรณ์ วิธีดำเนินการ เวลา และการใช้สถานที่ ซึ่งผลของการทดลองพบว่า ควรเพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรม 2 กิจกรรม คือ อัดชีวประวัติ และเส้นชีวิต จาก 1 คาบ 30 นาที เป็น 2 คาบ 60 นาที เนื่องจากในกิจกรรมนี้ นักเรียนจะต้องใช้เวลาในการทบทวนความทรงจำเกี่ยวกับตนเองและถ่ายทอดเรื่องราวออกมาในรูปแบบการเขียนอัดชีวประวัติ และแผนภาพเวลา 1คาบ 30 นาที เป็นเวลาที่น้อยเกินไปไม่สามารถรวบรัดให้นักเรียนทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ จึงต้องเพิ่มเวลาเป็น 2 คาบ 60 นาที นอกจากนี้กิจกรรมอื่นๆ ที่ได้มีการทดลองใช้ก็ต้องมีการปรับปรุงภาษา รูปแบบของใบงาน และขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อความกระชับและเหมาะสมกับเวลาอีกเล็กน้อย เมื่อผู้วิจัยปรับปรุงเสร็จเรียบร้อยแล้วชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่เสร็จสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มทดลองได้

1. ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมแนะแนวที่พัฒนาขึ้นมา นี้ ไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่ม

ทดลอง จำนวน 50 คน (Experiment Group) โดยก่อนทดลองได้ทำการวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองฉบับนักเรียน ของสแตนเลย์ คูเปอร์สมิธ (Stanley Coopersmith) และเก็บผลคะแนนก่อนการทดลองครั้งนี้ไว้ (Pretest) จากนั้นจึงดำเนินการทดลองด้วยการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 16 กิจกรรมย่อย โดยใช้เวลากิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน 12 สัปดาห์ หลังจากนั้นจึงทำการวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดชุดเดิมอีกครั้งหนึ่ง และเก็บผลคะแนนหลังการทดลอง (Posttest) ไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการทดลองต่อไป

2. ในทำนองเดียวกันกับนักเรียนกลุ่มควบคุม จำนวน 50 คน (Control Group) ที่ผู้วิจัยสอนด้วยตนเองร่วมกับครูแนะแนว โดยใช้วิธีการตามปกติ ก่อนสอนก็ได้ทำการวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองฉบับนักเรียนของสแตนเลย์ คูเปอร์สมิธ (Stanley Coopersmith) และเก็บผลคะแนนก่อนการทดลองครั้งนี้ไว้ (Pretest) จากนั้นดำเนินการสอนแบบปกติตามแผนการสอนเป็นเวลา 12 สัปดาห์ หลังจากนั้นจึงทำการวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดชุดเดิมอีกครั้งหนึ่ง และเก็บผลคะแนนหลังการทดลอง (Posttest) ไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการทดลองต่อไป

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ด้วย

สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ด้วยค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้จากการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการทดลองด้วยชุดกิจกรรม และการสอนแบบปกติ ด้วยสถิติอนุมานโดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) แบบ Independent t-test และ Dependent t-test ตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. ได้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ ประกอบด้วย 16 กิจกรรม คือ 1) คุณคือใคร 2) โลกประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เธอกับฉัน 8) ผู้นำที่ทิศ 9) วาดรูปตามหัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อุตชีวประวัติ 12) เส้นชีวิต 13) ภารกิจพิชิตฝัน 14) เลือกตั้งสภานักเรียน 15) ภารกิจของสภานักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อับสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542 : 38)

2. หลังการทดลอง นักเรียนในกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. หลังการทดลอง นักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน จำนวน 16 กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมานี้ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนาการเห็นคุณค่าของนักเรียน ซึ่งมีสภาพและอยู่ในบริบทเดียวกันกับนักเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ เพราะได้ถูกสร้างและพัฒนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดของกรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อัปสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542 : 38) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1987 อ้างถึงใน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547 : 144) และคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) รวมทั้งศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson, 1963 อ้างถึงใน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547 : 94) หลังจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีทางจิตวิทยา และนำมาพัฒนาอย่างมีระบบเพื่อการสร้างและการออกแบบกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จนมีคุณภาพอยู่ในระดับดีที่สามารถนำไปใช้ทดลองกับนักเรียนได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานใน

สายงานแนะแนว และมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นลำดับจนถึงขั้นสุดท้าย จึงได้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ประกอบด้วย 16 กิจกรรมย่อย โดยใช้เวลากิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน 12 สัปดาห์ รายชื่อกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน มีดังนี้ 1) คุณคือใคร 2) โลกประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เธอกับฉัน 8) ผู้นำสี่ทิศ 9) วาดรูปตามหัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อดีตชีวิตประวัติดี 12) เส้นชีวิต

13) ภารกิจพิชิตฝัน 14) เลือกตั้งสภานักเรียน 15) ภารกิจของสภานักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ สอดคล้องกับ อัปสรสิริ เอี่ยมประชา (2542) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนกิ่งเพชร กรุงเทพมหานคร โดยนักเรียนในกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 14 กิจกรรม สัปดาห์ละ 5 ครั้ง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ติดต่อกัน พบว่า 1) หลังการทดลองนักเรียนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) หลังการทดลองนักเรียนที่ได้รับโปรแกรม

เสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. จากผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนในกลุ่มทดลองที่ใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมที่ทำกิจกรรมในชั้นเรียนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นผลสืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพของกิจกรรม ทั้งนี้ เพราะกิจกรรมแนะแนวได้ผ่านการสร้างขึ้นอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ คือ ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการ ตลอดจนรูปแบบเรียนมาตรฐานในวิชาแนะแนวระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำมากำหนดเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลาและผู้เรียน ซึ่งผ่านการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำวิธีการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองตามกรอบแนวคิดของกรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อัสพรสิริ เขี่ยมประชา, 2542 : 38) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1987 อ้างถึงใน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547 : 144) และคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) รวมทั้งศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริคสัน (Erikson, 1963 อ้างถึงใน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547 : 94) มาสร้างเป็นชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่มีความสอดคล้องกับระยะเวลาและหลักสูตร

มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีกิจกรรมแนะแนวที่หลากหลาย จำนวน 16 กิจกรรม และครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อัสพรสิริ เขี่ยมประชา, 2542 : 38) ที่ว่า รูปแบบในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพึงพาตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม 2) การพึ่งพาอาศัยกัน จำนวน 4 กิจกรรม 3) ความรับผิดชอบต่อตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม และ 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 4 กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 16 กิจกรรมโดยใช้เวลากิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน 12 สัปดาห์ รายชื่อกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน มีดังนี้ 1) คุณคือใคร 2) โฉ่ประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เธอกับฉัน 8) ผู้นำสี่ทิศ 9) วาดรูปตามหัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อดีตชีวิตประวัติ 12) เส้นชีวิต 13) ภารกิจพิชิตฝัน 14) เลือกตั้งสภานักเรียน 15) ภารกิจของสภานักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984 อ้างถึงใน วิพาพร บุญวงษ์, 2551) ที่กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เพิ่มขึ้นไว้ว่า มี 4 ประการ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ ความสนใจจากบุคคลจากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิตหรือจาก

บุคคลรอบข้าง 2) การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยปัจจัยที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ คือ การมีความสามารถ มีความสำคัญ มีอำนาจในตัว และการมีคุณงามความดี 3) การได้กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนา 4) การไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง เช่น การไม่สนใจต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรม พบว่า นักเรียนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น และสนใจเข้าร่วมกิจกรรม นักเรียนนำเสนอสิ่งที่เป็นผลที่ได้รับและข้อค้นพบจากการทำกิจกรรม ซึ่งทำให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจในตนเอง และในแต่ละกิจกรรมก็มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่า กิจกรรมแนะแนวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้สามารถทำให้คะแนนระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนหลังการทดลองเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ วรรณุช เอกจริยกร (2551) ที่ทำการศึกษากการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคม กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง หลังการใช้กิจกรรมแนะแนวสูงกว่าก่อนการใช้กิจกรรมแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. จากผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนในกลุ่มทดลองที่ใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงขึ้นกว่าก่อน

การทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมที่ออกแบบในกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียนเป็นกิจกรรมที่นักเรียนส่วนใหญ่ไม่เคยทำกิจกรรมเช่นนี้มาก่อนในระดับประถมศึกษา และกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้มีโอกาสสำรวจอัตลักษณ์บุคลิกภาพ มีการสำรวจความถนัด ความสนใจ กิจกรรมที่ชอบทำในเวลาว่าง ลักษณะเด่น และลักษณะด้อยของตนเอง รู้จักการยอมรับในความสามารถของตน ตลอดจนได้รับผลสะท้อนกลับจากกิจกรรมกลุ่ม ในลักษณะสังคมมิติ ทำให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจในตนเองและกลุ่มเพื่อนมากขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับ ธีระวัฒน์ ชัยยุทธยรรยงและวารภรณ์ หงส์ดีลกกุล (2558) ที่กล่าวว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมแนะแนวจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิด ตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายวางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ พรรรณี เกษมมล (2558) และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฏฐวีร์ นงนุช (2552) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าของกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า การรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่พัฒนาขึ้นมาจำนวน 16 กิจกรรมนี้ไปใช้ในการพัฒนา นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีระดับการเห็นคุณค่าของตนเองเพิ่มขึ้นได้ เพราะได้ผ่านกระบวนการพัฒนา และมีการทดสอบแล้วว่าเป็นชุดกิจกรรมที่มีคุณภาพ

2. การสร้างและพัฒนากิจกรรม ซึ่งถือว่าเป็นนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีวิธีการดำเนินการได้หลายวิธี หากมีการทำวิจัย ในลักษณะนี้ในครั้งต่อไป อาจทดลองใช้วิธีอื่น และนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการ ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ ภูมิหลังของนักเรียน หรือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งควรทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น นักเรียนในระดับชั้นอื่นๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการศึกษาวิจัยให้มีความกว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

เจิมสิริ เหลืองสุภกรณ. (2545). **จินตนาการทางเพศของผู้หญิงผ่านนิตยสารวัยรุ่น**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตร์ (วารสารสนเทศ) บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุดินันท์ มีมุข. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติ การศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

ณัฐวีร์ นงนุช. (2552). **ผลของกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. สารนิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงรัตน์ รongกลัด. (2550). **การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

ธีระวัฒน์ ชัยยุทธยรรยง และคณะ. (2558). **กิจกรรมแนะแนว**.6. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ปรมาภรณ์ สาระภักดี และคณะ. (2557). **ผลการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่4**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุญย์. (2547). **ทฤษฎีจิตวิทยา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรณี เกษกมล. (2558). **กิจกรรมแนะแนวสมบูรณ์แบบ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

สมยศ ยอดกาวิ. (2557). **วิธีเสริมสร้างความภูมิใจให้ตนเองในวัยรุ่น (How to build self-esteem for teenagers)** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://km.streesp.ac.th/external_newsblog.php?links=675 (วันที่สืบค้น 15 ต.ค. 2559)

วรุณ เอกจริยกร. (2551). **การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิภาพร บุญวงศ์. (2551). **การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบไฮสโคปกับการจัดประสบการณ์แบบปกติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อัปสรสิริ เอี่ยมประชา. (2542). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Coopersmith, S. (1984). **Self-esteem inventories**. San Francisco : Consulting Psychologist Press.

Siccone, F. (1995). **Celebrating diversity : Building self – esteem in today's multicultural classroom**. Massachusetts : Allyn and Bacon.

การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของ นักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย

A Study of Behavior and Factors Affecting the Tourism of Russian Tourists

ยingsak จงเลิศเจษฎาวงศ์*, อำไพ บูรณกิตติปิณฺโญ

Yingsak Jonglerdjesdawong, Amphai Booranakittipinyo

สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : yingsakfood@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศ 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการตลาดบริการ (7Ps) กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงธันวาคม 2559 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาษารัสเซีย โดยทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ t-test Anova วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe Analysis และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 รูเบิล (ประมาณ 12,000-18,000 บาท) ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียพบว่า 1) อายุส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศทุกข้อ ได้แก่ ความถี่ในการท่องเที่ยว ประเภทการท่องเที่ยวลักษณะของสถานที่พัก และลักษณะของการท่องเที่ยว 2) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า อายุส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยทุกข้อ ได้แก่ ความถี่ในการท่องเที่ยว การเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกลักษณะที่พักแรม และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการตลาดบริการ (7Ps) และพฤติกรรมการท่องเที่ยว

ในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยทุกข้อ

คำสำคัญ: นักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย, พฤติกรรมการท่องเที่ยว, ปัจจัยส่วนประสมการตลาด (7Ps)

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study personal factors and Russian tourist behavior on abroad 2) To study personal factors and Russian tourist behavior in Thailand 3) To study the relationship between service marketing mix (7Ps) factors and Russian behavior in Thailand. The samples were 400 Russian tourists who travelled to Thailand on November to December 2016. Research methodology was qualitative study. The 400 respondents to the Russian questionnaire were selected by accidental sampling. the statistical tools used in this study are Percentage, Mean, Standard Deviation, Chi-square, t-test, ANOVA, Scheffe analysis and Multi regression analysis. SPSS is used for data analysis at a statistical level of .05.

The study found that the majority of Russian tourists were women, aged between 20-40 years old, earned the bachelor degree, worked as employee with the average income of 20,001-30,000 Rubles (approximately 12,000-18,000 Baht) per month.

The study results represent 1)Personal factors and Russian tourist behavior on abroad. There was age factor affected to tourism behavior on abroad consist of frequency of travel, selection of tourist attraction, type of accommodation and type of traveling.2)The results between personal factors and Russian tourist behavior in Thailand found age factor affected to tourism behavior in Thailand consist of frequency of travel, selection of tourist attraction, length of travel, budget of travel, type of accommodation and selection of souvenir. 3) The relationship between services marketing mix (7Ps) factors and Russian tourist behavior in Thailand that there was only product factor affected to tourism in Thailand.

Keywords: Russian Tourists, Tourist Behavior, Service Marketing Mix Factors (7Ps)

บทนำ

การท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้หลักให้แก่ประเทศไทย ดังจะเห็นจากรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติเป็นจำนวนมหาศาล ในปี 2558 มีรายได้จากการท่องเที่ยว 2.23 ล้านล้านบาท โดยมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติถึง 29.88 ล้านคน เติบโตจากปี 2557 ร้อยละ 20.44 (กรมการท่องเที่ยว, 2559) สำหรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ 5 อันดับแรกที่มีการเดินทางเที่ยวไทยสูงสุด ได้แก่ จีน ประมาณ 7.8 ล้านคน รองลงมาคือ มาเลเซีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และลาว ตามลำดับ ส่วนประเทศที่สร้างรายได้มากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ จีน ประมาณ 3.7 แสนล้านบาท รองลงมา ได้แก่ มาเลเซีย รัสเซีย อังกฤษ และออสเตรเลีย สำหรับประเทศที่มีการใช้จ่ายและสร้างรายได้ให้ประเทศไทยมากที่สุดในช่วง 5 เดือนแรกของปีนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวจีน 156,839.54 ล้านบาท รองลงมาคือ มาเลเซีย 33,092.12 ล้านบาท รัสเซีย 29,021.41 ล้าน

บาท อังกฤษ 27,949.41 ล้านบาท และสหรัฐอเมริกา 25,047.32 ล้านบาท ซึ่งเป้าหมายของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มรายได้เข้าสู่เศรษฐกิจของประเทศไทย และการกระตุ้นการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวมากขึ้น ท่ามกลางความผันผวนทางเศรษฐกิจโดยมีนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายจากประเทศจีน อินเดีย และรัสเซีย (กรมการท่องเที่ยว, 2559) เนื่องจากนักท่องเที่ยวจากสามประเทศนี้เป็นนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก มีศักยภาพสูงและมีอำนาจในการจับจ่ายซื้อสินค้า ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยมีรายได้จำนวนมหาศาลจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้

นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียถือเป็นนักท่องเที่ยวศักยภาพสูงที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จากสถิติจำนวนนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางมาประเทศไทยระหว่างปี 2554-2559 มีจำนวนดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย ปี 2554-2559

ปี	จำนวนนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย (คน)
2554	1,054,187
2555	1,316,564
2556	1,746,565
2557	1,603,818
2558	884,085
2559 (ไตรมาสแรก)	440,000

ที่มา: กรมการท่องเที่ยว, 2559

จากตารางที่ 1 พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียตั้งแต่ ปี 2554 มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ปี 2558 มีจำนวนลดลง เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจภายใน ประเทศรัสเซีย แต่ทางการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้พยายามร่วมมือกับผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวหามาตรการดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียกลับมาโดยช่วงไตรมาสแรกของปี 2559 มีนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียเดินทางเข้ามาถึง 4.4 แสนคน คาดว่า จะยังคงมีทิศทางที่ดีขึ้นต่อเนื่อง โดยแรงหนุนยังมาจากการที่ทางการประเทศรัสเซียยังคงมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจกับประเทศตุรกี และการที่ทางการประเทศรัสเซียยังไม่ยกเลิกคำสั่งห้ามสายการบินไปยังอียิปต์ ซึ่งยังคงทำให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในทางเลือกสำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวของรัสเซียสำหรับประเทศไทยและประเทศรัสเซีย มีความสัมพันธ์กันอย่างยาวนาน โดยจะร่วมกันฉลองในวาระครบรอบ 120 ปี ความสัมพันธ์ทางการทูตไทย-รัสเซีย ในปี 2560 และจะมีกิจกรรมและโครงการที่จะนำไปสู่ความร่วมมือที่ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น ทั้งในระดับรัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชนของทั้งสองประเทศ (รัฐบาลไทย, 2559)

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย” ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทยที่จะปรับปรุงลักษณะและคุณภาพการให้บริการในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมทางการตลาด ส่งเสริมให้รู้จักนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพในเชิงรุกมากขึ้น แทนที่เชิงรับอย่างที่เคยวางกลยุทธ์กันมา ซึ่งจะส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในระยะยาวอย่างยิ่งย่น

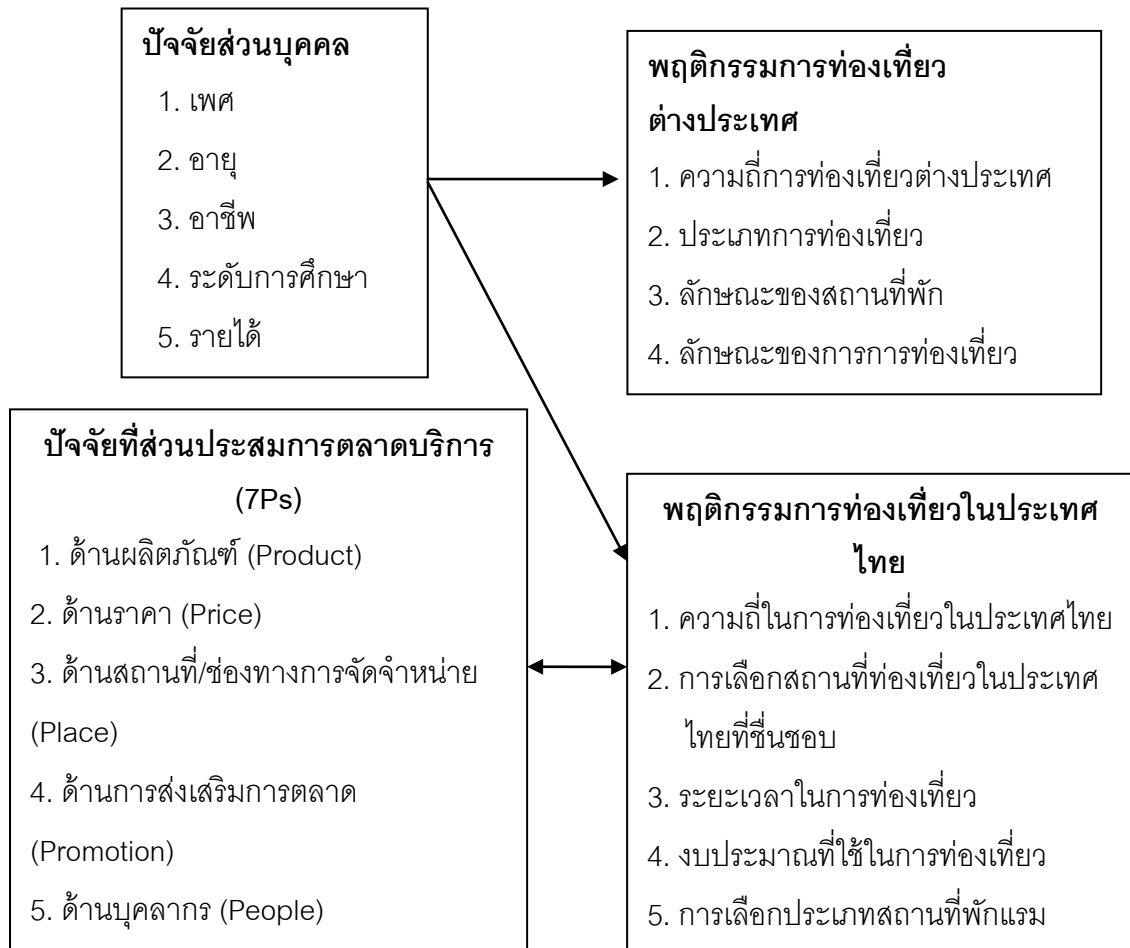
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย
2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียแตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่ได้รับ

1. นักการตลาดและผู้ประกอบการ รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์แผนงานและกำหนดนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวหรือการตลาดได้เช่น การส่งเสริมบุคลากรด้านภาษาฝรั่งเศส

2. นักวิจัย นักวิชาการ และคณาจารย์ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไป

ใช้ในการศึกษาต่อยอดและบูรณาการกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ผลงานวิจัยจะช่วยยกระดับคุณภาพและประสบการณ์การวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งเป็นนักวิชาการ และพัฒนาวิสัยทัศน์การวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไปพร้อมๆ กันเช่น การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสำหรับนักท่องเที่ยว

การดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย คณะผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อมุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย โดยมีประชากร คือ นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย ส่วนกลุ่มตัวอย่างมาจากจำนวนนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยจำนวน 884,085 คนในปี 2559 และใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาร์เนียมาน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) และวิธีการเก็บตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลในมุมมองความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านสถานที่/ช่องทางการจัดจำหน่าย ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศ ได้แก่ ความถี่ของการท่องเที่ยว ประเภทของสถานที่ท่องเที่ยวที่ชื่นชอบ ลักษณะของสถานที่พักแรมที่ใช้บริการในการท่องเที่ยวครั้งนี้ ลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยว

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย ได้แก่ จำนวนครั้งของการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย ลักษณะของสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบระยะเวลาในการท่องเที่ยวประเทศไทยงบประมาณในการท่องเที่ยวครั้งนี้ การเลือกลักษณะของสถานที่พักแรมที่ใช้บริการในการท่องเที่ยวครั้งนี้ การเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกของประเทศไทย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในประเทศไทยและต่างประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงธันวาคม 2559 โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ณ โถงผู้โดยสารขาออก (Departure Hall) สนามบินสุวรรณภูมิ จำนวน 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศ และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย เป็นข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) วิเคราะห์ด้วย

สถิติพรรณนา ในรูปการแจกแจงความถี่ (frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

2. ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาในรูปมัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศและการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์ Independent Sample t-test และการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 60.5 คิดเป็นจำนวน 242 คน มีอายุ 20 – 40 ปีมากที่สุดร้อยละ 57.8 คิดเป็นจำนวน 231 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 43.3 คิดเป็นจำนวน 173 คน มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 24.9 คิดเป็นจำนวน 134 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 รูเบิล (ประมาณ 12,000-

18,000 บาท)ร้อยละ 44.5 คิดเป็นจำนวน 178 คน

2. ปัจจัยส่วนประสมการตลาด (7Ps) ในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียพบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.15 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด โดยด้านความแปลกและแตกต่างของสถานที่ท่องเที่ยวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.27 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านราคามีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.94 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยด้านราคาอาหารมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.03 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ปัจจัยด้านสถานที่/ช่องทางการจัดจำหน่ายมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.15 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารกับธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว (การจองที่พัก การซื้อทัวร์) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.20 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.79 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจที่พัก/รายการนำเที่ยวผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.24 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.03 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยพนักงานมีความเป็นกันเองมารยาทดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.13 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ปัจจัยด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.02 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากโดยความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลและบริการของที่พัก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.08 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ

มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.08 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยบรรยายภาคใต้ สวยงามหรือแปลกใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.35 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด

3. พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการท่องเที่ยว ไม่เกิน 1 ครั้ง/ปี ร้อยละ 72 ซึ่งคิดเป็นจำนวน 288 คน ท่องเที่ยวทะเลและเกาะมากที่สุด ร้อยละ 87.8 ซึ่งคิดเป็นจำนวน 351 คน ใช้บริการสถานพักผ่อนประเภทโรงแรม/รีสอร์ทมากที่สุด ร้อยละ 93.5 คิดเป็นจำนวน 374 คน เดินทางท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนมากที่สุด ร้อยละ 74.8 คิดเป็นจำนวน 299 คน

4. พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของชาวรัสเซียพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ท่องเที่ยวในประเทศไทยครั้งแรก ร้อยละ 43.3 หรือคิดเป็นจำนวน 173 คน มีระยะเวลาในการท่องเที่ยวประเทศไทย มากกว่า 6 วัน มากที่สุด ร้อยละ 68.3 คิดเป็นจำนวน 273 คน มีงบประมาณการท่องเที่ยวในประเทศไทย ครั้งนี้มากกว่า 60,000 รูเบิล (ประมาณ 35,400 บาท) มากที่สุด ร้อยละ 40.5 คิดเป็นจำนวน 162 คน ใช้บริการโรงแรม/รีสอร์ทมากที่สุด ร้อยละ 92 คิดเป็นจำนวน 368 คน เลือกซื้อสินค้าเพื่อสุขภาพ เช่น ชา สมุนไพร ยาต้ม มากที่สุด ร้อยละ 34.3 คิดเป็นจำนวน 137 คน ต้องการให้ปรับปรุงและพัฒนาความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่ท่องเที่ยวมากที่สุด ร้อยละ 24 คิดเป็น จำนวน 96 คน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศและประเทศไทยพบว่า

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ มีดังนี้

- ต้องการให้มีการส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวทั่วโลก โดยการลดราคา

- การดูแลความปลอดภัยสำหรับนักท่องเที่ยว

- การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับโรงแรมและสถานที่ท่องเที่ยว รวมถึงรายการนำเที่ยวที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากเดิม และมีการพัฒนาสื่อแนะนำเที่ยวสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ทั่วโลก

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย มีดังนี้

- ต้องการให้พนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับธุรกิจบริการสามารถพูดภาษาอังกฤษและภาษารัสเซียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การดูแลรักษาความสะอาดบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวและบริเวณถนนมากที่สุด

- มีป้าย คำบรรยายสถานที่ท่องเที่ยว และชื่อสินค้าที่เป็นภาษารัสเซีย

- การดูแลความปลอดภัยของโรงแรมและสถานที่ท่องเที่ยว

- การดูแลมาตรฐานมัคคุเทศก์ เพราะบางคนไม่สุภาพและไม่มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ประเทศไทยอย่างแท้จริง และการยกระดับคุณภาพของบริษัทนำเที่ยว

6. การทดสอบสมมติฐาน

6.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียพบว่า

1) เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความถี่ของการท่องเที่ยว และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความถี่ของการท่องเที่ยว การเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยวที่ชอบไปมากที่สุดลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ชอบใช้บริการในการท่องเที่ยว และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อการเลือกลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ชอบใช้บริการในการท่องเที่ยว และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) อาชีพแตกต่างกันส่งผลต่อความถี่ของการท่องเที่ยว การเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยวที่ชอบไปมากที่สุด และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ชอบใช้บริการในการท่องเที่ยว และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อระยะเวลาในการท่องเที่ยว และการเลือกประเภทสถานที่พักผ่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความถี่ในการท่องเที่ยวในประเทศไทย การเลือกสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบระยะเวลาในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกประเภทสถานที่พักผ่อน และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อระยะเวลาในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกประเภทสถานที่พักผ่อน และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) อาชีพแตกต่างกันส่งผลต่อความถี่ในการท่องเที่ยวในประเทศไทย การเลือกสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบระยะเวลาในการท่องเที่ยว และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความถี่ในการท่องเที่ยวในประเทศไทย การเลือกสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบระยะเวลาในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า

1) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) โดยรวมมีผลต่อการเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกลักษณะที่พักแรม และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

2) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์มีผลต่อความถี่ในการท่องเที่ยว การเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกลักษณะที่พักแรม และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

3) ปัจจัยด้านราคามีผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกลักษณะที่พักแรม และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

4) ปัจจัยด้านสถานที่/ช่องทางการจัดจำหน่ายมีผลต่อการเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว และการเลือกลักษณะที่พักแรม

5) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดมีผลต่อการเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

6) ปัจจัยด้านบุคลากรมีผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยวและการเลือกลักษณะที่พักแรม

7) ปัจจัยด้านกระบวนการมีผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว และการเลือกลักษณะที่พักแรม

8) ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพมีผลต่อ ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกลักษณะที่พักแรมและการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมนักท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย โดยส่วนมากนิยมเลือก ทะเลและเกาะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนกุล ฤกษ์จริจุมพล (2558) ได้ทำการศึกษา งานวิจัยเรื่องการศึกษาวุฒิกกรรมและความต้องการในการท่องเที่ยวเชิงส่งเสริมสุขภาพกลุ่ม แอคทีฟปีชของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า กิจกรรมการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย ชอบ ได้แก่ เที่ยวธรรมชาติ เช่น ทะเล และ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาวดี พยัคฆโส (2554) ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องพฤติกรรม และทัศนคติของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่มีต่อการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า กิจกรรมหลักของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย คือ การไปชายหาด นิยมแหล่งท่องเที่ยวแบบ นันทนาการ/บันเทิง อีกทั้งข้อเสนอแนะการ ท่องเที่ยวในประเทศไทย ยังมีนักท่องเที่ยว ชาวรัสเซียบางคนต้องการให้มีกิจกรรมบริเวณ ชายหาดมากกว่านี้ รวมถึงการมีเครื่องเล่น หรือ สวนสนุกบริเวณชายหาดด้วย

2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ โดยความแปลกและแตกต่างของสถานที่ท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งประเทศไทยยังเป็นประเทศที่มีความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ฮาร์ล (2557) ที่ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ พบว่า แรงจูงใจปัจจัยด้านสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยวมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ไพรินทร์ (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมในการตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความคิดเห็นที่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติประทับใจมากที่สุด คือ บรรยากาศของสถานที่ท่องเที่ยว รองลงมา คือ ความหลากหลายของสถานที่

3) นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรของประเทศไทยอยู่ในระดับมากในด้านพนักงานมีความรู้ความสามารถในการบริการดูแลนักท่องเที่ยวดีพนักงานมีความเป็นกันเองมารยาทดี แต่ในทางกลับกันทางด้านภาษานักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการให้พนักงานในธุรกิจบริการพัฒนาและปรับปรุงภาษาอังกฤษ และภาษารัสเซียสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต ยิ่งยง (2557) ที่ทำการศึกษา

ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจ พฤติกรรม และประเภทการท่องเที่ยวเมืองพัทยาของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า ชาวเมืองท้องถิ่นในพัทยายังขาดทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษและพบว่า มีชาวเมืองพัทยาน้อยมากที่สามารถใช้ภาษารัสเซียในการสื่อสารหรือให้บริการข้อมูลแก่นักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย อีกทั้งชาวรัสเซียส่วนใหญ่ไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ ซึ่งส่งผลให้นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือได้รับบริการด้านข้อมูลได้ ต้องการให้เจ้าหน้าที่ผู้บริการสามารถสื่อสารและให้ข้อมูลเป็นภาษารัสเซียได้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ขาวทอง (2555) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องรู้ทางการให้บริการด้านการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวรัสเซียในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารทักษะภาษารัสเซีย

4) นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานที่และช่องทางการจัดจำหน่ายของประเทศไทยอยู่ระดับมากในด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจที่พัก/รายการนำเที่ยวผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตในประเทศรัสเซีย เนื่องจากเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่สื่ออินเทอร์เน็ตสามารถเข้าถึงทุกคนทั่วโลก ทำให้สามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างง่ายดาย ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ท่องเที่ยว ที่พักแรม และร้านอาหาร เป็นต้น ซึ่งควรจะใช้ประโยชน์ด้านนี้ในการส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวประเทศไทยมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ชูเลม็ด (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้สื่อ

อินเทอร์เน็ตและความพึงพอใจต่อการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า นักท่องเที่ยวมีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการท่องเที่ยวโดยเฉลี่ย 7-10 ครั้งต่อสัปดาห์ วันละมากกว่า 3 ชั่วโมง

5) นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านราคาของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยราคาอาหาร ราคาที่พัก และราคาโดยสารเครื่องบินในการเดินทางมาประเทศไทยมีราคาไม่แพง เมื่อเทียบกับค่าครองชีพของชาวรัสเซียซึ่งสูงกว่าค่าครองชีพในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถานทูตกรีซ (2557) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียจะพิจารณาความสามารถการจ่ายเงินในการท่องเที่ยวเป็นอันดับสอง รองจากการพิจารณาสถานที่ท่องเที่ยวที่ต้องการไป

6) พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย คือ นิยมเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกประเภทสุขภาพ ได้แก่ ชา ยาต้ม สมุนไพร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนภาวดี พัยคมใส (2554) เรื่องพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียชอบซื้อผ้าไหม ซึ่งเป็นคำประเภทอุปโภคอาจเป็นเพราะงานวิจัยทำมาหลายปี และทัศนคติของนักท่องเที่ยวได้เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งในระยะหลังประเทศไทยได้มีการส่งเสริมการตลาดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับสุขภาพและสมุนไพรไทยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการท่องเที่ยวมีดังนี้

- การปรับปรุงการคมนาคมขนส่งสาธารณะสำหรับนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียเช่น มีข้อมูลตารางการเดินทางประจำทางบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการข้อมูลการเดินทางด้วยตัวเอง

- ควรมีการอบรมและพัฒนาพนักงานโรงแรม และมัคคุเทศก์ ให้สามารถสื่อสารภาษารัสเซียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความรู้ความสามารถด้านภาษารัสเซียของพนักงานบริการมีน้อย

- บริษัทนำเที่ยว ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจร้านอาหาร ควรมีการสร้างสื่อออนไลน์เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียโดยตรง ซึ่งนอกจากจะนำรายได้สู่คนไทยโดยตรงแล้ว นักท่องเที่ยวยังได้สินค้าและบริการราคาถูก นอกจากนี้นักท่องเที่ยวไม่โดนหลอกหรือบังคับให้ซื้อรายการนำเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการติดต่อผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโดยตรง

- การหาสถานที่ท่องเที่ยวใหม่ๆ ที่มีเอกลักษณ์และมีความน่าสนใจเพื่อให้นักท่องเที่ยวกลับมาเที่ยวซ้ำ หรือการปรับรูปแบบรายการนำเที่ยวให้มีความน่าสนใจมากขึ้น เนื่องจากชาวรัสเซียชอบการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ ควรปรับให้มีกิจกรรมระหว่างการท่องเที่ยว

มากขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งยังทำให้นักท่องเที่ยวขยายเวลาพำนักในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการให้มีการหาสถานที่ใหม่ๆ ในการท่องเที่ยว รวมถึงมีสถานที่ทำกิจกรรมระหว่างการท่องเที่ยวด้วย

- การกำกับดูแลและกวดขันผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวและมัคคุเทศก์ผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เพราะทำให้การท่องเที่ยวประเทศไทยได้รับความเสียหายไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า มีมัคคุเทศก์ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมระหว่างปฏิบัติหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- การสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย ผู้ประกอบการท่องเที่ยว (บริษัทท่องเที่ยว ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจสินค้าที่ระลึก) รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อร่วมกันพัฒนาการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียให้ยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษฎากร ชูเลิศ. (2557). พฤติกรรมการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตและความพึงพอใจต่อการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการท่องเที่ยวของ นักท่องเที่ยวต่างชาติในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การเคราะห์ทางสถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวดี ขาวทอง. (2555). **สู่ทางการให้บริการด้านการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวรัสเซียในจังหวัดภูเก็ต.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ธนกฤต ยิ่งยงและศรัณยา เลิศพุทธรักษ์. (2557). **แรงจูงใจ พฤติกรรม และประเภทการท่องเที่ยวเมือง พัทยาของนักท่องเที่ยวชาว รัสเซีย.** วารสารบูรพาปริทัศน์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภาวดี พยัคฆ์โส. (2554). **พฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่มีต่อการเดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

รัฐบาลไทย. (2559). **10 ความตกลงและบันทึกความเข้าใจระหว่างไทย-รัสเซีย.** ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2559.จาก <http://www.thaigov.go.th/>

สุกัญญา ไพรินทร์. (2551). **พฤติกรรมในการตัดสินใจท่องเที่ยวของ นักท่องเที่ยวในอำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

Embassy of Greece in the Russian Federation, Department of Tourism. (2014).the research of the behavior ofvisiting Russian tourists. Retrieved December 29, 2016, from <https://ammos.restaurant.files.wordpress.com/2014/russia.pdf>

การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการ ก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

The Development of Business Intelligence System for Supporting the Administrations' Decision Making to Access Occupation Internationally for Students of Rajamangala University of Technology

เอกชัย เนาวนิช*, ณมน จีรังสุวรรณ

Ekachai Naowanich, Namon Jeerungsuan

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : ekachai_n@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีวัตถุประสงค์ย่อย เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล 2) พัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล 3) พัฒนาการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลและ 4) ศึกษาผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารระดับหลักสูตร ผู้บริหารระดับคณะและผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ 1) แบบประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อนักศึกษาในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล 2) แบบประเมินรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล 3) แบบประเมินระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล และ 4) แบบประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อนักศึกษาในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาระบบธุรกิจ

อัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 4) การใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ:ระบบธุรกิจอัจฉริยะ , การก้าวสู่อาชีพอย่างสากล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ABSTRACT

The main purpose of this research was to develop the business intelligence system for supporting the administrations' decision making to access occupation internationally for students of Rajamangala University of Technology and sub-objectives were 1) to investigate the factors affecting the students to enter occupation internationally, (2) to develop the business intelligence system model for supporting students' decision making to access occupation internationally, (3) to develop of business intelligence system for supporting students' decision making to access occupation internationally and 4) to evaluate the usage of the developed business intelligence system for supporting Rajamangala University of Technology students' decision making to access occupation internationally . The samples with purposive sampling included 67 comprised experts, curriculum administrators, faculty administrators and university administrators. The instruments were 1) the test for effecting decision making to access occupation internationally. 2) The development evaluation the model of business intelligence system for decisions support accessing occupation internationally. 3) The development evaluation the system of business intelligence decisions support accessing occupation internationally and 4) the system usage evaluation of business intelligence decisions support accessing occupation internationally for the students. The data were analyzed by Mean, Standard Deviation and One-way ANOVA Analysis of Variance.

The research found that 1) the factors evaluation involved in decision making to access occupation internationally was appropriated in highest level. The development evaluation the model of business intelligence were appropriated in high level. 3) The development evaluation the system of business intelligence were appropriated in

highest level and 4) the system usageevaluation of business intelligence decisions support accessing occupation internationally for the students was appropriated in highest level.

Keywords :Business Intelligence System; OccupationInternationally; Rajamangala University of Technology

บทนำ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยในประเทศไทยเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology and Communication: ICT) เข้ามาเป็นเครื่องมือหรือมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารจัดการ และการตัดสินใจที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542 ในหมวดที่ 5 กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตราที่ 36 วรรค 2 ได้กล่าวว่าให้สถาบันการศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหาร และการดำเนินงานเป็นของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) หรือในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556-2559 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการโดยมีเป้าประสงค์คือมีคลังข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการบริการ ด้านการศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ดังนั้นการมีระบบการบริหารจัดการที่มี

ประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจมีความถูกต้อง รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องมือหนึ่งที่นิยมใช้ในองค์กรธุรกิจเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพคือ ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence :BI) ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยในการรวบรวม เชื่อมโยง และนำเสนอข้อมูลในหลายๆ มิติ ทำให้ได้คำตอบจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เห็นแนวโน้ม ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว(วิทยาพรพัชรพงศ์, 2549; ระวีวรรณ แก้ววิทย์, และศรีสมบัติ แวงชิน, 2554:160-165)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่สำคัญของทุกๆ มหาวิทยาลัยคือการผลิตบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาแล้วมีงานทำและมีความสามารถในการอาชีพอย่างสากล เพราะเปรียบเสมือนเป็นการผลิตผลผลิตที่ดีมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและสามารถร่วมงานกับผู้อื่นในระดับสากลได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นองค์กรที่ผลิตบัณฑิตสู่สถานประกอบการและตลาดแรงงาน(มาเรียม นะมิ, 2549;ธิตีมา พลัปลิ่ง และคณะ, 2551) ดังนั้น

การพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของนักศึกษา ก่อนสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตให้สามารถ ก้าวสู่อาชีพอย่างสากลได้ จำเป็นที่ผู้บริหาร ระดับต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยจะต้องทราบ ปัจจัยใดที่มหาวิทยาลัย ควรพัฒนานักศึกษา หรือแก้ไขส่งผลให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจ วางแผนหรือดำเนินการ เพื่อให้ให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยสามารถก้าวสู่ อาชีพอย่างสากลได้

ดังนั้นเพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนคล สามารถบรรลุเป้าหมายในการผลิต บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำและ มีความสามารถในอาชีพอย่างสากล รวมถึง ผู้บริหารในระดับต่างๆ สามารถวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ นำไปสู่การดำเนินการ ที่มีความถูกต้องและรวดเร็วเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย บนพื้นฐานของข้อมูลจากระบบสารสนเทศของหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคล และข้อมูล สนับสนุนจากภายนอกแหล่งต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้ ศึกษาการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการตัดสินใจ ด้วยกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะ เพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุน การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพ อย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมนคล โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่ อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมนคล

2) เพื่อพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจ อัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้ บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคล

3) เพื่อพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการ ก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของ นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคล

4) เพื่อศึกษาผลการใช้งานระบบธุรกิจ อัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้ บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคล

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ระดับหลักสูตร ผู้บริหารระดับคณะและผู้บริหาร ระดับมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนคลสุวรรณภูมิและผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 67 คน จำแนกเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และผู้ทรง คุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 17 คน อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคล ผู้ใช้บัณฑิตจากสถานประกอบการจำนวน 20 คน และผู้บริหารระดับหลักสูตร ผู้บริหารระดับ คณะ และผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตาม
วัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. แบบประเมินปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการ
ก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล

2. แบบประเมินการพัฒนารูปแบบของ
ระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ
สำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล
ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

3. แบบประเมินการพัฒนาระบบธุรกิจ
อัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้
บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4. แบบประเมินการใช้งานระบบธุรกิจ
อัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้
บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินทั้ง 4
ฉบับ โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้องและความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความสอดคล้อง
ของแบบประเมิน คำนวณหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องรวมทั้งฉบับ (Index of Item Objective
Congruence :IOC) มีค่าเท่ากับ 0.96, 0.94,
0.96 และ 0.94 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา โดย
การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดย
ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA)

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยผู้
วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์
ข้อมูลซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าว
สู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล

2. จัดทำร่างปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าว
สู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาและประชุม
กลุ่มย่อย ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนสถานประกอบ
การ อาจารย์ผู้สอน ศิษย์เก่า จำนวน 15 คนและ
สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อย

3. สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินความ
เหมาะสมของปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพ
อย่างสากลของนักศึกษาและนำแบบประเมิน
ความเหมาะสมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ทรง
คุณวุฒิ (อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคล ผู้ใช้บัณฑิตจากสถานประกอบการ)
จำนวน 20 คน

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมิน
และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปปัจจัยซึ่งส่งผล
ต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

5. การพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ระบบธุรกิจอัจฉริยะ ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และศึกษาโครงสร้างของระบบสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

6. จัดทำร่างรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

7. สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินความเหมาะสมรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาและนำแบบประเมินความเหมาะสมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ (ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการบริหารการศึกษา) จำนวน 12 คน

8. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปผลการประเมินรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

9. การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารใน

การก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการและขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาระบบ

10. ออกแบบและพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยในงานวิจัยนี้ได้อาศัยหลักการขั้นตอนตามรูปแบบ ADDIE Model มาเป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาระบบ (Design and Development System) ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์ (Analysis) 2) การออกแบบ (Design) 3) การพัฒนา (Development) 4) การนำไปทดลองใช้ (Implementation) 5) การประเมินผล (Evaluation)(มนต์ชัย เทียนทอง ,2545) โดยในขั้นการพัฒนา (Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบตามวงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle : SDLC)

11. นำระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ที่พัฒนาขึ้นมาทดสอบระบบ โดยใช้วิธีการทดสอบ Blackbox Testing

12. สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และนำแบบประเมินไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ (ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ) จำนวน 5 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบ

13. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการประเมินการพัฒนา

ระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และปรับปรุงระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

14. การศึกษาผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาสำหรับผู้ใช้ และแนะนำการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ที่พัฒนาขึ้นให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับกรรมการบริหารหลักสูตร 2) ระดับคณะและ 3) ระดับมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิได้ทดลองใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

15. นำแบบการประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนำมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ จำนวน 30 คนซึ่งได้ทดลองใช้ระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ แล้ว และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

16. สรุปผลการประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการวิจัย

การพัฒนา ระบบธุรกิจอัจฉริยะ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้(ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

4.50 – 5.00 หมายถึงมีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึงมีระดับความเหมาะสมมาก

2.50 – 3.49 หมายถึงมีระดับความเหมาะสมปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึงมีระดับความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึงมีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยแบ่งผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อนักศึกษาในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาแสดงดังรูปที่ 1

โดยผลการวิเคราะห์เอกสารและการจัดการประชุมกลุ่มย่อยได้ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ปัจจัยหลักประกอบด้วย (1) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษซึ่งมีปัจจัยย่อยประกอบด้วย(1.1) ทักษะการอ่าน (1.2) ทักษะการเขียนและ (1.3) ทักษะภาษาในการสื่อสาร(2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีปัจจัยย่อยประกอบด้วย (2.1) ทักษะด้านฮาร์ดแวร์ (2.2) ทักษะด้านซอฟต์แวร์และ (2.3) ทักษะด้านอินเทอร์เน็ต(3) ความสามารถด้านวิชาชีพ

มีปัจจัยย่อยประกอบด้วย (3.1) ทักษะด้านวิชาชีพบังคับและ (3.2) ทักษะด้านวิชาชีพเลือก ซึ่งปัจจัยหลักทั้ง 3 ด้านเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์กับข้อมูลที่จะนำไปเป็นส่วนที่สำคัญในการจัดทำรายงานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ โดยที่ข้อมูลที่รองรับปัจจัยในแต่ละ

ด้านจะต้องเป็นข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นรูปแบบและระบบเดียวกัน ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยหลักทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.91$, S.D.=0.55)

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล		
(1) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	(2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	(3) ความสามารถด้านวิชาชีพ
1.1) ทักษะการอ่าน 1.2) ทักษะการเขียน 1.3) ทักษะภาษาในการสื่อสาร	2.1) ทักษะด้านฮาร์ดแวร์ 2.2) ทักษะด้านซอฟต์แวร์ 2.3) ทักษะด้านอินเทอร์เน็ต	3.1) ทักษะด้านวิชาชีพบังคับ 3.2) ทักษะด้านวิชาชีพเลือก
นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล		

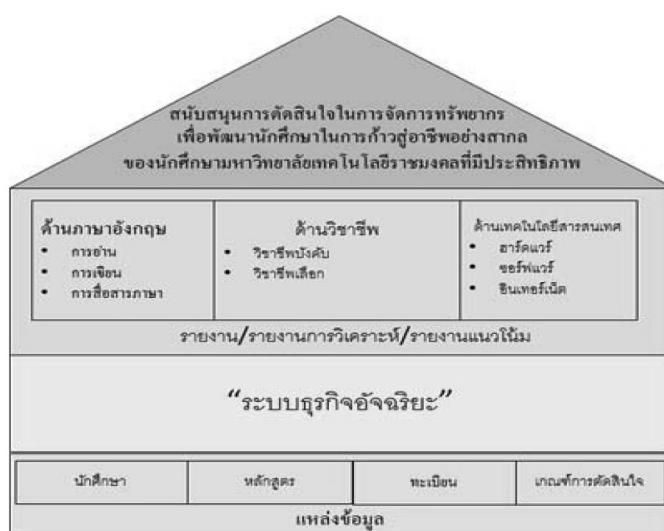
รูปที่ 1 ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

2. ผลของการพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น แสดงดังรูปที่ 2 ประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ (1) ส่วนการเตรียมข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยข้อมูลนักศึกษาหลักสูตร ทะเบียน เกณฑ์การตัดสินใจ (2) ขั้นตอนกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะประกอบด้วย (2.1)การจัดเตรียมข้อมูลสำหรับ

การนำข้อมูลเข้าสู่คลังข้อมูลโดยกระบวนการ ETL (Extract TransformLoad) (2.2) ออกแบบคลังข้อมูล (Data Warehouse Design) โดยใช้คลังข้อมูลแบบ Star Schema (2.3) การจัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลหลายมิติ (Cube) (2.4) การนำเสนอรายงานใน 3 ลักษณะคือ (2.4.1) รูปแบบรายงาน (Reporting Tools) (2.4.2) รายงานการวิเคราะห์ (Analysis Tools) และ (2.4.3) รายงานข้อมูลแนวโน้ม (Forecasting

Tools) (3) การตัดสินใจในการจัดการทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของ นักศึกษาในแต่ละระดับการบริหารจากรูปแบบ ของระบบที่พัฒนาผลการประเมินความเหมาะสม

สมของรูปแบบในทุกด้านจากผู้ทรงคุณวุฒิโดย ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.21)

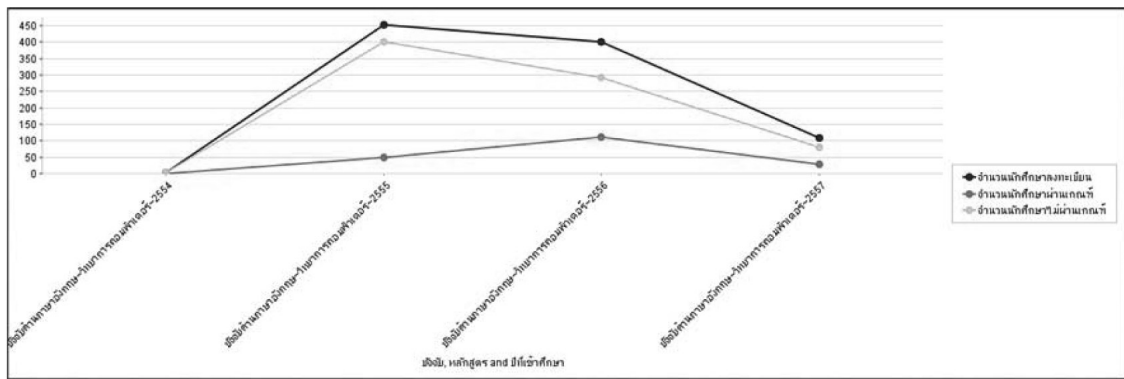


รูปที่ 2 รูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร ในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

3. ผลของการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

ระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาตามรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ตามผลลัพธ์ของวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่ 2 โดยข้อมูลนักศึกษา ข้อมูลหลักสูตร ข้อมูลงานทะเบียน และเกณฑ์การตัดสินใจ ที่ใช้ในงานวิจัยเป็นข้อมูลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิซึ่งสอดคล้องกับ กลุ่มตัวอย่างผู้ใช้งานระบบ และโปรแกรมที่ใช้ เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือ Open Source Pentaho BI Suite ตัวอย่างผลลัพธ์รายงานจาก การทำงานของระบบที่พัฒนาขึ้นแสดงดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 รูปแบบรายงานข้อมูลแนวโน้ม

ที่ 3 เป็นตัวอย่างรายงานข้อมูลแนวโน้ม ซึ่งแสดงปัจจัยด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษา ที่เข้าศึกษาระหว่างปี 2554-2557 โดยแสดง จำนวนนักศึกษาลงทะเบียนทั้งหมดในหลักสูตร นักศึกษาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และนักศึกษา ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์ผ่านดังกล่าวนำมา จากข้อมูลเกณฑ์การตัดสินใจในแหล่งข้อมูลของ ระบบ

ซึ่งระบบธุรกิจอัจฉริยะที่พัฒนาผู้วิจัยได้ ดำเนินการออกแบบรายงานสอดคล้องกับบริบท การบริหารงานในแต่ละระดับโดยระบบธุรกิจ อัจฉริยะสามารถให้ผู้ใช้งานในแต่ละระดับ สามารถดำเนินการจัดทำรายงานที่เหมาะสมกับ

บริบทการบริหารภายใต้ข้อมูลที่ได้ดำเนินการ ออกแบบและกำหนดได้ด้วยตนเอง ผลการ ประเมินความเหมาะสมของระบบในภาพรวม มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.22)

4.ผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร ในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการประเมินการใช้งานระบบของ ผู้บริหารระดับหลักสูตรผู้บริหารระดับคณะ และ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยแสดงผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

หัวข้อการประเมิน	ผู้บริหาร								
	หลักสูตร			คณะ			มหาวิทยาลัย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1. การใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร	4.31	0.37	มากที่สุด	4.26	0.35	มากที่สุด	4.72	0.18	มากที่สุด
ด้านที่ 2. รูปแบบรายงานของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร	4.73	0.46	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ด้านที่ 3. ความถูกต้องของรายงานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร	4.53	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด	4.70	0.41	มากที่สุด
ด้านที่ 4. การนำระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไปใช้งานในการบริหาร	4.87	0.27	มากที่สุด	4.85	0.32	มากที่สุด	4.85	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยภาพรวมรายด้านจากกลุ่มผู้บริหาร 3 กลุ่มคือ (1) ผู้บริหารระดับหลักสูตรจำนวน 15 คน (2) ผู้บริหารระดับคณะจำนวน 10 คน (3) ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 5 คนพบว่า ด้านที่ 1 การใช้งานระบบ

ธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร ผู้บริหารระดับหลักสูตรและผู้บริหารระดับคณะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}\bar{X}=4.31$, S.D.=0.37, $\bar{X}\bar{X}=4.26$, S.D.=0.35) ตามลำดับและในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}\bar{X}=4.72$, S.D.=0.18) ด้านที่ 2 รูปแบบรายงานของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารระดับหลักสูตร

ระดับคณะและมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46, $\bar{X}\bar{X}=4.80$, S.D.=0.42, $\bar{X}\bar{X}=4.80$, S.D.=0.45) ตามลำดับด้านที่ 3 ความถูกต้องของรายงานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารพบว่า ผู้บริหารระดับหลักสูตร ระดับคณะและมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}\bar{X}=4.53$, S.D.=0.52, $\bar{X}\bar{X}=4.50$, S.D.=0.53, $\bar{X}\bar{X}=4.70$, S.D.=0.41) ตามลำดับด้านที่ 4 การนำระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไปใช้งานในการบริหารพบว่า ผู้บริหารระดับหลักสูตร ระดับคณะและ ระดับมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}\bar{X}=4.87$, S.D.=0.27, $\bar{X}\bar{X}=4.85$, S.D.=0.32, $\bar{X}\bar{X}=4.85$, S.D.=0.34) ตามลำดับ

จากการนำผลการใช้งานของผู้บริหารทั้ง 3 กลุ่ม มาหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่าผู้บริหารทั้ง 3 กลุ่มสามารถใช้งานระบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่แตกต่างกันซึ่งหมายถึงระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นสามารถรองรับการใช้งานของกลุ่มผู้บริหารทั้ง 3 ระดับได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องพัฒนาระบบแยกเพื่อใช้งานเฉพาะผู้บริหารแต่ละกลุ่ม

อภิปรายผล

การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารใน

การก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ด้านดังนี้ (1) ด้านความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (3) ความสามารถด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์กับข้อมูลที่จะนำไปเป็นส่วนที่สำคัญในการจัดทำรายงาน ในการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาระบบให้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการพัฒนานักศึกษาให้สามารถทำงานได้ในอาชีพที่ต้องการทั้งในประเทศและต่างประเทศตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพของนักศึกษาก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาเป็นการสร้างโอกาสในการแข่งขันให้กับนักศึกษา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของธิตีมา พลัปลี และคณะ (2551) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตและความพึงพอใจของผู้ใช้งานบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต คือ การมีบุคลิกภาพที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เชื่อมั่นในตนเอง และมีความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในตัวบัณฑิตด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง และความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลำดับและสอดคล้องกับรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีการศึกษา 2557 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2557) ซึ่งพบว่า ความสามารถที่ช่วยให้บัณฑิตมีงานทำจากการสำรวจบัณฑิตจำนวน 2,173 คน ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 52.86) และภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 4.52)

2. ผลการพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการกำหนดแหล่งข้อมูลเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลหลักในการนำเข้าสู่ระบบธุรกิจอัจฉริยะ ซึ่งได้แก่ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และความสามารถด้านวิชาชีพในหลักสูตรที่ศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นส่วนของกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะและส่วนสุดท้ายเป็นส่วนของการนำ

รายงาน แนวโน้มต่างๆ จากกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะนำเสนอต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรที่จะสนับสนุนการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

3. ระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยการออกแบบและพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะในงานวิจัยนี้เป็นไปตามกระบวนการจัดทำระบบธุรกิจอัจฉริยะซึ่งสอดคล้องกับ Mohammad Hassan Falakmasir และคณะ (2010) ซึ่งได้นำเทคนิค Business Intelligence (BI) มาประยุกต์ใช้กับฐานข้อมูลของระบบ e-Learning ในการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบและวิเคราะห์การปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนกับสภาพแวดล้อมโดยประยุกต์เทคนิคของ Business Intelligence (BI) และ On Line Analytical Processing (OLAP)

4. ผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา จากผลการวิจัย การใช้งานในแต่ละกลุ่มผู้บริหาร ทั้ง 3 ระดับ กล่าวคือ ระดับหลักสูตรระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยการนำระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไปใช้งานในการบริหารในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นข้อมูลในการพัฒนานักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาให้มีความพร้อมในการทำงานตามอาชีพของตนเองที่เรียนตามหลักสูตรที่กำหนด อีกทั้งรายงานที่แสดงผ่านระบบใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไปใช้งานใน

การบริหารจัดการทรัพยากรในระดับหลักสูตร คณะมหาวิทยาลัย ที่มีข้อมูลที่เชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ ลดความผิดพลาด เพิ่มความรวดเร็ว ถูกต้อง ในการนำเสนอรายงานเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละระดับและเมื่อพิจารณาด้านการใช้งานระบบระหว่างกลุ่มสามารถใช้งานระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่แตกต่างกันซึ่งการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาในผลรายงานจากระบบสามารถนำไปสนับสนุนการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนานักศึกษาในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลได้สอดคล้องกับ Sirawit Kleesuan และคณะ (Kleesuan, Falakmasir et al., 2009) ซึ่งได้วิจัยในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ในการนำระบบธุรกิจอัจฉริยะ (BI) มาใช้สนับสนุนในการตัดสินใจของผู้บริหารแหล่งเงินทุนงบประมาณในการให้การสนับสนุนและการจัดการทรัพยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุม กระบวนการ เทคโนโลยีและองค์ประกอบตลอดจนปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

การเตรียมข้อมูลเพื่อเข้าสู่กระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะเป็นส่วนที่สำคัญมากจะต้องกำหนดรูปแบบและตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน ดังนั้นการนำระบบที่พัฒนาไปใช้งานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลใน

แต่ละแห่งจำเป็นต้องตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบธุรกิจอัจฉริยะเนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อรายงานของระบบและการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในแต่ละระดับ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติ**

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ

: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2556. **แผนแม่บท**

เทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวง

ศึกษาธิการ พ.ศ. 2557 – 2559.

ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2557, จาก [http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar](http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=article&id=7430&Itemid=214)

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=ar

- พัฒนาคอร์สแวร์สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน.**กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2557). รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะการดำเนินงานของบัณฑิตปีการศึกษา 2557.อยุธยา:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- มาเรียม นะมิ . (2549). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการดำเนินงาน และการประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ปีการศึกษา 2545-2547 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.**กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ระวีวรรณ แก้ววิทย์,และศรีสมบัติ แวงชิน. (2554). การพัฒนาธุรกิจอัจฉริยะ ด้วยคลังข้อมูล.วารสารนักบริหาร 31(1),160-165.
- วิทยา พรพัชรพงศ์. (2549). **Business Intelligence คืออะไรมีประโยชน์ต่อธุรกิจอย่างไร.** ค้นเมื่อ2 กรกฎาคม 2557,จาก<http://www.gotoknow.org/blogs/posts/52660>
- Falakmasir, M., Moaven, S., bolhassani, H., & Habibi, J. (2010). **Business Intelligence in E-Learning.** Available from:<http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5542876>[Accessed 20th July 2014]
- Kleesuwat, S., Mitatha, S., Yupapin, P., & Piyatamrong, B. (2009). **Business Intelligence in Thailand's Higher Educational Resources Management.** Available from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810000194> [Accessed 20th June 2014].

การเปรียบเทียบวัฒนธรรมข้ามชาติประเพณีเลี้ยงผีของชนเผ่าลัวะ ระหว่างประเทศจีนและประเทศไทย

The Comparative of Cross National Spilitual Cultures of Tribal Lua Traditionally between China and Thailand

หยิน โจวเยี่ยน*, ฐปนีย์ รัตนเลิศ, ชาตรี อัสววจินดาพล, หวัง ยี่เหวิน

Yin Zhouyan, Thapanee Ratthanalert, Chatree Aussawajindapon, Wang Yiwen

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : yinzhoutai@163.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินพิธีกรรม ความสำคัญของประเพณี การเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทยและเปรียบเทียบรูปแบบประเพณี การไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม(Field Survey) และผสมผสานกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งคณะผู้วิจัยสามารถอธิบาย รายละเอียดและขั้นตอนของการวิจัยได้ 3 ขั้นตอน; (1) ศึกษาวรรณกรรมและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง(Documentary research) (2) รวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไป อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทยและอำเภอหางหยวน ประเทศจีน(Field Survey) จากผู้ให้ข้อมูลชาวเผ่าลัวะชาวจีนและชาวเผ่าลัวะชาวไทย กลุ่มละ 30 คน (3) ทำการเปรียบเทียบรูปแบบประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทย มาวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Methodological Triangulation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบของการดำเนินพิธีการของชนเผ่าลัวะ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย เป็นพิธีกรรมในท้องถิ่น สามวัน แต่ละวันทุกคนที่เป็นชนเผ่าลัวะจะต้องเข้าร่วม พิธี ตั้งแต่เช้า มีการต้มไก่ที่ฆ่าแล้ว และ นำเกลือ ขนมหวาน เปลือกส้ม พริก น้ำตาล ข้าวสวย ขนุนใส่ในตะกร้า ลูงวู ถังเหล้า และเสื่อ เป็นต้น รวมถึงเตรียมของให้หมอมผีอีกหนึ่งชุด คือ บุหรี่ ขนมหวาน ดอกไม้ เปลือกส้ม ข้าวสารและ ขิง มีการเดินรอบพิธีสี่รอบสองครั้ง ส่วนชนเผ่าลัวะ อำเภอหางหยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีนดำเนินการโดยรัฐบาลจีนได้จัดประเพณีเลี้ยงผีนี้เป็นงานเทศกาล โดยมีการทำพิธีแค่วันเดียว

2. ผลการเปรียบเทียบวิเคราะห์หาสาเหตุถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่างของชนเผ่าลัวะทั้งสองกลุ่ม พบว่าถึงแม้ทั้งสองชนเผ่านี้มีพิธีกรรมและขั้นตอนการเซ่นไหว้ผีจะมีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ มีความเคารพต่อธรรมชาติ การบูชาบรรพบุรุษ และพิธีกรรมที่แตกต่างคือประเทศไทยมีความเชื่อว่าการดำเนินพิธีกรรมดังกล่าวจะทำให้ชีวิตของคนชนเผ่าลัวะมีความสุขและเจริญก้าวหน้า แต่ประเทศจีนถือว่าพิธีกรรมนี้เป็นการรักษาวัฒนธรรม ประเพณีซึ่งจะต้องรักษาเอาไว้เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาแล้วนำแนวทางนี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว ส่งผลทำให้เศรษฐกิจของชนเผ่าลัวะดีขึ้น

คำสำคัญ: วัฒนธรรมข้ามชาติ ประเพณีเลี้ยงผี/ ชนเผ่าลัวะ

ABSTRACT

This study was aimed to study the religious beliefs, the rituals, the important of the tradition of paying respect to the ghosts of Lua ethnics living in the north of Thailand and in Yunnan province of China, And comparing the form of paying respect to the ghosts of those ethnic groups. The research was qualitative research, collected data by field surveying accompanied with relevant study documents. The researchers described the details and the procedures in 3 steps: (1) Study of literature and related content (2) Data collection by travel to Hod District, Chiang Mai, Thailand and Changyuan, China Field Survey of 30 Chinese and 30 Thai Lua. (3) Comparison of the traditions of Tribal Lua Traditionally between China and Thailand by Methodological Triangulation.

The research found that

1. The form of the procedure of the activities of Thai Lua at Hod District, Chiangmai, Thailand, performed the rite for three days. Each day, every Lua had to attend the ritual which began in the morning. There was a boiled chicken that killed and brought with salt, candy, orange peels, chili, brown rice, jackfruit in a basket, mats. Including preparations for another shaman, cigarettes, candy, flowers, orange peel, rice and ginger. The Chinese Lua in Changyuan, Yunnan, China, operated by the Chinese government, organizes this ghost tradition as a festival. The ceremony has just one day.

2. The result of the comparison analysis for the similarities and difference of the beliefs and the rituals of the two groups. It was found that; The similarity were the procedures

of the rituals, respected to the nature, the ancestors respected and the rituals which defined the same Lua ethnics. For the differences, Thai Lua beliefs that the rituals assisted them live happily and progressively. On the contrary, the Chinese Lua belief that these handed down rituals were the way to keep and prolong their culture, tradition. They thought these heritage should be handed down further so that the youngsters could study and utilize in their everyday life. Moreover, the rituals help promote the tourism and help with the better economic of the Lua ethnic.

Key words: Cross National Spilitual Cultures/ Tribal Lua

บทนำ

ชนกลุ่มน้อยของมณฑลยูนนานประเทศจีนมี 25 ชนชาติ เช่น จ้วง ฮุย แม้ว ทิเบต เย้า ไป๋ว่า น่านซี ตูหลง ลีซอ ปูลาง จัดว่าเป็นมณฑลที่มีความหลากหลายมากที่สุดของประเทศจีน (วารสารมณฑลยูนนาน, 2009) ซึ่งมณฑลชางหยวนนั้นเป็นมณฑลที่มีชนกลุ่มน้อยเผ่าลัวะเป็นจำนวนมาก มณฑลหนึ่ง คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีของชนเผ่าลัวะนี้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเพณีเลี้ยงผี ส่วนประเทศไทยในจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอฮอดก็มีชนกลุ่มน้อยชนเผ่าลัวะอาศัยอยู่ ซึ่งอพยพมาจากประเทศจีนถึงพม่าตอนใต้เดินทางมาเรื่อยๆ จนถึงทางเหนือของประเทศไทย ส่วนมากชนเผ่าลัวะจะตั้งรกรากอยู่สองแห่งคือ พม่าและจังหวัดเชียงใหม่ของประเทศไทย (เหอผิง, 2006) ชนเผ่าลัวะของประเทศไทยและชนเผ่าลัวะของประเทศพม่าและชนเผ่าลัวะของมณฑลยูนนานคือชนเผ่าเดียวกัน (เฉียว ตันหยาง, 1966) ชนเผ่าลัวะจะอาศัยอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูนและ

ลำปางทางเหนือของประเทศไทย (วารสารมณฑลยูนนาน, 2009) อีกทั้งชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทยทั้งสองกลุ่มน่าจะต้องมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างแน่นอนในด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการดำเนินชีวิต (หลงเยียน, 2013)

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประเพณีและการประกอบพิธีกรรมการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทย โดยคณะผู้วิจัยจะทำการศึกษาความเป็นมา ความคิด การดำเนินพิธีกรรม และเข้าถึงความเกี่ยวข้องของชนเผ่าลัวะชาวไทยและชนเผ่าลัวะชาวจีนได้ดียิ่งขึ้น เข้าใจและรู้ถึงแนวคิดพื้นฐานของการประกอบพิธีกรรมเซ่นไหว้ผี จากการที่ได้เปรียบเทียบรูปแบบประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชาวจีนแล้วนั้น โดยจะศึกษาถึงสาเหตุของความเหมือน และความแตกต่างของประเพณีเซ่นไหว้ผีชนกลุ่มน้อยล้านนาที่ไม่มีศาสนามีแต่ความเชื่อเรื่องดวงวิญญาณและภูติผี (สร้อยดี อ่องสกุล, 2001)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาที่มา รูปแบบการดำเนินพิธีการ ความสำคัญของประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะ อำเภอหางยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีน และชนเผ่าลัวะ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย

2. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบประเพณีการไหว้ผีของชนเผ่าลัวะ อำเภอหางยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีน และชนเผ่าลัวะอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามและผสมผสานกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายรายละเอียดและขั้นตอนของการวิจัย 3 ด้านดังต่อไปนี้ ด้านแรกการศึกษาวรรณกรรม และเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง (Document research)

โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจถึงประวัติที่มาของวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี นำเนื้อหาข้อมูลที่ได้เป็นหลักพื้นฐานและหาจุดใหม่นำมาศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับประเพณีการไหว้ผีอย่างละเอียด หลังจากนั้นนำเอาเนื้อหาที่ได้มาอธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นด้านที่สองผู้วิจัยจะใช้วิธีการลงภาคสนามในสถานที่จริงเพื่อเก็บ

ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะเดินทางไปยังอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทยและเดินทางไปยังอำเภอหางยวน ประเทศจีนเพื่อเก็บข้อมูลและสำรวจในสถานที่จริง พร้อมทั้งเข้าร่วมประเพณีการเซ่นไหว้ผีในหลายๆขั้นตอนด้วยตนเอง มีการถ่ายภาพ และบันทึกวิดีโอไว้เพื่อให้ง่ายต่อวิเคราะห์และการเปรียบเทียบ อีกทั้งผู้วิจัยยังใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้เข้าใจเนื้อหาและวัฒนธรรมได้อย่างลึกซึ้ง โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ชาวเผ่าลัวะชาวจีน และชาวเผ่าลัวะชาวไทยกลุ่มละ 30 คนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและตรงตามความเป็นจริง ด้านที่สามผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีน และชนเผ่าลัวะชาวไทย เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของชนเผ่าทั้งสองกลุ่มนี้ หลังจากนั้นนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาพิสูจน์และวิเคราะห์ถึงความเหมือนและความแตกต่างที่เกิดขึ้นของชนเผ่าทั้งสองกลุ่ม โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพิธีกรรมความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันของชนเผ่าลัวะมีดังนี้

1) **ความคล้ายคลึงกัน** ประกอบด้วย (1) ความคล้ายคลึงของพิธีกรรมเช่น มีวัตถุประสงค์เดียวกัน วัตถุประสงค์หลักของพิธีกรรมมี 2 ข้อ คือความเคารพต่อธรรมชาติและ ความเคารพบูชาบรรพบุรุษ โดยมีรายละเอียด

ดังนี้ **ความเคารพต่อธรรมชาติ** แต่ละครอบครัวมีความเชื่อในศาสนาดั้งเดิม สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ภูเขา แม่น้ำ สัตว์ พืชและอื่นๆ ตลอดจนปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีจิตวิญญาณ มนุษย์ในช่วงต้นรวมถึงชนกลุ่มน้อยหลายคนมีประสบการณ์ตามธรรมชาติในแบบการเคารพบูชาธรรมชาติ แต่มีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าของสังคม บูรณาการของวัฒนธรรมข้ามชาติเพราะว่า ชนเผ่าลัวะ อาศัยอยู่ในเขตภูเขาทางตอนเหนือของประเทศไทย โดยมีความเชื่อในธรรมชาติมีภูติผีวิญญาณสิงสถิตอยู่ และคิดว่าสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต เทศกาลข้าวใหม่ของชาวลัวะเป็นพิธีการบูชาภูตผี เป็นการเคารพต่อวิญญาณ และเป็นวิญญาณที่ศักดิ์สิทธิ์ที่สุดในธรรมชาติ นอกจากนี้ ยังเชื่อในการดำรงอยู่ของธรรมชาติต่างๆและความเชื่อนี้ส่งผลต่ออัญพืชรพรรณให้มีความอุดมสมบูรณ์ หากไปลบหลู่ผลผลิตในปีนั้นจะไม่ดีนอกจากนี้ ยังมีการบูชาวิญญาณเพื่อแสดงความเคารพต่อวิญญาณและเชื่อว่ในพิธีทั้งหมดควรจะเกี่ยวข้องกับภูตผีวิญญาณและเกรงว่า วิญญาณที่ให้ชีวิตจะนำความโชคร้ายมาสู่ครอบครัว และ**ความเคารพบูชาบรรพบุรุษ** ชาวลัวะที่อาศัยอยู่ในอำเภอหางยวนจะมีเทศกาลปีใหม่ เทศกาลตรุษจีนและเทศกาลสงกรานต์ เทศกาลตรุษจีนของชาวฮั่น เทศกาลสงกรานต์ของชาวไต แต่ที่มีความแตกต่างก็คือ ก่อนเริ่มกินข้าวในคืนปีใหม่ พวกเขาจะนำอาหารมาเซ่นไหว้บูชาบรรพบุรุษเทศกาลปีใหม่ของชาวลัวะจะเรียกว่า “woweiding” ภายในบ้านของชาวลัวะจะมีแท่นบูชาบรรพบุรุษ

ทุกเทศกาลชาวลีวจะมากำหนดหนึ่งครั้ง จดรูปเทียน เช่นอาหารและผลไม้ ก่อนจะดื่มเหล้าชาวลีวจะเทลงพื้น เพื่อให้บรรพบุรุษก่อน แล้วค่อยให้แขกดื่ม เวลาแขกรับแก้วจะรับด้วยสองมือ และจะต้องดื่มให้หมดแก้ว ทุกเทศกาลสำคัญชาวลีวจะสวดมนต์บูชาเหล่า เพื่อบอกกล่าวผีบรรพบุรุษว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ และให้ผีบรรพบุรุษคุ้มครองให้อยู่เย็นเป็นสุข จากการสำรวจผู้วิจัย พบว่า การบูชาวิญญาณบรรพบุรุษก็คือการบูชาวิญญาณบรรพบุรุษที่เก่าแก่สมัยโบราณ (2) ความหมายสัญลักษณ์ที่คล้ายคลึงกัน พิธีกรรมทางศาสนาดั้งเดิมคือปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมที่เป็นสัญลักษณ์ประจำชนเผ่าของพวกเขา ขั้นตอนการเคารพบูชาจะมีของใช้ที่คล้ายคลึงกันและสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ วัวและไก่ และในพิธีกรรมจะต้องมีผู้สูงอายุ เข้าร่วมด้วย วัวจะเป็นสัตว์มงคลและก็เป็นสัตว์ที่มีคุณค่าทางทรัพย์สิน เมื่อมีพิธีกรรมใหญ่ๆจะต้องมีวัวเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยทุกครั้ง ส่วนไก่จะเป็นอาหารที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแขกที่มาร่วมพิธีกรรม เพราะไก่จะแสดงถึงความเคารพสูงสุด ดังนั้นความหมายสัญลักษณ์ของพิธีกรรมของชาวลีวจะจีนและชาวลีวจะไทยจะมีความคล้ายคลึงกัน ล้วนแต่เป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชนเผ่าเพื่อเป็นการแสดงถึงความเคารพผู้สูงอายุเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมของชนเผ่าตนเอง และอนุรักษ์ธรรมชาติ (3) หน้าที่ทางสังคมที่คล้ายคลึงกันพิธีกรรมนี้มีอยู่ในสังคมที่มีความสำคัญคล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็นในประเทศไทยหรือประเทศจีนเพื่อให้นักวิจัยสามารถตรวจสอบข้อมูลและสถานที่ได้ พิธีกรรมนี้เป็นสืบทอด

สังคมของชาวลีวจะจีนและชาวลีวจะไทย เพื่อดึงดูดผู้คนให้มาความสนใจวัฒนธรรมนี้มากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการรักษาวรรณกรรมชนเผ่าที่มีเอกลักษณ์นี้ไว้ สามารถให้ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการเข้าใจถึงกระบวนการในการพัฒนามรดกประเพณีพื้นบ้านว่ารวมอยู่ในวิถีชีวิตปัจจุบันได้อย่างไร ปัจจุบันนี้บางวัฒนธรรมมีการปรากฏอย่างต่อเนื่องอย่าง เช่น หลักสูตรชาติพันธุ์วิทยา สังคมวิทยาและคติชนวิทยา เป็นต้น และยังมีอีกสังคมการทำงานที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจซึ่งก็คือการประกอบพิธีของศาสนาดั้งเดิม เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการพัฒนาการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมพื้นบ้าน สามารถให้องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนารักษาประเพณีนี้มากขึ้น จะนำมาซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของท้องถิ่น

2) ความแตกต่างกันประกอบด้วย

(1) ด้านสิ่งของที่ใช้ในพิธีกรรมในกระบวนการประกอบพิธีกรรมของชาวลีวจะไทยค่อนข้างใส่ใจกับจำนวนและการเลือกสิ่งของที่นำมาประกอบพิธีกรรม เพราะจำนวนที่แตกต่างกันแสดงถึงความหมายของวัฒนธรรมที่ต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัย จึงบันทึกการบูชาผีต้นข้าวของชาวลีวจะไว้ในวิธีกรรม ผู้ดูแลจะบอกผู้วิจัยในเรื่องของจำนวนและลำดับของสิ่งของ และมุ่งเน้นภาพบรรยากาศกิจกรรมพิธีบูชาของชาวลีวจะอำเภอหางยวนและในพิธีกรรมควรมีการเชื่อมโยงในกิจกรรมมักจะมีการเต้นที่มีความหมายต่างๆ งานรื่นเริงเฉลิมฉลองและจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม การเรียกคืนสิ่งที่มีค่าในป่า แสดงให้เห็นถึงความงามของธรรมชาติที่ผสมผสานกัน

กับธรรมชาติ (2) ด้านความแตกต่างของกระบวนการในพิธีกรรมเนื่องจากสองประเทศมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน โดยคนไทยเกือบทุกคนนั่งบนพื้น เข้าบ้านต้องถอดรองเท้า ที่อยู่อาศัยจะเป็นบ้านไม้ยกสูงกระบวนการประกอบพิธีกรรมจะนั่งที่พื้น มีการคำนับ ในการทำพิธีของชาวลัวะจะประกอบพิธีที่บ้าน นอกจากลูกสาวเจ้าบ้านแล้วลูกสาวบ้านอื่นจะไม่สามารถขึ้นไปบนบ้านได้ เพราะจิตวิญญาณของพิธีอยู่ชั้นบน ในระหว่างที่อยู่ในห้องจิตวิญญาณออกมานั้น นอกจากเจ้าบ้านแล้วคนอื่นจะไม่สามารถเข้าไปดูได้ แต่ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากเจ้าบ้านให้สามารถอยู่นอกประตูห้องเพื่อเก็บบันทึกข้อมูลทุกอย่างที่เกิดขึ้น กระบวนการพิธีกรรมทั้งหมดเต็มไปด้วยความลึกลับ ผู้วิจัยยังได้เข้าร่วม “เทศกาลข้าวใหม่” ของชาวลัวะอำเภอขงหยวน ซึ่งล้วนแต่เป็นภาพของงานรื่นเริง “วิญญาณจิ๋ว” เป็นการเชื่อมโยงรูปแบบในการแสดง ทุกคนสามารถเข้าชมและถ่ายรูปได้ไม่มีข้อห้ามมากเกินไป เทศกาลข้าวใหม่ของชาวลัวะผสมผสานองค์ประกอบที่ทันสมัยอย่างมาก ดังนั้น บอกได้ว่าชาวลัวะไทยกับลัวะจีนมีกระบวนการทางพิธีกรรมที่แตกต่างกัน และ (3) ด้านรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในชุมชนที่แตกต่างกันชาวลัวะไทยมีกิจกรรมทางพิธีกรรมสองแบบ แบบที่หนึ่งเป็นกิจกรรมทางพิธีกรรมของชาวบ้านแต่ละบ้าน แบบที่สองเป็นกิจกรรมทางพิธีกรรมที่ทั้งหมู่บ้านทำร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไหนคนในหมู่บ้านทั้งหมดต้องมีส่วนร่วม คนรุ่นก่อนสามารถให้คนในครอบครัวเป็นตัวแทนในการเข้าร่วมคนรุ่นหลัง

จะต้องเป็นผู้ออกไปทั้งหมู่บ้าน สำหรับวัดที่ใช้ในพิธีจะต้องเป็นหัวหน้าผู้ดูแลพิธีกรรมเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด คนทั้งหมู่บ้านจะให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนที่มีหน้าที่รับผิดชอบแล้วกระจายไปทุกครัวเรือน ชาวลัวะอำเภอขงหยวน เน้นการมีส่วนร่วมของคนในหมู่บ้านในพิธีกรรมเป็นหลัก รัฐบาลและองค์กรที่สนับสนุนเป็นผู้รับผิดชอบด้านวัสดุอุปกรณ์ พิธีกรรมนี้ดึงดูดนักท่องเที่ยวเพื่อมาสัมผัสประสบการณ์พื้นบ้านได้ไม่น้อย เป็นการรักษารูปแบบวัฒนธรรมพื้นบ้านพื้นฐานในการพัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างพิธีกรรมมีดังนี้

1) สาเหตุของพิธีกรรมที่ยังมีอยู่เหมือนกันประกอบด้วย (1) ภูมิหลังทางวัฒนธรรมดั้งเดิมที่เหมือนกัน มีบรรพบุรุษเดียวกันนำมาซึ่งความคล้ายคลึงกันของสืบทอด ภาษา วัฒนธรรมและวิถีชีวิตเดียวกัน เป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งของการย้ายถิ่นฐานของชาวลัวะไปยังประเทศพม่าและภาคเหนือของประเทศไทย หลังจากที่อยู่อาศัยในพื้นที่นั้นๆแล้วได้เกิดการผสมผสานของวัฒนธรรมจนมีชื่อเรียกที่แตกต่างกัน ชาวลัวะจีนและชาวลัวะไทยมีความเชื่อในศาสนาดั้งเดิม เช่น การบูชาธรรมชาติ มีความเชื่อว่ามีวิญญาณในธรรมชาติและจักรวาล และในปัจจุบันความหมายและเนื้อหาคำสอนศาสนาดั้งเดิมไม่มีแล้วเพราะว่าอยู่ในสภาพพื้นที่ที่ไม่เหมือนกันจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก แต่ว่าปรากฏการณ์ธรรมชาติบนโลกนี้ล้วนมีเหมือนกัน เช่น ฟ้าผ่าฟ้าร้อง เป็นต้น ดังนั้น

รูปแบบและพิธีกรรมทางศาสนาดั้งเดิมของพวกเขาจึงมีความคล้ายคลึงกัน การใช้ชีวิตในสังคมจากรุ่นสู่รุ่นของพวกเขาจึงกลายมาเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นในสังคมนักเรียนชาวอเมริกันนามว่า Ruth Benedict เคยเขียนว่า “ประวัติชีวิตของบุคคล ก่อนอื่นคือจะต้องปรับให้เข้ากับวิถีการดำรงชีวิตของชุมชนจากรุ่นสู่รุ่นลงมา ตั้งแต่ครั้งแรกที่ลืมตาดูโลก ประเพณีได้สร้างประสบการณ์และพฤติกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไปแล้ว แต่เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่เวลามีกิจกรรมต่างๆสามารถเข้าร่วมได้ ความเคยชินในวัฒนธรรมก็คือความเคยชินของเขา วัฒนธรรมอื่นๆความเชื่อวัฒนธรรมก็คือความเชื่อของบุคคล ความเป็นไปไม่ได้ก็คือความเป็นไปไม่ได้ของบุคคล ดังนั้น ชาวลั๊วะจีนและชาวลั๊วะไทยจึงมีบรรพบุรุษที่คล้ายคลึงกัน วัฒนธรรมเป็นมรดกตกทอดจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน(2) การใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน การใช้ชีวิตของชาวลั๊วะจีนอาศัยอยู่บนภูเขาว่าชาวลั๊วะอำเภอซางหยวนเป็นส่วนหนึ่งของชนเผ่าละว่า พวกเขาส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่อาศัยอยู่ในภูเขาลึก มีความใกล้ชิดกับธรรมชาติ มีพืชและสัตว์ที่หลากหลาย การขึ้นเขาล่าสัตว์เป็นเรื่องปกติ ชาวลั๊วะไทยอาศัยอยู่ในภาคเหนือของประเทศไทย มีประชากรน้อยและการสัญจรไม่สะดวก ชนเผ่าในภาคเหนือของประเทศไทย ผู้วิจัยเรียกว่า ชาวเขา พื้นที่ภูเขาทางตอนเหนือเป็นตัวเลือกแรกในการศึกษาชนเผ่า เพราะมีการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันโดยรวมค่อนข้างล้าหลัง

2) สาเหตุความแตกต่างของพิธีเช่นไหว้ผีของชนเผ่าลั๊วะจีนและชนเผ่าลั๊วะไทยประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้วัฒนธรรมของชนเผ่าลั๊วะชาวจีนและชนเผ่าลั๊วะชาวไทยมีความแตกต่างกัน **ปัจจัยภายใน** ได้แก่ (1.1)ชนเผ่าลั๊วะมีความเลื่อมใสทั้งศาสนาพุทธ และศาสนาคริสต์เนื่องจากประเพณีของชนเผ่าลั๊วะโบราณได้รับการถ่ายทอดมาจากชาวไทยใหญ่ เช่น การจัดประเพณีการเซ่นไหว้ผีในแต่ละครั้งต้องฆ่าวัวเพื่อนำมาเป็นเครื่องเซ่นไหว้ครั้งละหลายสิบตัว และยังมีพิธีขวัญอาหารอีกมากมาย จึงทำให้ชนเผ่าลั๊วะแต่โบราณเกิดภาวะเงินและอาหารไม่พอใช้สอย จากนั้นมาศาสนาพุทธได้มีการสั่งสอนให้ประหยัด ไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิต จึงมีการฆ่าสัตว์มาเซ่นไหว้น้อยลง ไม่นานชุมชนเผ่าลั๊วะจึงได้หันมาเลื่อมใสนับถือในคำสอนของศาสนาพุทธมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับผลกระทบมาจากวัฒนธรรมทางตะวันตก ความเชื่อในเรื่องพระเยซู ศาสนาคริสต์ จึงทำให้ประเพณีเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลั๊วะเลือนรางหายไป และเกิดการเปลี่ยนแปลงของประเพณีชนเผ่าลั๊วะ (1.2)ชนเผ่าลั๊วะได้รับเอาวัฒนธรรมของชนเผ่าไตและชนเผ่าฮั่นเข้ามา ชนเผ่าลั๊วะได้รับผลกระทบมาจากวัฒนธรรมของชาวจีน ที่พิเศษกว่านั้นก็คือ ชาวอำเภอซางหยวนได้รับกระแสวัฒนธรรมมาจากชาวกูไต ทุกปีจะมีการจัดงานปีใหม่แบบจีนและมีงานประเพณีงานสงกรานต์แบบชาวกูไตด้วย ด้านวัฒนธรรมของชาวจีนเป็นวัฒนธรรมที่พบเห็นได้ทั่วไปในประเทศจีนมันทำให้คุณภาพชีวิตของชาวลั๊วะมีความร่ำรวยและพลั่งกำลัง จากการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

การค้า ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากมาย ทำให้ชนเผ่าลัวะส่วนหนึ่งเดินทางเข้ามาหาความเจริญในเมืองวัฒนธรรมที่ดีชาวเผ่าลัวะได้ซึมซับเอาไว้ ส่วนที่ไม่ดีนั้นก็ทิ้งไป ชาวเผ่าลัวะยังได้รับเอาวัฒนธรรมของชาวไตและชาวฮั่นเข้ามา จึงทำให้ความเชื่อและประเพณีดั้งเดิมได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปมาก **ปัจจัยภายนอก** นโยบายของประเทศส่งผลกระทบต่อเขตชายหยวนในเขตชายหยวนเป็นเขตที่มีความหลากหลายทางชนชาติเป็นอย่างมาก วัยรุ่นส่วนใหญ่จะออกไปจากชุมชนของตนเองเพื่อไปทำงานที่อื่น ได้รับการศึกษาและได้รับการเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่ล้ำสมัยไม่เชื่อเรื่องวิญญาณ ภูตผีปีศาจอีกต่อไปเริ่มมีความเชื่อเรื่องศาสนา ละทิ้งสิ่งก่อสร้างสมัยเก่าหันมาอยู่อาศัยในที่อยู่สมัยใหม่ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การใช้ชีวิตของคนชนเผ่าลัวะเปลี่ยนไปราวกับเป็นคนชนชาติอื่น นานวันเข้าประเพณีการเช่นไหว้ผีแบบโบราณก็เปลี่ยนแปลงไป

สรุป

1. รูปแบบของการดำเนินพิธีการของชนเผ่าลัวะ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย มีการประกอบพิธีกรรมในห้องดินเป็นเวลาสามวันแต่ละวันทุกคนที่เป็นชนเผ่าลัวะจะต้องเข้าร่วม โดยในพิธีดังกล่าว พิธีจะเริ่มขึ้นตั้งแต่ช่วงเช้า จะมีการฆ่าไก่แล้วนำไปต้มเพื่อเตรียมไปใช้ในพิธี และยังมีเกลือ ขนมหวาน เปลือกส้ม พริก น้ำตาล ข้าวสวย ขนุนเป็นต้น นำสิ่งของเหล่านี้ไปใส่ในตะกร้า และยังมีงูวัว ถังเหล้า และเสื้อเป็นต้น รวมถึงยังต้องเตรียมของให้หมอผีอีก

คนละหนึ่งชุด คือ บุหรี่ ขนมหวาน ดอกไม้ เปลือกส้ม ข้าวสาร ซึ่งเป็นต้น เมื่อเตรียมเรียบร้อยแล้วจึงเดินทางไปยังสถานที่ที่จัดพิธีกรรมในหมู่บ้าน เมื่อถึงสถานที่นั้นแล้วก็ผูกวัวไว้ที่ไต้ต้นไม้ใหญ่ แล้วปูเสื่อ หลังจากนั้นหมอผีเริ่มทำพิธี โดยการเดินรอบพิธีสี่รอบสองครั้ง รอบสุดท้ายเข้าไปนั่งในเสื่อ ส่วนชนเผ่าลัวะ อำเภอชายหยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีน ดำเนินการโดยรัฐบาลจีนได้จัดประเพณีเลี้ยงผีนี้เป็นงานเทศกาล โดยจัดที่หมู่บ้านเสี่ยวเจิง เป็นระยะเวลาสามวัน แต่จะมีการทำพิธีแค่วันเดียว ซึ่งภายในงานนั้นชาวลัวะไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมทุกคนก็ได้ ซึ่งในพิธีนั้นมีหมอผีเป็นผู้ทำพิธีกรรม โดยมีการเชิญผีเข้ามาในบ้าน และมีการร้องเพลงในนา รวมถึงการเกี่ยวข้าวหนึ่งกำ หลังจากนั้นก็นำมาประกอบในพิธีกรรมและในพิธีกรรมนั้นหมอผีจะเป็นผู้คุมไก่ไว้ ส่วนชาวลัวะก็จะเต้นรำกัน นอกจากนี้ในเทศกาลยังมีการแข่งขันตำข้าวอีกด้วย

2. ผลการเปรียบเทียบวิเคราะห์หาสาเหตุถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่างของชนเผ่าลัวะทั้งสองกลุ่ม พบว่าถึงแม้ทั้งสองชนเผ่านี้มีพิธีกรรมและขั้นตอนการเช่นไหว้ผีจะมีความคล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันอยู่ เช่นส่วนที่คล้ายคลึงกันได้แก่ มีความเคารพต่อธรรมชาติ การบูชาบรรพบุรุษ และพิธีกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นชนเผ่าลัวะที่เหมือนกัน และส่วนความแตกต่าง ประเทศไทยมีความเชื่อว่าการดำเนินพิธีกรรมดังกล่าวจะทำให้ชีวิตของคนชนเผ่าลัวะมีความสุขและเจริญก้าวหน้า แต่ประเทศจีนถือว่าพิธีกรรมที่สืบทอดกันมานี้เป็นการรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ซึ่งจะต้อง

รักษาเอาไว้เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาแล้วนำแนวทางนี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว ส่งผลทำให้เศรษฐกิจของชนเผ่าลัวดีขึ้น

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าไทยและจีนมีความเชื่อที่เกี่ยวกับประเพณีเลี้ยงผีของชนเผ่าลัวมาแต่โบราณที่เหมือนกัน แต่มีรูปแบบทางพิธีกรรมที่แตกต่างกัน โดย ในส่วนที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ มีความเคารพต่อธรรมชาติ การบูชาบรรพบุรุษ และพิธีกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นชนเผ่าลัวที่เหมือนกัน และประเทศไทยมีความเชื่อว่าการดำเนินพิธีกรรมดังกล่าวจะทำให้ชีวิตมีความสงบสุขและเจริญก้าวหน้า ส่วนประเทศจีนถือว่าพิธีกรรมที่สืบทอดกันมานี้เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมและส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ

ทั้งนี้รูปแบบของการดำเนินพิธีการของไทยและจีนมีความแตกต่างกัน โดยที่ประเทศไทยมีการประกอบพิธีกรรมในท้องถิ่นเป็นเวลาสามวันแต่ละวันทุกคนที่เป็นชนเผ่าลัวจะต้องเข้าร่วม โดยในพิธีดังกล่าว พิธีจะเริ่มขึ้นตั้งแต่ช่วงเช้า จะมีการฆ่าไก่แล้วนำไปต้มเพื่อเตรียมไปใช้ในพิธี และยังมีเกลือ ขนมหวาน เปลือกส้ม พริก น้ำตาล ข้าวสวย ขนุนเป็นต้น นำสิ่งของเหล่านี้ไปใส่ในตระกร้า และยังมีจุ๋งวัว ถึงเหล้า และเสื้อ เป็นต้น รวมถึงยังต้องเตรียมของให้หมอผีอีกคนละหนึ่งชุด คือ บุหรี่ ขนมหวาน ดอกไม้ เปลือกส้ม ข้าวสาร ขิงเป็นต้น เมื่อเตรียมเรียบร้อยแล้วจึงเดินทางไปยังสถานที่ที่จัด

พิธีกรรมในหมู่บ้าน เมื่อถึงสถานที่นั้นแล้วก็ผูกวัวไว้ที่ได้ต้นไม้ใหญ่ แล้วปูเสื่อ หลังจากนั้นหมอผีเริ่มทำพิธี โดยการเดินรอบพิธีสี่รอบสองครั้ง รอบสุดท้ายเข้าไปนั่งในเสื่อ ส่วนชนเผ่าลัวะชาวจีน รัฐบาลจีนได้จัดประเพณีเลี้ยงผีนี้เป็นงานเทศกาลโดยจัดที่หมู่บ้านลัวเจียง เป็นระยะเวลาสามวัน แต่จะมีการทำพิธีแค่วันเดียว ซึ่งภายในงานนั้นชาวลัวะไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมทุกคนก็ได้ ซึ่งในพิธีนั้นมีหมอผีเป็นผู้ทำพิธีกรรมโดยมีการเชิญผีเข้ามาในบ้าน และมีการร้องเพลงในนา รวมถึงการเกี่ยวข้าวหนึ่งกำ หลังจากนั้นนำมาประกอบในพิธีกรรมและในพิธีกรรมนั้นหมอผีจะเป็นผู้อุ้มไก่ไว้ ส่วนชาวลัวะก็จะเต้นรำกัน นอกจากนี้ในเทศกาลยังมีการแข่งขันดำข้าวอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการทำวิจัยในเชิงการเปรียบเทียบพิธีกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันของกลุ่มชาติพันธุ์อื่น
2. อื่นๆควรนำวิธีการในวัฒนธรรมท้องถิ่นไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของชุมชนตนเอง
3. รัฐบาลไทยควรให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมโดยการจัดเป็นเทศกาลเพื่อส่งเสริมทางเศรษฐกิจของประเทศ

บรรณานุกรม

กาวหงษ์. (2543). ศึกษาการฆ่าวัวและความหมายของวัฒนธรรมของชนเผ่าลัวะ, พิมพ์ครั้งที่ 4. หลินช้าง. วารสารวัฒนธรรมชนเผ่าลัวะ.

แก้วล้อย. (2552). ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกอง
ไม้ของชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่1. คุณหมิง.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยยูนิคอน.
จางเยว. (2547). ศึกษาหมู่บ้านของชนชาติพันธุ์
จีน. พิมพ์ครั้งที่1. คุณหมิง. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยยูนิคอน.
เจียงหลินเหยียน. (2550). ศึกษาประเพณีงานศพ
ของชนเผ่าลัวะที่ฉางหยวน. พิมพ์ครั้งที่1.
คุณหมิง. มหาวิทยาลัยยูนิคอน.
บุญช่วย ศรีสวัสดิ์. (2547). 30ชาติในเชียงใหม่.
พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์สยาม.
บุญช่วย ศรีสวัสดิ์. (2545). ชาวเขาในไทย. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
เจ้าหญิงชิง. (2555). วัฒนธรรมของชาติพันธุ์ข้าม
ชาติในพม่าและไทย. วารสารยูซี
วิทยาลัยครู, (9):9

หยางเป่าคัง. (2548). ศึกษาการนับถือวัชของชน
เผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่1. หลินซาง. วารสาร
วิทยาลัยหลินซางศึกษา.
หลงเหยียน. (2556). ศึกษาวัฒนธรรมวัชของ
ชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่1. ปักกิ่ง.
มหาวิทยาลัยจงยงหมินจู่.
หวางจวน. (2545). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ
คติชน. พิมพ์ครั้งที่2. ปักกิ่ง. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยปักกิ่ง.
ผิง เจียง, เว่ยหลิง. (2555). การศึกษาการ
เปลี่ยนแปลงพิธีชาวัชยุคปัจจุบัน.
วารสารงานวิจัยกีฬาประจำชาติ, (5):3
ฮวงกวางเจียน. (2552). ศึกษาลักษณะสมัยใหม่
ของชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่3. ฮาร์บิน.
วารสารวิทยาลัยฮาร์บิน.

แนวทางการเตรียมต้นฉบับ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประเภทของบทความ

1. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเทอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางแก้ไข
2. บทความวิจัย หมายถึง เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย
3. บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทิตินทรศาสตร์ ทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรีโดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม
4. บทความปริทัศน์ (Review article) หมายถึง งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the art) เฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้ามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อพิพากษ์ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

การเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ผลงานทางวิชาการ ควรจัดพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows หรือ Macintosh บนกระดาษขนาด A 4 โดยแบ่งเป็น 2 คอลัมน์ ในหนึ่งหน้ากระดาษ
 - 1.1 การตั้งค่าหน้ากระดาษ
 - ซ้าย 1.5 นิ้ว
 - บน 1 นิ้ว
 - ล่าง 1 นิ้ว
 - ขวา 1 นิ้ว
 - 1.2 ใช้อักษร Cordia New ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตัวหนา ขนาด 18, ชื่อผู้นิพนธ์ ขนาด 16, รายละเอียดผู้นิพนธ์ ขนาด 14, เนื้อหาใช้ตัวปกติ ขนาด 16 ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2. บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ จะต้องมีความสำคัญในบทคัดย่อภาษาไทย และ Keyword ในบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และภาษาอังกฤษ จำนวนไม่เกิน 5 คำ (บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษทุกบทความ)

3. ถ้ามีรูปภาพ / ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย

4. ประวัติผู้แต่ง ให้ระบุชื่อของผู้เขียน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป พร้อมสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ประสพการณ์การทำงานและผลงานทางวิชาการ 1-3 ปีที่ผ่านมา และ File.jpg รูปถ่ายหน้าตรง 1 รูป (สวมสูท)

5. บรรณานุกรมจำแนกผลงานภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (เรียงตามลำดับตัวอักษร)

6. ผลงานวิชาการที่ส่งมาต้องไม่ได้รับการเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน

7. การส่งต้นฉบับ จะต้องส่งเอกสารบทความจำนวน 1 ฉบับ และแบบฟอร์มส่งบทความ 1 ฉบับ พร้อมทั้ง CD บันทึกข้อมูลของเนื้อหาและประวัติผู้แต่ง (เอกสารที่ส่งทั้งหมด) จำนวน 1 แผ่น โดยบทความจำนวน 1 ฉบับ ข้างต้นแบ่งให้เป็น

7.1 บทความที่มีรายละเอียดของผู้เขียนบทความครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในข้อ 4 จำนวน 1 ฉบับ นำบทความที่ท่านส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมของบทความก่อนการตีพิมพ์ ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้เขียนจะต้องดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

8. ผู้เขียนตรวจสอบความถูกต้องทั้งหมดอย่างละเอียดถี่ถ้วนไม่ควรมีความผิด และคำที่มี (ไม่ยาก) ในคำว่าต่าง ๆ เป็นต้น โดยเคาะวรรค แล้วเสร็จจึงส่งบทความพร้อมต้นฉบับของท่านที่ สำนักวิจัย ชั้น 2 อาคารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่นบันทึกข้อมูลก่อนส่งให้กองบรรณาธิการดำเนินการต่อไป

รูปแบบการเขียนอ้างอิง

กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเรื่องนี้ให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้นและอาจจะระบุ เลขหน้าของเอกสารด้วยก็ได้หากต้องการตัวอย่างและให้มีการอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม (reference citation) โดยการรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้น ๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อ “**บรรณานุกรม**” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทยหรือ Reference สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psycho- logical Association) ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1. บรรณานุกรมหนังสือ

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. ครั้งที่พิมพ์. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ชวนพิศ วงศ์สามัญ, และกล้าเผธิญ โศคบำรุง. (2546). **การตรวจทางห้องปฏิบัติการ และการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

2. บรรณานุกรมบทความ

ชื่อ - ชื่อสกุลผู้เขียนบท หรือ ตอน. (ปีพิมพ์). ชื่อบทหรือตอน. ใน ชื่อ ชื่อสกุล (บรรณาธิการ).

ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ หน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทหรือ ตอน). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ปิยทัศน์ ทศนาวิวัฒน์. (2550). ประวัติโรคไหลตาย. ใน สุมาลี นิมนานินิตย์ และ ปรีดา มาลาสิน (บรรณาธิการ), **โรคไหลตาย: Sudden unexplained death syndrome** (หน้า12-25). กรุงเทพมหานคร : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

3. บรรณานุกรมบทความวารสาร

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร** ปีที่, (ฉบับที่) : หน้าที่ปรากฏบทความในวารสาร.

ตัวอย่าง

กฤษณา น้อมสกุล, ลักษณะ กานดี, สิริพร สืบสาน, ปวีณ เกื้อกุล, มาลี อุดมผล, สวัสดิ์ รักดี, และคณะ. (2550). การดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวาน. **วารสารกรมอนามัย** 25, (52): 56-60.

4. บรรณานุกรมออนไลน์

ชื่อผู้รับผิดชอบเว็บไซต์/หน่วยงาน/บุคคล. (ปีที่ปรากฏ). ชื่อบทความ.ค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จาก <http://.....>

ตัวอย่าง

ชวนะ ภวกันันท์.(2548). ธุรกิจสปาไทยนำก้าวไกลไปกว่านี้. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.buesinesstgai.co.th/content.php?data=407720-opinion>

5. บรรณานุกรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่). ค้นเมื่อวัน เดือน ปี,
จากชื่อฐานข้อมูล

ตัวอย่าง

ชาญชัย เจริญรื่น. (2544). การจัดแรงด้านทางอากาศพลศาสตร์ ของเมล็ดข้าวเปลือก.
วารสารวิชาการ. 9(3). ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2549, จาก ฐานข้อมูลวารสาร
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

6. บรรณานุกรมบทความจากการสืบค้น CD-ROM

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ (ชื่อ CD ROM). ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จากชื่อฐานข้อมูล
ที่สืบค้น. (หมายเลขเอกสารที่สืบค้น)

ตัวอย่าง

Baker, J. (2008). Acceptability of interventions to staff in long-terms case setting
for older adults: Comparing rating. (Doctoral Dissertation). Retrieved
November 26, 2009, from ProQuest Dissertation & Theses databases.
(Publication No. AAT3354064) ดาวน์โหลดรูปแบบการเขียนได้ที่
www.bkkthon.ac.th / หน่วยงาน อื่นๆ / วารสารวิชาการ

การสมัครสมาชิก

อัตราค่าสมาชิก วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อัตราค่าสมัครสมาชิก
ราย 6 เดือน ฉบับละ 150 บาท 1 ปี จำนวน 2 ฉบับ เป็นเงิน 300 บาท

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

1. เงินสด (กรณีสมัครด้วยตนเอง)
2. ติดต่อฝ่ายประชาสัมพันธ์ จัดหาหน่วยและสมาชิก
โทรศัพท์ (02) – 8006800-5 ต่อ 1403 โทรสาร (02) - 8006806

(รูปแบบการเขียนบทความวิจัยลงวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)**ชื่อเรื่องภาษาไทย (ตัวหนา ขนาด 18)****ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ (ตัวหนา ขนาด 18)****ชื่อผู้พิมพ์ (ขนาด 14)****รายละเอียดผู้พิมพ์ (สาขาวิชา, คณะ, มหาวิทยาลัย (ขนาด 12))****บทคัดย่อ (ตัวหนา ขนาด 16)**

.....

.....

.....

คำสำคัญ :

.....

ABSTRACT (ตัวหนา ขนาด 16)

.....

.....

.....

Keywords :

.....

บทนำ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

กรอบแนวคิดการวิจัย

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

การดำเนินการวิจัย

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

ผลการวิจัย

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

อภิปรายผล

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

บรรณานุกรม

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....



ใบสมัครสมาชิกวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

อาชีพ ☐ อาจารย์ประจำสาขาวิชา.....คณะ.....
สถาบัน/มหาวิทยาลัย.....
☐ นักศึกษา ระดับ คณะ มหาวิทยาลัย
☐ อื่นๆ

เหตุผลที่ต้องการสมัครเป็นสมาชิก

.....
.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เลขที่.....หมู่.....ซอย.....

ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

โทรสาร..... E-mail :

การสมัครสมาชิก

อัตราค่าสมาชิก วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อัตราค่าสมาชิกราย 6 เดือน ฉบับละ 150 บาท
1 ปี จำนวน 2 ฉบับ เป็นเงิน 300 บาท

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

- ☐ เงินสด ชำระได้ที่ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ☐ ชำระผ่านธนาคารกรุงศรีอยุธยา สาขาท่าพระ เลขบัญชี 142-1-234-452

ลงนาม.....

(.....)

...../...../.....

* ดาวน์โหลดใบสมัครสมาชิกวารสารวิชาการได้ที่ www.bkkthon.ac.th/หน่วยงานอื่นๆ/วารสารวิชาการ



แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณานำลงวารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

- เรื่อง ขอส่งบทความวิชาการลงในวารสารวิชาการ
เรียน บรรณาธิการวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
อาชีพ ☐ อาจารย์ประจำสาขาวิชา.....คณะ.....
สถาบัน/มหาวิทยาลัย.....
☐ นักศึกษาระดับ สาขา
คณะ มหาวิทยาลัย
☐ อื่นๆ
ขอส่ง ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ
☐ บทความหนังสือ (Book Review) ☐ บทความปริทัศน์ (review article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง(ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย).....

ชื่อผู้เขียน (ภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เลขที่.....หมู่.....ซอย.....

ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

โทรสาร..... E-mail :

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้

- ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง
☐ บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ลงนาม.....ผู้ส่งบทความ
(.....)

บันทึก

บันทึก