



ภาพ "ในหลวง" โดย ธงชัย ทิพย์ตระกูล



มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2559 (6 เดือน)

Vol.5 No.2 July - December 2016

ISSN. 2286-6590

สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม BUILD INTELLECT, MAN, MORALS



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

ISSN.2286-6590 ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2559

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 โดยครอบคลุมสาขาวิชานิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ รัฐศาสตร์ ด้านการเมือง การปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ ด้านการตลาด การจัดการ บัญชี การเงินการธนาคาร ธุรกิจสหกรณ์ ทรัพยากร ธุรกิจต่างประเทศ การจัดการโลจิสติกส์ ศึกษาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา การบริหารการศึกษา 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 ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว
- * กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกเพื่อการพัฒนาเชิงวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

คณะที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยา เบ็ญจาธิกุล

ดร.ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

ประธานฝ่ายจัดการวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ นิยมญาติ

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

บรรณาธิการ

ดร.เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน

ศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ สำเรียง เมฆเกรียงไกร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.สมบุญรณ์ สุขสำราญ

ราชบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ

ข้าราชการบำนาญ

Professor Emeritus Dr.Terry E. miller

Kent State University

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัมย์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค

ฝ่ายกฎหมาย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสงี่ยม บุษบาบาน
ว่าที่ ร.ต.สุวุฒิ สุกิจจากร

อาจารย์วาทีน หนูเกื้อ

ฝ่ายประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ

อาจารย์วิธรา ธีรธัญปิยสุภร

ฝ่ายออกแบบวารสารและพิสูจน์อักษร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม วรรณศิริ
นายรัชต ศรีสกุล

อาจารย์สุธีรา ธาตรีนรานนท์

ฝ่ายออกแบบปกและตีพิมพ์

อาจารย์ธัชชัย 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 : ธันวาคม 2559

จำนวน : 500 เล่ม

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

ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความฉบับนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา พินิจจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี สีโรรส

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค

รองศาสตราจารย์ ดร.สถิต นิยมญาติ

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง

รองศาสตราจารย์ ดร.วรัทยา ธรรมกิตติภพ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ต้นพิชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมาวดี เล่ห์มงคล

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา นาควินุลย์วงศ์

รองศาสตราจารย์ ธิธรร ด้ทองคำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณนท์ บึงไกร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสงี่ยม บุษบาบาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ ศรีสวนแดง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริศรา เล็กสรรเสริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ ระว่างการณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

ดร.วณชัย รัตนเศรษฐ์

บทบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีได้ตระหนักถึงการเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัยซึ่งเป็นศาสตร์ของการแตกแขนงองค์ความรู้อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาและถ่ายทอดออกมาเป็นข้อมูลทางวิชาการ จึงได้จัดทำวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารมาตรฐาน TCI จวบจนกระทั่งได้รับการพิจารณาให้เป็นวารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพในฐานะข้อมูล TCI ส่วน 1

ปัจจุบันการสื่อสารแบบไร้พรมแดนที่เปลี่ยนจากรูปแบบตัวอักษรบนกระดาษมาเป็นตัวอักษรดิจิทัลบนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทำให้ผู้รับสามารถเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีจึงได้ลดจำนวนการตีพิมพ์รูปเล่มวารสารลงจาก 1,000 เล่ม เป็น 500 เล่ม และมุ่งเน้นพัฒนาระบบฐานข้อมูลออนไลน์แทน จนสามารถนำวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเผยแพร่ไปยังผู้อ่านผ่านฐานข้อมูลออนไลน์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ในที่สุด ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถเข้าสืบค้นได้ที่ <http://center.bkkthon.ac.th/journal/article/> หรือ Thai Journals online ภายใต้ชื่อ “วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี”

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 นี้ ประกอบด้วย บทความวิชาการจำนวน 1 เรื่อง และบทความวิจัย จำนวน 12 เรื่อง ทุกเรื่องผ่านการประเมินจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยบทความทั้งหมดมีสาระและองค์ความรู้ในหลากหลายสาขาวิชาพื้นฐานของสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่านและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าทุกท่านเพื่อการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ดร.เสาวนีย์ สมนันต์ศิริพร

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร	
Workforce Diversity Management	
ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์.....	1

บทความวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา	
A Study Of Symphonic Band Manage Of Burapha University	
ศักดิ์ชัย เจริญสุขสนาน.....	13
กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์	
An Activities for Readiness to be the Creative Entrepreneur	
กรปภา เจริญชันษา, พูลเกียรติ มงคลสวัสดิ์.....	24
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมผู้ผลิตและผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องจักร อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน	
Legal Authority Function And Role of Relevant Organization in Promoting Manufactures And Distributors of High-Efficient Industrial Machine And Energy Saving Materials	
ดุลยลักษณ์ ตราชูธรรม, พิจิต ตราชูธรรม.....	37
บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	
Roles of Schools on Building Relationships between Schools and Community	
จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์, วิศกรณ์ ทองแกม.....	50
บริหารงานสถานศึกษาระดับปฐมวัยเอกชนที่มีประสิทธิภาพในจังหวัดกาญจนบุรี	
AN ADMINISTRATIVE FOR AN EFFECTIVE EARLY CHILDHOOD PRIVATE SCHOOL IN KANCHANABURI PROVINCE	
นิตยา ศรีมกุฏพันธุ์, ขนิษฐา ศรีตะวัน.....	62

สารบัญ

แนวทางที่คู่พิพาทยอมรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลยุติธรรม	หน้า
Approaches that Lead Disputing Parties to Consensual Acceptance of Mediation in the Court of Justice	
สมบัติ อรรถพิมล, วรเดช จันทรร...	74
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร	
FACTORS AFFECTING PRIVATE SCHOOL TEACHERS' IN WORKING PERFORMANCE IN BANGKOK METROPOLITAN.	
ศิริรัตน์ ทองมีศรี, ปิลาญ ปฏิพิมพาคม.....	84
ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการทางจิตพอเพียงจิตลักษณะ สถานการณ์ กับพฤติกรรม	
รักษาสังแวดล้อมของเยาวชนในชุมชน	
Integrated Causal Factors about Sufficient Mind, Psychological Characteristics and Situation with Behavior Support for Environment Protection for Youth in Community	
อนันต์ แย้มเยื่อน.....	92
ปัจจัยด้านอิทธิพลข้ามระดับที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและผลสำเร็จของงาน	
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ	
Hygiene Factor, A Cross-level Effects on Teachers' Job Satisfaction and Job Performance: A Multilevel Structural Equation Modeling	
สุขุม มูลเมือง, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ และ โสพัฒน์ โสภากิมุข.....	105
โมดูลการเรียนรู้ เรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา	
Learning Module on Program Evaluation in Vocational Education Institute	
รัตนวรรณ รัตนมนตรี, พนิต เข้มทอง และ อนุชัย รามวงษ์กูร.....	119

สารบัญ

	หน้า
การประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา Need Assessment Virtue of Graduate Students in Educational Technology โสภณ จักเดชไชย, ศาโรช ไศภีรักษ์.....	127
การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัด นนทบุรี The Participatory Management Effecting The Marketing Strategy Of The Private Schools In Nonthaburi Province ชัยวัฒน์ อุทัยแสน, อาริต เล็งประชา.....	135
แนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	143

การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร

Workforce Diversity Management

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์

Prapaisri Thumviriyavong

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

e-mail : prapaisri.t@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

ความหลากหลายมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะความหลากหลายนำมาซึ่งความสามารถที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นที่หลากหลาย จนกลายเป็นความสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้า และบริการที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ แต่ความหลากหลายในองค์กรต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสมอีกด้วย มิฉะนั้นความหลากหลายนี้อาจกลายเป็นความแตกแยก

การจัดการความหลากหลายของบุคลากร (Workforce Diversity Management) ในองค์กร เป็นการตระหนักและการยอมรับถึงความแตกต่างของบุคลากร เพื่อจัดการบริหาร พัฒนาศักยภาพเหล่านี้ให้สามารถแสดงความสามารถ หรือความเก่งส่วนบุคคล (Unique Talent) ออกมาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

คำสำคัญ : ความหลากหลายของบุคลากร

ABSTRACT

Workforce diversity is important and useful for the organization because it can provide various kinds of skills and knowledge. This will result in creativity in the design of products and services that is different from competitors. Therefore, diversity of workforce can create value to business. However, diversity must be properly managed. Otherwise, the diversity may lead to disunity instead.

Workforce diversity management takes into account the differences among employees. It will be beneficial to the organization if the differences or unique talents of employees are promoted by the management.

Keyword : Workforce Diversity

บทนำ

ปัจจุบันแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมขององค์การ ประกอบกับแรงกดดันด้านลักษณะทางด้านประชากร รวมถึงการแข่งขันระหว่างองค์การต่างๆ ในการได้มาซึ่งบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนเก่ง (Talent Group) ซึ่งได้กลายเป็นการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกวัน องค์การจำเป็นต้องว่าจ้างบุคลากรที่เป็นคนเก่ง (Talent) แต่กระนั้นก็มีความหลากหลายในหลายมิติ ทั้งในด้านอายุ เพศ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความพิการ วัฒนธรรม อุดมการณ์ทางการเมือง การศึกษา รูปแบบการใช้ชีวิต (Lifestyle) ฯลฯ ซึ่งความหลากหลายเหล่านี้นอกจากจะมีผลประโยชน์อย่างมากต่อองค์การในหลายลักษณะ อาทิ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งความแตกต่าง ส่งเสริมให้องค์การได้ขยายมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุมบุคคลหลายๆ กลุ่ม ในสังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้เกิดการผลิตนวัตกรรมขึ้นในองค์การ

อย่างไรก็ดีความหลากหลายที่เกิดขึ้นนั้น อาจสามารถสร้างผลทางลบต่อปฏิสัมพันธ์ในองค์การในลักษณะต่างๆ เช่น การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด เป็นต้น ซึ่งหากองค์การมิได้มีการตระหนักถึงประเด็นดังกล่าวแล้ว นอกจากผลในการขัดขวางการสร้างนวัตกรรม และผลลัพธ์ทางบวกอื่นๆ ของความหลากหลายแล้ว องค์การอาจต้องเผชิญปัญหาร้ายที่เป็นเสมือนโรคติดเชื่อเรื้อรังที่กัดกินความเข้มแข็งขององค์การมาจากภายใน ดังนั้นองค์การต้องหาแนวทางในการจัดการกับประเด็นดังกล่าว

แนวความคิดหนึ่งได้เกิดขึ้นเพื่อเป็นการนำเสนอทางออกต่อปัญหาและแรงกดดัน

ต่างๆ ขององค์การ นั่นคือ Workforce Diversity Management ซึ่งเป็นนโยบายที่ว่าด้วยการจัดการกับความหลากหลายของบุคคลเป็นนโยบายที่แสดงให้เห็นว่าองค์การได้ตระหนักถึงการคงอยู่ของความแตกต่างระหว่างพนักงาน และความแตกต่างเหล่านี้หากได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมย่อมสามารถทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามการจัดการความหลากหลายนี้มีได้ให้จำกัดความสนใจอยู่แต่เพียงประเด็นการเลือกปฏิบัติ หากแต่ยังให้ความสนใจในการตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอีกด้วย แนวคิดเรื่องการจัดการความหลากหลายนี้ตั้งอยู่บนความมุ่งมั่นในการควบคุมใช้ประโยชน์จากความหลากหลายนี้โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี อันหมายถึงสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า พหุสรีรภาพของตนเองได้ถูกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จได้

องค์การที่ประสบความสำเร็จจำนวนมาก มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายในองค์การ โดยแสดงให้เห็นว่าองค์การยอมรับตระหนักถึงและให้คุณค่าแก่ความหลากหลายในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งนอกจากองค์การจะยอมรับแล้ว ยังถือเอาว่าความหลากหลายนั้นเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในองค์การ ดังนั้นทุกคนจึงควรเคารพความแตกต่างที่มีในองค์การ และเรียนรู้ที่จะใช้ความแตกต่างที่หลากหลายนั้นให้เป็นขุมพลังในการคิดสร้างสรรค์และขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ดีองค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อให้เกิดการยอมรับ เห็นข้อดี และใช้ความแตกต่างของความหลากหลายที่มีในองค์กรให้สำเร็จ สร้างการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลายในที่สุดองค์กรจะสามารถได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายนั้นได้อย่างเต็มที่ในการสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์กร และนวัตกรรมนี้เองที่เป็นสิ่งสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้องค์กรได้อย่างแท้จริง

บทความนี้ผู้เขียนต้องการนำเสนอความหมายความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทำไมจึงเกิดความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากความหลากหลายของบุคลากรที่มีต่อองค์กร กลยุทธ์การจัดการความหลากหลายของบุคลากร และกรณีตัวอย่างขององค์กรที่มีความหลากหลายของบุคลากร

ความหมายความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร

เวลาที่มีใครกล่าวคำว่า "ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร (Workforce Diversity)" หลายคนจะคิดถึงความแตกต่างของเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์เป็นอย่างแรก แล้วมองไปถึงเรื่องเพศชาย หญิง หรือกึ่งชายหญิง จากนั้นก็มองไปถึงเรื่องอายุ เรื่องรุ่นของคนในองค์กรที่ได้มีการกล่าวกันมากในปัจจุบันเป็น Gen X, Gen Y เป็นต้น แต่โดยแท้ที่จริงแล้ว ความหลากหลายของคนในองค์กรจะครอบคลุมไปแทบทุกเรื่อง ที่สะท้อนถึง "ความแตกต่าง"

โลเดนและโรเซนเนอร์ (Loden and Rosener) ได้ให้ความหมายของความหลากหลายของ

บุคลากรในองค์กรว่า หมายถึง ความเป็นสิ่งอื่นหรือความเป็นตัวตนของมนุษย์คนอื่นๆ ที่ต่างจากเราหรือต่างจากกลุ่มที่เราเป็นสมาชิก โดยเป็นการแสดงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอื่นที่ต่างออกไปหรือแสดงถึงความเป็นกลุ่มอื่นที่ต่างออกไป ทั้งนี้จะหมายรวมทั้ง อายุ ชาติพันธุ์ บรรพบุรุษ เพศ ความสามารถทางด้านร่างกาย สติปัญญา หลังการศึกษา ความเชื่อทางศาสนา สถานภาพการเป็นบิดามารดา และประสบการณ์ทำงาน (Loden and Rosener, 1990)

คาเลบ โรซาโด (Caleb Rosado) ได้ให้ความหมายของความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรว่า หมายถึง ความแตกต่างทั้งหมดทั้งสิ้นที่บุคคลนำติดตัวมาเมื่อเข้ามาในองค์กรหรือในกลุ่ม (Caleb Rosado, 2006)

เทย์เลอร์ คอกซ์ (Taylor Cox) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรในหนังสือ Cultural Diversity in Organization ไว้ว่า เป็นการวางแผนและปรับใช้แนวปฏิบัติและระบบขององค์กรในอันที่จะบริหารจัดการคนในองค์กรเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย และเพื่อลดข้อเสียเปรียบอันเกิดจากความหลากหลายให้เหลือน้อยที่สุด (Taylor Cox, 1991)

โดยท่านได้แสดงความคิดเห็นว่าการที่ความหลากหลายทำให้เกิดข้อได้เปรียบเสียเปรียบในองค์กร ก็เพราะว่าปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่ช่วยให้ประสบผลสำเร็จก็คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าและบุคคลผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งหากการจัดการความหลากหลายของคนในองค์กร

ถูกละเลยหรือทำได้ไม่ดี ก็ส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยสำคัญ 2 ประการดังกล่าว

ทำไมจึงเกิดความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร

หากจะกล่าวถึงเรื่องของความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ก็จะเป็นเรื่องราวลักษณะต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อายุของบุคลากรที่ต่างวัยหรือที่เรียกว่าต่าง generation โดยบุคลากรแต่ละช่วงวัยจะมีวิถีชีวิตที่ต่างกัน ในขณะที่เด็กรุ่นใหม่มีลักษณะ “ไฟแรง” เด็ดขาดเร็ว เป็นกลุ่มคนเก่งหรือ Talent ของหน่วยงาน ในขณะที่คนรุ่นเก่า (บางส่วน) เริ่ม “หมดไฟ” ปัญหาชีวิตก็มากมายกลายเป็นสิ่งรบกวนหรืออุปสรรค หรือมีข้อจำกัดในศักยภาพ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกลายเป็นปัญหาความไม่พอใจต่อนโยบายของผู้บริหาร การเลื่อนตำแหน่งงานโดยไม่คำนึงหลักอาวุโส ชำนาญกัน แม้จะเป็นไปตามหลักผลงาน หรือศักยภาพแต่บางครั้งก็ยากที่จะทำได้ ลองพิจารณาดูว่าบริษัทมีปัญหาช่องว่างระหว่างวัย โดยมีพนักงานที่อายุสูง เช่น 50 ขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 50 และกลุ่มที่เป็นวัยรุ่นอายุ 20-30 ปีอีกร้อยละ 40 จึงขาดบุคลากรช่วงวัย 35-40 เพราะบริษัท ไม่เคยรับพนักงานใหม่ๆ มาเป็นเวลานาน การทำงานก็จะขาดช่วงคนรุ่นกลาง การพัฒนาบุคคลขึ้นทดแทนกันจึงกลายเป็นปัญหา

2. เรื่องความแตกต่างของเพศ ดูจะไม่ค่อยเป็นปัญหามาก แต่ก็อาจจะเป็นไปได้หากบริษัทใดที่มีพนักงานจำนวนมาก ในเพศใดเพศหนึ่งเกินกว่าครึ่งหรือเกือบทั้งหมด ผู้ชาย

หรือหญิงมากกว่าหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางเพศ หรือ “ไม่ใช่ชายจริงหญิงแท้” ก็เป็นประเด็นต้องบริหารจัดการเช่นกัน รูปแบบการพูดคุย การสื่อสาร การให้ความสำคัญกับพนักงานที่คนเพศเดียวกันและเป็นกลุ่มใหญ่ของหน่วยงาน และละเลยต่อความรู้สึกนึกคิดของคนต่างเพศ ก็กลายเป็นปัญหาความไม่พอใจของคนส่วนน้อยเช่นกัน

3. สถาบันการศึกษา ที่หล่อหลอมความคิดของบุคลากรที่แตกต่างกัน การปกป้องสถาบันของตนเอง ความรู้สึกว่าเป็น “สถาบันนิยม” เป็นรุ่นพี่รุ่นน้องจนกลายเป็นการกีดกันผู้ที่ไม่ได้จบสถาบันเดียวกันแต่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ก็จะทำให้รู้สึกว่าไม่ได้รับความสำคัญหรือเข้ากลุ่มไม่ได้

4. ความเป็น “ภูมิภาคนิยม” หรือ “จังหวัดนิยม” เป็นปัญหาเช่นเดียวกัน เรื่อง สถาบันนิยมการเป็นคน “พูดภาษาเดียวกัน คนบ้านเดียวกัน” อาจจะมีปัญหาเรื่องการเลือกปฏิบัติ ลำเอียงหรือ อคติ เช่นเมื่อมีการกระทำผิดระเบียบวินัย อาจจะมีการลดหย่อนผ่อนปรน หรือให้ความดีความชอบ เป็นพิเศษสำหรับคนใกล้ชิด

5. ธรรมชาติของพนักงานที่ทำงานด้วยกัน ก็จะจับกลุ่มก้อนกัน ประเภทที่เรียกว่า “ลูกหม้อ” “คนเก่าคนแก่” ที่อยู่กันมานาน ก็จะกีดกันผู้ที่ย้ายมาจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มาเติบโตหรือเป็น “เลือดข้ามห้วย” หรือประเภทกลุ่มที่เคยร่วมงานกันมาจากสถานที่ทำงานเก่า มารวมกันเป็นพวก มีกิจกรรมภายในกลุ่ม หรือรูปแบบการทำงานต่างกัน หรือคนที่เคยทำงานบริษัทฝรั่งหรือตะวันตก กับบริษัท ญี่ปุ่น หรือแบบไทย-จีน ก็มีรูปแบบความคิดที่ต่างกัน มองปัญหาต่างกัน หรือพนักงานที่เคยทำงานที่เดียวกัน เมื่อได้

งานใหม่ก็ดึงคนใหม่จากที่ทำงานเก่าเข้ามาทำงาน เพื่อจะได้ “เข้าขา” กันได้ กลายเป็น “กลุ่มก้อน” หรือ “ก๊วน” คนที่นอกกลุ่มหรือเข้ามาใหม่ก็ต้องปรับตัวให้ได้

6. บริษัทลงทุนข้ามชาติ ที่เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทย พนักงานชาวไทยก็จะต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารหรือชาวต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่า มักเกิดปัญหาเรื่องอุปสรรคด้านการสื่อความหมายให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน หรือความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม หากมีการประพฤติปฏิบัติที่อีกฝ่ายหนึ่งยังไม่เข้าใจหรือยอมรับไม่ได้ ก็จะเกิดความขัดแย้งหรือไม่พอใจ หรือไม่ร่วมมือ

7. การจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานจำนวนมากๆ ในบางธุรกิจ เช่น ด้านการประมง การเกษตร แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานจะมีความแตกต่างทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ไม่สามารถกลมกลืนได้อย่างแนบเนียนกับคนไทย แต่เป็นกลุ่มที่มีพลังเจียวหรือมีอิทธิพลที่นำกลัวได้ในอนาคตหากไม่สามารถสร้างความกลมกลืนกันได้

8. ลักษณะของกลุ่มอาชีพ โดยแต่ละกลุ่มที่ทำงานที่มีองค์ความรู้แตกต่างกัน เชี่ยวชาญกันคนละอย่าง หรือมีความมั่นใจหรือ “อึดตา” ในตนเองสูงมาก เช่น แพทย์วิศวกร หรือนักวิชาการ หากบริหารงานโดยไม่สนใจความรู้สึกของคนต่างอาชีพหรือสายงาน ก็เกิดปัญหาได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่นความก้าวหน้าในองค์การสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ก็มีแต่เฉพาะในสายงานหลักหรือผูกขาดแต่บางอาชีพเท่านั้น

9. รูปแบบการจ้างงานพนักงานที่ต่างกัน แต่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เช่น การเป็นพนักงานประจำ พนักงานของผู้รับเหมา

หรือพนักงานสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิผลประโยชน์ที่ต่างกัน พนักงานต่างกลุ่มมักจะเปรียบเทียบถึงความแตกต่าง โดยสามารถสังเกต ถึงความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์จงรักภักดี หรือทุ่มเทในการทำงานในลักษณะที่ต่างกัน

10. โครงสร้างของบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น พนักงานของบริษัทในเครือพนักงานที่มาร่วมกันเพราะการควบรวมกิจการ การยุบรวมบริษัท การเปลี่ยนตัวนายจ้าง สภาพการจ้างของพนักงานที่ต่างกันเหล่านี้ หากแตกต่างกันมากก็จะกลายเป็นความแตกแยก

11. ความแตกต่างของพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และไม่เป็นสมาชิกชีวิตในการทำงานอาจจะขาดความสุข การจะพูดคุยหรือสื่อสารอะไร จะต้องระมัดระวังตัวแทบจะทุกคำพูดหรือไม่ไว้วางใจกัน

12. ลักษณะของหน่วยงานที่บุคลากรมีความขัดแย้ง การแข่งขันกันเอง หรือกลายเป็นปัญหาการเมืองภายใน แยกพวกออกเป็นก๊วก๊วน กลุ่มก้อน พวกของใครหรือเด็กของใคร กัดกันและรังเกียจคนต่างกลุ่ม

13. กลุ่มที่เป็นพนักงานที่มีความแตกต่างกันด้านฐานะตระกูล ค่านิยม รสนิยม โดยบางกลุ่มมาจากตระกูลชนชั้นสูงหรือ “ไฮโซ” เป็นคนกรุง ใช้ชีวิตแบบหรูหราฟุ่มเฟือย แต่ในขณะที่อีกกลุ่มมาจากต่างจังหวัด ทำงานแบบหนักเอาเบาสู้หรือ “โลโซ” หรือกลุ่มที่จบการศึกษาสูง-ต่ำหรือจบจากสถาบันในประเทศหรือต่างประเทศ เกิดปัญหาการไม่ยอมรับหรือการดูถูก ดูแคลนกัน

14. ด้านลักษณะการทำงาน หรือฐานะตำแหน่ง รายได้ ที่แตกต่างกัน โดยทั่วไป

พนักงานจะถูกแบ่งแยกออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ใช้แรงงานหรือในโรงงาน (Blue collar) และกลุ่มที่ทำงานในสำนักงานหรือต้องใช้สมองมากกว่าแรงงาน (White collar) หากเกิดความรู้สึกถึงการปฏิบัติที่ต่างกัน ก็เกิดปัญหาความเข้าใจหรือทัศนคติที่มีต่อกัน

15. พนักงานที่สุขภาพร่างกายมีความปกติกับพนักงานที่เป็นคนพิการ หากทำงานในองค์กรเดียวกันย่อมจะรู้สึกความแตกต่าง การปฏิบัติที่อาจจะไม่เสมอภาคในโอกาส เช่น การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ โอกาสจำกัดในหน้าที่การงานหรือความก้าวหน้า หรือสิทธิประโยชน์การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการได้รับการยอมรับเห็นใจ หรือแสดงกิริยาที่เป็นการซ้ำเติม

วิกฤติของประเด็นต่างๆ เหล่านี้อาจจะมีความรุนแรงที่ไม่เท่ากันสุดแต่แต่ละลักษณะของงานหรือองค์กรแต่ละแห่ง แต่น่ากลัวมากคือกลายเป็นปัญหา “แรงงานสัมพันธ์” คือไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับ ต่อด้าน หวาดระแวง ไม่ให้เกียรติ เป็นคนละพวก หรือศัตรู และในที่สุดก็จะทำงานร่วมกันไม่ได้

องค์กรปัจจุบันมีการดำเนินธุรกิจแบบข้ามชาติไปทั่วโลก เช่น ปตท.สำรวจและผลิตที่ไปเจาะน้ำมันทั่วโลก กลุ่มปูนซิเมนต์ที่แตกธุรกิจไปต่างประเทศอย่างหลากหลาย กลุ่มซีพีที่เจาะตลาดจีนและยังยึดกุมไว้ได้อย่างเหนียวแน่น

บางองค์กรต้องการการขยายธุรกรรมข้ามชาติ เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในทางการแข่งขัน ทั้งในแง่ต้นทุน การเจาะตลาด การสร้างเครือข่ายในประเทศอื่นๆ

บางองค์กรต้องการสร้างฐานการผลิตในสถานที่ซึ่งมีต้นทุนไม่สูง เช่น บริษัทผลิตโทรศัพท์มือถือเลือกไปสร้างโรงงานที่จีน

บางองค์กรทำงานลักษณะข้ามชาติได้ง่ายขึ้น เพราะการเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้คนทำงานสามารถสื่อสารทำงานร่วมกันได้เมื่อไหร่ ที่ไหน และเวลาใดก็ได้

จากลักษณะขององค์กรที่ขยายวงอย่างไม่มีขีดจำกัดดังที่ยกมาข้างต้น ทำให้คนจากต่างถิ่นเข้ามาอยู่ร่วมกันอย่างหลากหลาย เพราะองค์กรไม่สามารถที่จะใช้คนจากประเทศเดียวกัน หรือมีปมหลังเดียวกันมาทำงานให้กับองค์กรที่มีพื้นที่ครอบคลุมไปทั้งภูมิภาคหรือไปทั่วโลก

ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากความหลากหลายของบุคคลที่มีต่อองค์กร

เมื่อบุคลากรในองค์กรมาทำงานร่วมกัน สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ ความหลากหลาย (Diversity) ในการปฏิสัมพันธ์กันทั้งในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) ของบุคลากรในองค์กร จึงมีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบหรือเสียเปรียบในการแข่งขันที่ผู้บริหารองค์กรมีอาจจะเลยได้ การบริหารความหลากหลายเป็นความกลมกลืนกันจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรที่นำความไม่เหมือนกันของภูมิหลัง ทำทางส่วนตัว มุมมอง คุณค่า ความเชื่อ มาเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มและองค์กร ซึ่งมีสภาวะหลากหลายอันได้แก่ อายุ เพศ

อัตลักษณ์ทางเพศ ร่างกาย เชื้อชาติ ผิวสี ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด ประสิทธิภาพ ความคิด ความชอบ ความสนใจ เป็นต้น

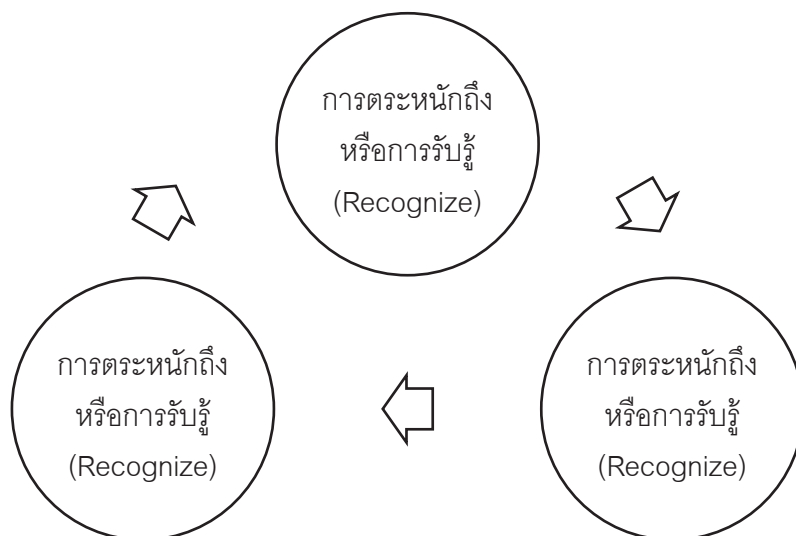
องค์กรจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน จากการที่มีความหลากหลายของบุคลากร ในองค์กร ทั้งนี้เพราะความหลากหลายของ บุคลากรดังกล่าวจะสร้างโอกาสให้กับองค์กร ในเรื่องของการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร่วมกัน การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและ สถานที่ทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความ เหมาะสมตรงกับความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น

จากผลการสำรวจของภาคี Hewitt ใน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าตัวขับเคลื่อนหลัก ที่อยู่เบื้องหลังภาคธุรกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา คือการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานรวมและความ สามารถพิเศษของแรงงานที่เป็นประโยชน์ จากแนวโน้มประชากรที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่ามีความ หลากหลายมากในแรงงานรวม ซึ่งใน ปี ค.ศ. 2008 มีแรงงานสตรีและชนกลุ่มน้อย 70% ในปี ค.ศ.2010 จะมีแรงงานที่ไม่ใช่ ชนผิวขาว 34% สำหรับช่วงอายุของแรงงาน ในปี ค.ศ. 2010 กลุ่มอายุ 45-64 ปี จะเพิ่มขึ้น

29% กลุ่มอายุ 65 ปีขึ้นไป จะเพิ่มขึ้น 30% แต่ กลุ่มอายุ 18-44 ปี จะลดลง 1% ทศวรรษต่อไป อาจจะมีแรงงานมาจากเอเชีย 75% แต่มี แรงงานมาจากอเมริกาเหนือและยุโรปเพียง 3% ซึ่งจากตัวอย่างแนวโน้มดังกล่าวจะเห็นว่า นับวันจะมีความหลากหลาย (Diversity) ในการ ทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นทุกองค์กรควรมีวิธีการบริหารความ หลากหลาย (Diversity Management) เพื่อนำความหลากหลายของบุคลากรให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร (Hewitt, Marshall, Sherbin and Gonsalves, 2013)

กลยุทธ์การจัดการความหลากหลายของ บุคลากร

เมื่อเราพิจารณาประเด็นบทบาทของ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการความ หลากหลายของบุคลากรนั้น บทความ “A New Paradigm for HR : Dilemmas in Employing and Managing the Resourceful Human” โดย ฟอน ตรอมปีนาร์ (Fon Trompenaars) และปีเตอร์ วูลลิมาส (Peter Woollimas) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจอย่างยิ่งสำหรับ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการกับความ หลากหลายของบุคลากรในองค์กร โดยสิ่งที่ เสนอคือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องทำ 3Rs ได้แก่ Recognize, Respect และ Reconciliation



ที่มา : A New Paradigm for HR : Dilemmas in Employing and Managing the Resourceful Human

1. การตระหนักถึงหรือการรับรู้ (Recognize) ในขณะที่เราสามารถยอมรับและเห็นถึงคุณค่าของความแตกต่างทางวัฒนธรรมปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน (Explicit and Overt Culture) ได้อย่างง่ายดาย สิ่งที่เราอาจไม่ได้ตระหนักถึงก็คือความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ซ่อนเร้นแอบแฝงเอาไว้ หรือไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน ซึ่งช่วยอธิบายถึงการตรวจสอบเชิงวัฒนธรรม (Cultural Due Diligence) ที่มักขาดหายไปจากประเด็นทางด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งขาดหายไปจากตัวแบบกรอบคิด และเครื่องมือด้านทรัพยากรมนุษย์ดั้งเดิม (Classic HR) ดังนั้นขั้นแรกคือ “การยอมรับและให้คุณค่า” ว่ามีความแตกต่างมากมายในเรื่องค่านิยม มีการให้ความหมายที่ต่างกันไประหว่างบุคคลต่อสิ่งๆ หนึ่ง

2. การให้ความเคารพ (Respect) การระบุตัวตนที่ต่างกันไประหว่างบุคคลต่างๆ นั้น “ถูก” หรือ “ผิด” ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ

เพราะนั่นก็คือความแตกต่างซึ่งง่ายเกินไปที่จะตัดสินบุคคลและสังคมที่ให้คุณค่าและความหมายต่อความเป็นไปของโลกแตกต่างจากเรา ดังนั้นขั้นต่อไปคือ “การเคารพ” ความแตกต่างเหล่านี้และยอมรับในสิทธิของพนักงานและลูกค้าในการตีความโลกใบนี้ (รวมถึงสินค้าและบริการของเราด้วย) ในวิธีการของเขาเอง

3. การไกล่เกลี่ยประนีประนอม (Reconciliation) เนื่องจากมุมมองต่อโลกที่แตกต่างเหล่านี้เอง จึงเกิดความตึงเครียดอันเนื่องมาจากระบบค่านิยมที่แตกต่าง และหรือความขัดแย้งระหว่างวิถีการปฏิบัติในปัจจุบันและพฤติกรรมในอดีต งานของผู้ชำนาญการด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ อำนวยให้เกิดการไกล่เกลี่ยประนีประนอมระหว่างความแตกต่างที่ขัดแย้งกันทั้งภายในหน่วยงานและรวมไปถึงสร้างองค์การที่มีความปรองดอง (Reconciling Organization) ด้วย

การบริหารความหลากหลายของบุคลากร

จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน แต่ในทางปฏิบัติแล้วคงเป็นเรื่องยากที่เราจะบริหารความหลากหลายกับบุคลากรทุกคนในองค์กรได้ ดังนั้นเราต้องเลือกดำเนินการบริหารความหลากหลายตามกำลังที่เรามีอยู่ในแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในทางปฏิบัติ ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างของบริษัทที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารความหลากหลาย

จากการจัดอันดับบริษัทที่มีการบริหารความหลากหลาย ยอดเยี่ยมของโลก 10 อันดับแรกในปี ค.ศ. 2010 ของ Diversity Inc. ซึ่งเป็นบริษัทให้บริการธุรกิจด้านการบริหารความหลากหลายที่บริษัทชั้นนำของโลกให้การยอมรับ บริษัท Sodexo ได้รับการจัดอันดับเป็นอันดับ 1 บริษัทนี้อยู่ในอุตสาหกรรม Hospitality มีจำนวนลูกจ้างทั่วโลก จำนวน 380,000 คน เฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 120,000 คน และกว่า 1,600 คนในประเทศไทย มีสาขาทั่วโลกกว่า 80 ประเทศ มีจุดแข็งความหลากหลายในด้านผู้นำมีความยึดมั่นผูกพันในการบริหารความหลากหลาย (Leadership commitment) การสรรหาและการรักษาบุคลากร (Recruitment & Retention) ความสามารถในการวัดผลการบริหารความหลากหลาย (Ability to measure) และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นความหลากหลายในองค์กร (Diversity training) ความสำเร็จในการแข่งขันของบริษัทนี้ อยู่ที่การนำความหลากหลายของบุคลากรมาสร้างศักยภาพในการแข่งขัน การเติบโต ความเจริญและความสง่างามให้กับบริษัท โดยการรักษาความสมดุลของเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ มีแรงงานหลายช่วงอายุ จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ของทุกเชื้อชาติ

และวัฒนธรรมและสร้างคุณค่าส่วนบุคคลผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลาย บริษัท Sodexo ใช้กลยุทธ์ความหลากหลาย (Diversity Strategy) โดยมีเป้าหมายเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันเทียบเคียงกับบริษัททั่วโลกในเรื่องของความหลากหลาย ซึ่งนั่นหมายความว่าบริษัทได้ยึดมั่นผูกพันในความหลากหลายของบุคลากร บริษัททุกระดับในเรื่องของเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ ช่วงอายุแรงงาน วัฒนธรรม เชื้อชาติ หรือผู้บกพร่องทางร่างกาย

(Hewitt, Marshall, Sherbin and Gonsalves, 2013)

การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ในการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) จากจุดแข็งความหลากหลายของบริษัทที่มีการบริหารความหลากหลาย ยอดเยี่ยมของโลก 10 อันดับแรกจากการจัดอันดับของ Diversity Inc. ผู้เขียนจึงได้บูรณาการเป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการบริหารความหลากหลายในทางปฏิบัติ ดังนี้ (Hewitt, Marshall, Sherbin and Gonsalves, 2013)

1. ผู้นำมีความยึดมั่นผูกพันสูง ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ของความหลากหลาย มีความยึดมั่นผูกพันสูงกับความหลากหลาย แสดงความรู้สึกและสื่อสารไปทั่วทั้งองค์กร

2. นำความหลากหลายมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร กลยุทธ์ความหลากหลายและแผนงานการพัฒนาบุคลากรต้องเป็นแนวทางเดียวกันกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร

3. เชื่อมโยงความหลากหลายมาสู่ผลการปฏิบัติงาน ทำความเข้าใจความ

หลากหลายตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถขยายผลผลิตและช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

4. การวัดผล มีการวัดผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่มีผลกระทบกับความผันแปรของโครงการ แผนงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย

5. ความรับผิดชอบ ผู้นำมีความแน่วแน่และแสดงความรับผิดชอบในความหลากหลายโดยเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่นำไปสู่ความก้าวหน้าของการบริหารความหลากหลาย

6. การวางแผนสี่ปี ทอดตาแห่งมีกระบวนการเชิงกลยุทธ์สำหรับระบุและพัฒนาความหลากหลายของคนเก่งคนดีให้มีศักยภาพเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต

7. การสรรหาบุคลากร มีกระบวนการของการดึงดูดผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติดีเด่นหลากหลาย

8. การมีส่วนร่วมของบุคลากรให้การสนับสนุนบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนความหลากหลายทั้งองค์กร โดยทุกคนได้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

9. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นความหลากหลายในองค์กร ผู้นำองค์กรต้องมีความมุ่งมั่น แจ้งให้ทราบและให้ความรู้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความหลากหลาย

10. มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย จัดกิจกรรมโดยเชื่อมโยงเรื่องความสุขในการทำงานให้กับทุกกลุ่ม เช่น กลุ่มเพศหญิง กลุ่มเพศชาย กลุ่มคนข้ามเพศ กลุ่มต่างเชื้อชาติ และกลุ่มผู้บกพร่องทางร่างกาย เป็นต้น

การบริหารความหลากหลายเป็นความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาองค์กรของนักทรัพยากรมนุษย์ (HR) ความหลากหลาย (Diversity) ได้อยู่คู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานแล้ว โดยปรากฏเป็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์ควรใช้กลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีความหลากหลายในการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) เพื่อแปลงความหลากหลายของบุคลากรให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เชื่อมโยงนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการมายังระบบงานทรัพยากรมนุษย์ และเป็นศูนย์รวมพลังใจของบุคลากรให้ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จ สร้างการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้เป็นทีมด้วยความไว้วางใจกัน นำพาองค์กรไปสู่ความเจริญอย่างยั่งยืนต่อไป

กรณีตัวอย่างขององค์กรที่มีความหลากหลายของบุคลากร

ยกตัวอย่างกรณีการขึ้นค่าจ้างประจำปีขององค์กรหนึ่งที่มีสาขามากในต่างประเทศ (Trompenaars and Woollimass, 2005)

สถานการณ์

ในทางภูมิศาสตร์ พื้นที่ความรับผิดชอบขององค์กรนี้จะครอบคลุมตั้งแต่ประเทศจีนไปจนถึงออสเตรเลีย และแถบอินเดียอีกหนึ่งประเทศ ดังนั้นความแตกต่างในทางภูมิศาสตร์ก็ทำให้เกิดความหลากหลายของคนในทุกมิติ สำหรับองค์กรนี้การขึ้นค่าจ้างประจำปี ใช้หลักการเสนอขึ้นเงินเดือนแบบ bottom up หรือแบบล่างขึ้นบน โดยผู้บริหารสาขาหรือผู้จัดการ

สาขาในแต่ละประเทศก็จะเสนอขึ้นมาพร้อมกับ ข้อมูลเศรษฐกิจ ข้อมูลการจ่ายของตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการคนของแต่ละประเทศ แล้วนำเสนอผู้บริหารระดับสูง ในสำนักงานใหญ่ เพื่อให้ความเห็นและ ประกอบการตัดสินใจ ขั้นสุดท้าย หลังจากนั้น ก็จะได้ตัวเลขการขึ้นเงินเดือนประจำปีของแต่ละ ประเทศ

การเรียนรู้

การขึ้นค่าจ้างประจำปี เป็นเรื่องที่มีปัจจัย ประกอบที่เป็นการเฉพาะของแต่ละประเทศ ทั้งในแง่เศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน รวมทั้งความ จำเป็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละ สาขาในประเทศต่างๆ ดังนั้นการได้ให้แต่ละ ประเทศเสนอมาจะเป็นการดีสำหรับการบริหาร เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละประเทศ ได้สะท้อนสิ่งที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง แต่อย่างไรก็ตามการใช้วิธีการอย่างนี้ก็ต้อง เตรียมพร้อมให้ดีก็คือ จะต้องมีการอ้างอิง ในแต่ละประเทศที่น่าเชื่อถือ จะต้องรู้เงื่อนไข ข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างของคนในแต่ละ ประเทศ และที่ต้องรู้อย่างลึกซึ้งก็คือ ต้องรู้จัก การทำงานของผู้จัดการสาขาแต่ละประเทศ ว่าใครเป็นคนที่ไว้ใจได้ในเรื่องการเสนอข้อมูล ใครเป็นคนที่ชอบขอเผื่อต่อหรือขอแบบส่งเดช ด้วยการให้ข้อมูลแบบที่ตนเองสร้างขึ้น มา ซึ่งสิ่งที่จะเป็นตัวพิสูจน์และยืนยันก็ด้วยการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่ อ้างอิงได้ และการหาโอกาสเข้าไปทำความรู้จักอย่างใกล้ชิด กับผู้จัดการสาขาในแต่ละประเทศ

สรุป

เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่องค์กรจะต้อง มีการจัดการความหลากหลายของบุคลากรใน องค์กรอย่างเหมาะสมด้วยเป้าหมายสำคัญ ก็คือ การดึงเอาจุดแข็งของความหลากหลาย เหล่านั้นมาเป็นประโยชน์กับองค์กรให้มาก ที่สุด และพยายามลดจุดอ่อนที่เกิดจาก ความหลากหลายที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ให้ลดน้อยที่สุด

การจัดการความหลากหลายในองค์กร การที่ดีและมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างให้องค์กร เกิดความสามารถในการปรับตัว และ ความสามารถในการสร้างสรรค์อันเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ขององค์กร การจัดการความหลากหลายของ บุคลากรในองค์กรเป็นการตอบคำถามว่า แนวคิด แนวปฏิบัติ แนวนโยบายอะไรใน องค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างกันของ บุคคลแต่ละกลุ่มในองค์กรแล้วองค์กรควรจะ ปรับเปลี่ยนอย่างไรเพื่อให้ตอบสนองกับความ หลากหลายดังกล่าวเพื่อให้คนในองค์กร ได้ปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของตนเองออกมา

การบริหารความหลากหลายเป็นความ กลมกลืนกันจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร ที่นำความไม่เหมือนกันของภูมิหลัง ท่าทาง ส่วนตัว มุมมอง คุณค่าความเชื่อ มาเป็นประโยชน์ ต่อกลุ่มและองค์กร ซึ่งมีสภาวะหลากหลาย อันได้แก่ อายุ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ร่างกาย เชื้อชาติ ผิวสี ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ประสบการณ์ ความคิด ความชอบ ความสนใจ เป็นต้น

องค์กรจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน จากการที่มีความหลากหลายของบุคลากร

ในองค์กร ทั้งนี้ เพราะความหลากหลายของบุคลากรดังกล่าวจะสร้างโอกาสให้กับองค์กรในเรื่องของการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร่วมกันการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและสถานที่ทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น

ดังนั้น นักทรัพยากรมนุษย์ควรใช้กลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีความหลากหลายในการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) เพื่อแปลงความหลากหลายของบุคลากรให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เชื่อมโยงนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการมาโยงระบบงานทรัพยากรมนุษย์ และเป็นศูนย์รวมพลังใจของบุคลากรให้ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จ สร้างการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้เป็นทีมด้วยความไว้วางใจกัน นำพาองค์กรไปสู่ความเจริญอย่างยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

- Rosado, Caleb. (2006). *Workforce Diversity*, Vol.3 : Concepts and Cases. Hyderabad, India : ICAFAI University.
- Hewitt, S.A., Marshall, M., Sherbin, L., & Gonsalves, T. (2013). *Innovation, Diversity, and Market Growth*. New York : Center for Talent Innovation.
- Loden, Marilyn and Rosener, Judy B. (1990). *Workforce America : Managing Employee Diversity as a Vital Resource*. New York : IRWIN Professional Publishing.
- Cox, Taylor. (1991). *Cultural Diversity in Organizations : Theory, Research and Practice*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishing.
- Trompenaars, F., & Woollimass, P. (2005). *A New Paradigm for HR : Dilemmas in Employing and Managing the Resourceful Human*. In M. Losey, S. Meisinger, & D. Ulrich. *The Future of Human Resource Management : 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow*. Virginia : John Wiley & Sons, Inc.

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา

A Study of Symphonic Band Manage of Burapha University

ศักดิ์ชัย เจริญสุขสนาน

Sakchai Charoensuksanan

วิทยาลัยการดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

e-mail : musique_trumpet@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิค แห่งมหาวิทยาลัยบูรพา ตามหลัก PDCA ในขอบเขตการวิจัย ด้านการบริหารจัดการการซ้อม และด้านการจัดการบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์และนิสิต คณะดนตรีและการแสดง สาขาวิชาดนตรีสากล มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาตามหลัก PDCA ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผนด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านการวางแผนวงซิมโฟนิคมีการกำหนดกฎระเบียบในการซ้อมและมีการวางแผนในการจัดเวลาการซ้อมที่ชัดเจน รวมทั้งมีแผนกิจกรรมของวงซิมโฟนิคที่คำนึงถึงการพัฒนา 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนหัวหน้าวงมีการกระจายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในระบบแผนงาน และมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตน 3) ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงานวงซิมโฟนิคมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโดยมีการประชุมอภิปรายสรุปผลการซ้อมและบันทึกประเมินผลไว้เป็นหลักฐาน 4) ด้านการปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมินบุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขโดยนำข้อบกพร่องมาแก้ไขเพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมรวมทั้งการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ วงซิมโฟนิค

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the PDCA-based management of symphonic band of Burapha University in the aspects of rehearsal and staff. The population included a total of sixty-three teachers and students from the Faculty of Music and Performing Arts, majoring in Western Music. Data were collected using questionnaire and interview protocol, and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, and were descriptively analyzed.

The findings revealed that the PDCA-based management of symphonic band of Burapha University was generally found at the high level. After item analysis, planning was rated at the highest mean followed by doing, checking, and acting after the assessment results. The further details were as follows. 1) Planning - rehearsal regulations were launched as well as clear rehearsal schedule and development-oriented activity planning 2) Doing - systematic assignments by the band head for members' good understanding, cooperation, and responsibility were found. 3) Checking - there was an assessment of the performance for development through meeting for rehearsal summary, Including recording the assessment results and 4) Acting - cooperation from the band members was rendered for development and improvement from the detected drawbacks for harmonious co-working environment and successive management of the symphonic band.

Keyword : Management, Symphonic Band

บทนำ

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาในประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมวงซิมโฟนิคมากขึ้นไม่เพียงแต่สถาบันการศึกษาระดับมัธยม แต่สถาบันอุดมศึกษาก็ไม่น้อยเช่นกันด้วยกิจกรรมนี้เป็นการพัฒนาต่อยอดทางความสามารถทางทักษะของผู้เรียนจากโรงเรียนสู่ระดับมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดีอีกทั้งสามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การทำงานเป็นหมู่คณะ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้เป็นอย่างดีซึ่งสามารถมีส่วนร่วมร่วมกันในการบริหารจัดการ

วงซิมโฟนิคโดยมีส่วนในการตัดสินใจด้านการจัดการในเรื่องทั่วไปตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบฝึกให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันมากขึ้น (ณัฐศรัณย์ ทฤษฎีคุณ, 2555, น.3) และปัญหาส่วนใหญ่ที่ผู้วิจัยพบและสามารถสรุปได้พอสังเขป คือ การบริหารการจัดการการซ้อม และการจัดบุคลากรเนื่องด้วยระดับอุดมศึกษา นิสิตนักศึกษาต้องรับผิดชอบในหน้าที่การศึกษาเล่าเรียนด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการจัดตารางเรียน หรือการทำงานการบ้าน เวลาของนิสิตนักศึกษา

ในระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงมักไม่ตรงกัน หรือมีเวลาที่ไม่พร้อมเพรียงกันเมื่อมีการเข้าร่วม กิจกรรมด้วยกันคือ วงชิมโฟนิก เวลาฝึกซ้อม จึงเป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อการบริหารการจัดการ การซ้อมของวงชิมโฟนิกในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเกิดขึ้นได้มากกว่าระดับโรงเรียน

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐแห่งแรกที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของ ประเทศไทยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่ง ภาคตะวันออกที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ด้านวิจัยและด้านการบริการวิชาการแก่สังคม แนวทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นให้ ผู้เรียนมีความสามารถทางการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และทักษะทางดนตรีเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เน้นการ พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง สำหรับส่วนของ วงชิมโฟนิกแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาเป็น วงชิมโฟนิกเพียงวงเดียวและวงแรกในระดับ อุดมศึกษาในส่วนภูมิภาคตะวันออกและ เป็น ส่วนหนึ่งของการเรียนในรายวิชารวมวง (Ensemble) ซึ่งเป็นรายวิชาหนึ่งในสาขาวิชา ดนตรีสากลในการควบคุมของอาจารย์วานิช โปตะวนิช และควบคุมการฝึกซ้อมโดยอาจารย์ อัครพล เดชวัชรนนท์ ในแต่ละปีวงชิมโฟนิก แห่งมหาวิทยาลัยบูรพานั้นจะมีคอนเสิร์ตใหญ่ ประจำปีในชื่อ Celebration Of The Great Moment ซึ่งเป็นการแสดงผลงานของคณะดนตรี และการแสดงมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นการ ให้นักศึกษานักศึกษาได้แสดงถึงความสามารถทาง ด้านทักษะทางดนตรีของตนอย่างสร้างสรรค์ การแสดงจะมีความร่วมมือหลายภาคส่วน เช่น การแสดงจากดนตรีไทย นาฏศิลป์ไทย และ ดนตรีแจ๊ส เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหาร จัดการวงชิมโฟนิกแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาสภาพด้านการบริหารจัดการการซ้อม และด้านการจัดบุคลากรภายในวงชิมโฟนิก ที่เกิดขึ้นในระบบอันจะนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาระบบการบริหารดนตรีดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทาง ในการนำไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดองค์ความรู้ ในวงชิมโฟนิกวงอื่นหรือกับผู้ที่มีความสนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการด้าน การบริหารจัดการการซ้อมและด้านการจัดการ บุคลากรของวงชิมโฟนิกแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่องการศึกษา สภาพการบริหารจัดการวงชิมโฟนิกแห่ง มหาวิทยาลัยบูรพามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการบริหารจัดการวงชิมโฟนิกแห่ง มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัย แบบผสม (Mixed Method Research) กรอบ แนวคิดการบริหารจัดการวงชิมโฟนิกแห่ง มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของวงจร คุณภาพ PDCA (PDCA Cycle) เดมมิง (Deming, 1994) ดังนี้

1. การวางแผน (P-Plan)
2. การปฏิบัติตามแผน (D-Do)
3. การตรวจสอบผลการดำเนินงาน (C-Check)
4. การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผล การประเมิน (A-Act)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อาจารย์ประจำและนิสิตคณะดนตรีและการแสดงสาขาวิชาดนตรีสากล มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 63 คน โดยแบ่งได้ดังนี้

1. อาจารย์ประจำสาขาวิชาดนตรีสากลจำนวน 3 คน
2. นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 - 4 ภาคเรียนที่ 2/2558 ซึ่งเป็นสมาชิกภายในวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่นิสิตระดับปริญญาตรีที่เป็นสมาชิกของวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มของชนิดเครื่องมือละ 1 คน ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 3 คน สามารถแบ่งตามกลุ่มของชนิดเครื่องมือได้ดังนี้

1. เครื่องลมไม้ (Woodwind Instruments) จำนวน 1 คน
2. เครื่องลมทองเหลือง (Brass Instruments) จำนวน 1 คน
3. เครื่องกระทบ (Percussion Instruments) จำนวน 1 คน

รวมทั้งหมดจำนวน 3 คน เพื่อเป็นตัวแทนนิสิตในส่วนของสมาชิกวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการตอบแบบสอบถามในประเด็นเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาของนิสิตจำนวน 3 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อสัมภาษณ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาดนตรีสากลจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ควบคุมดูแลวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติหาค่าร้อยละนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบความเรียง โดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำ

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียงโดยใช้สถิติการค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เป็นหลักโดยนำข้อมูลมาแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน เกี่ยวกับเพศชั้นปีของนิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ขณะนี้ กลุ่มเครื่องมือที่นิสิตกำลังศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นเพศ ชาย คิดเป็นร้อยละ 68.3 ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 31.7 อยู่ในกลุ่มเครื่องมือ Woodwind เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 56.7

ตารางสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาโดยภาพรวม

สภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิค	$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. การวางแผน	4.03	0.86	มาก	1
2. การปฏิบัติตามแผน	4.02	0.87	มาก	2
3. การตรวจสอบผลการดำเนินงาน	4.01	0.76	มาก	3
4. การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมิน	4	0.76	มาก	4
รวม	4.01	0.84	มาก	

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่ามีการวางแผนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.03 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.86 และเมื่อพิจารณารายข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ อันดับที่ 1 การวางแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.86 อันดับที่ 2 การปฏิบัติตามแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.87 อันดับที่ 3 การตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.76 อันดับที่ 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.76

เมื่อพิจารณารายด้าน สภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวางแผน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ วงชิมโฟนิคมีการวางแผนการซ้อมที่ชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

แผนการปฏิบัติการซ้อมของวงชิมโฟนิคอยู่ในระบบของรายวิชาการรวมวงซึ่งมีกฎระเบียบของการเรียนการซ้อม อาจารย์ผู้ควบคุมวงจะเป็นผู้พิจารณาจากกำหนดแผนการปฏิบัติงานของวงที่ได้รับมอบหมายมาจากทางมหาวิทยาลัย โดยนำข้อมูลเหล่านั้นที่ได้รับมาพิจารณาประชุมร่วมกันกับนิสิตที่เป็นหัวหน้าฝ่าย โดยคำนึงเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวของวงชิมโฟนิค ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายบริหาร ได้แก่ หัวหน้าวง และ หัวหน้ากลุ่มเครื่องมือทำหน้าที่วางแผนและควบคุมการซ้อมของวงชิมโฟนิค เช่น การซ้อมเฉพาะกลุ่มเครื่องมือหรือการซ้อมรวมวง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและเคร่งครัดกฎระเบียบการมาซ้อมของนิสิต โดยนิสิตที่เป็นหัวหน้าวงมีอำนาจในการเคร่งครัดกฎระเบียบการซ้อมของวงให้นิสิตทุกคนอยู่ในระเบียบ

2. ฝ่ายเอกสาร มีหน้าที่ทำงานเกี่ยวกับโน้ตเพลง และแบบฝึกหัดที่ใช้ในการฝึกซ้อม รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการซ้อมและการแสดงของวง มีหน้าที่คอยจัดการดูแลสถานที่ในการฝึกซ้อมให้เรียบร้อยทั้งก่อนและหลังจากการฝึกซ้อม

3. ฝ่ายประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับการติดต่อประสานงานของวง ถ่ายทอดคำสั่งหรือข้อมูลทั้งที่มาจากอาจารย์และข้อมูลจากทางหน่วยงานภายนอกให้กับสมาชิกภายในวงชิมโฟนิคทุกคนรับทราบ

การซ้อมปกติของวงชิมโฟนิคนั้นจะทำการ

อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้งเป็นประจำ ช่วงเวลา 17:00 - 21:00 น. วันอังคารและวันพฤหัสบดีของทุกสัปดาห์ โดยที่อาจารย์ผู้ควบคุมวงและนิสิตที่เป็นหัวหน้าจะมาร่วมมือกันคิด วิเคราะห์ แล้วกำหนดตารางซ้อมของแต่ละสัปดาห์ว่าแผนการซ้อมของแต่ละสัปดาห์ควรจะเป็นอย่างไร ซึ่งการซ้อมแต่ละครั้งจะคำนึงพัฒนาการของนิสิตเป็นหลัก โดยมีกฎระเบียบการมาปฏิบัติการซ้อมอย่างเคร่งครัด แผนระบบการบริหารจัดการของวง มีการปฏิบัติที่เป็นระบบระเบียบเกิดขึ้นจากการปลูกฝังความรับผิดชอบจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องและประสานงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้าฝ่ายภายใต้การควบคุมดูแลของจากอาจารย์ผู้ควบคุมวง

การปฏิบัติตามแผน (D-Do)

เมื่อพิจารณารายด้าน สภาพการบริหารจัดการวงชิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปฏิบัติ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าวงมีการกระจายงานหรือแผนการซ้อมอย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72

วงชิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา มีการปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้อย่างมีระเบียบภายใต้การควบคุมอย่างเคร่งครัดของอาจารย์ผู้ควบคุมวง และนิสิตที่เป็นหัวหน้าซึ่งทำให้การซ้อมและการปฏิบัติงานของวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนซึ่งการซ้อมแต่ละครั้งถ้ามีนิสิตคนใดมีพัฒนาการไม่เป็นไปตามแผนที่อาจารย์วางไว้ อาจารย์จะสั่งให้นิสิตคนนั้นไปแก้ไขในจุดที่บกพร่องโดยการซ้อมส่วนตัว นอกเหนือจากตารางเวลาการซ้อมหลักของวง โดยที่หัวหน้าวงมีหน้าที่ไปดูแลและควบคุมการ

ซ่อมด้วยตนเองหรือถ่ายทอดคำสั่งนี้ไปให้แก่รุ่นพี่ที่มีความสามารถสอนและแก้ไขในจุดที่บกพร่องของนิสิต วิธีการที่อาจารย์ผู้ควบคุมวงซิมโฟนิคใช้ในการพัฒนาการซ้อมของวงนั้นคือ การนำส่วนหนึ่งของประโยคเพลงในท่อนที่มีความยากมาคิด วิเคราะห์ และประยุกต์เป็นแบบฝึกหัดที่ใช้ในการซ้อมแต่ละครั้งให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจารย์จะเป็นผู้ควบคุมการซ้อมในจุดที่กำหนดถ้านิสิตสามารถทำในจุดกำหนดตามเป้าหมายได้ก็จะมอบหมายเป้าหมายใหม่ที่จะพัฒนาการซ้อมของนิสิตให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น สามารถบรรเลงในบทเพลงที่มีระดับความยากขึ้นได้ การปฏิบัติการณ์ซ้อมของวงซิมโฟนิคมีประสิทธิภาพอย่างมากเกิดจากการปลูกฝังความมีจริยธรรมของการซ้อมอย่างเข้มงวด สมาชิกในวงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการณ์ซ้อม มีความสามัคคี มีน้ำใจ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและในการช่วยเหลือรุ่นพี่ในปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการซ้อมที่ตนเองได้รับมอบหมาย

การตรวจสอบผลการดำเนินงาน (C-Check)

เมื่อพิจารณารายด้าน สภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเท่ากัน 2 ข้อ คือ วงซิมโฟนิคมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 และวงซิมโฟนิคมีการประชุมอภิปรายในการสรุปผลการซ้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75

วงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานผลของวงจากการอภิปรายผลการดำเนินงานทั้งด้านการซ้อมและการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละฝ่ายโดยการประชุมโดยที่อาจารย์ผู้ควบคุมวงเป็นผู้ตรวจสอบทั้งในช่วงระยะเวลาก่อนและหลังจากการซ้อม

การตรวจสอบผลการดำเนินงานของวงจะไม่ได้ทำการตรวจสอบจากอาจารย์แต่เพียงฝ่ายเดียว นิสิตที่เป็นหัวหน้าของการปฏิบัติงานทั้ง 3 ฝ่ายจะต้องมีการร่วมตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของฝ่ายที่ตนรับผิดชอบและของฝ่ายอื่น รายงานผลการดำเนินงานให้อาจารย์ทราบว่ามีผลที่ผ่านมามีปัญหาใดเกิดขึ้นโดยที่นิสิตที่เป็นหัวหน้าจะร่วมออกความคิดเห็นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงการหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น ซึ่งการตรวจสอบผลการดำเนินงานของนิสิตที่เป็นหัวหน้านั้นทางตัวนิสิตเองจะมีการตรวจสอบกันเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งวิธีการที่อาจารย์ใช้ในการตรวจสอบนั้นเพื่อต้องการให้นิสิตที่เป็นสมาชิกของวงซิมโฟนิคได้มีการพูดคุย ประชุม อภิปราย และลงความเห็นในการทำงานเพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกัน พัฒนาด้านความสามัคคี การรู้จักการเสียสละ การทำงานร่วมกันของคนกลุ่มใหญ่ เพื่อให้การทำงานนั้นดำเนินไปในทิศทางเดียวกันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมิน (A-Act)

เมื่อพิจารณารายด้าน สภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการ

ประเมินพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในวงซิมโฟนิคให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.2 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

วงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา มีการนำผลที่ได้จากการประชุมรายงานผลซึ่งกันและกันของสมาชิกภายในวงและจากความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของอาจารย์ มาร่วมกันพิจารณากันว่า สมาชิกภายในวงนั้นปฏิบัติไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้เนื่องจากสาเหตุใด อุปสรรคและปัญหาในระหว่างการซ้อม และการทำงานมีอะไรบ้างหรือร่วมกันวิเคราะห์แผนการปฏิบัติงานและแผนการซ้อมของวง ซึ่งการพัฒนาการทำงานและการซ้อมของวงซิมโฟนิคนั้นจะจัดการทุกอย่างได้โดยง่ายเนื่องจากการควบคุมกฎระเบียบของการซ้อมอย่างเคร่งครัด การปลูกฝังความรู้และจริยธรรมที่ดีจากทางอาจารย์และจากนิสิตรุ่นพี่ที่เป็นแบบรุ่นสู่รุ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อดีของทางวงซิมโฟนิคที่จะเป็นกลไกที่ทำให้บุคลากรของวงมีความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางวง ซึ่งการพัฒนาของวงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรของวงทุกคนมีความตั้งใจที่จะนำยอมรับข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นมาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข มีการช่วยกันควบคุมดูแลซึ่งกันและกัน ซึ่งสมาชิกของวงจะร่วมกันคิด วิเคราะห์ พิจารณาเพื่อที่จะหาข้อสรุปที่เป็นกลางในการนำไปเป็นแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติหลักใหม่ของการพัฒนาการวงให้ได้ตามมาตรฐานตามแบบแผนของทางวงที่มีการวางแผนไว้ตั้งแต่ต้น ซึ่งการบริหารจัดการวงซิมโฟนิคมีส่วนสำคัญอย่างมากในการนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เริ่มมาจากแผนการ

พัฒนาการวงระยะสั้นที่มีการบริหารจัดการอย่างเข้มแข็ง รัดกุม มีคุณภาพ แล้วพัฒนาไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการวงในระยะยาวให้ระบบการบริหารจัดการของวงมีความมั่นคง ยั่งยืน ซึ่งระบบการบริหารจัดการวง และการบริหารด้านบุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาของวงซิมโฟนิคในด้านอื่นซึ่งมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพ และจริยธรรมทางด้านการทำงานของนิสิตให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคตที่จะสร้างชื่อเสียงของวงซิมโฟนิคและคณะดนตรีและการแสดงมหาวิทยาลัยบูรพา นิสิตสามารถนำหลักการวางแผน การดำเนินงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงานไปใช้ปรับปรุงมาตรฐานระบบการบริหารจัดการภายในการประกอบอาชีพของนิสิตภายในอนาคตให้มีการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ทั้งในระดับย่อยไปจนถึงระดับที่ใหญ่ขึ้นเพื่อความมั่นคงในรากฐานและระบบขององค์กรให้มีคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

อภิปรายผล

การวางแผน (P-Plan)

การกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติอย่างชัดเจนมีส่วนสำคัญมาก ในการวางแผนการคุมการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นระบบระเบียบของวงซิมโฟนิค รวมถึงการวางแผนของวงให้มีการวางแผนจัดการเวลาซ้อมที่ชัดเจนเพื่อที่จะดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของวงซิมโฟนิคที่ได้กำหนดไว้ องค์กรประกอบเพิ่มเติมอีกด้านของการวางแผนการดำเนินกิจกรรมของวงซิมโฟนิคในที่ควรคำนึงถึง คือ แผนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน แผนกิจกรรมเพื่อ

การพัฒนาตนเอง และแผนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับบริบททางด้านการบริหารจัดการ และการวางแผนตามโครงสร้างของวงจรคุณภาพ PDCA ของ William Edwards Deming อย่างมีระบบ และมีมาตรฐาน ซึ่งการวางแผนและการกำหนดกฎระเบียบ เวลาในการซ่อมที่ดี เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและนำไปสู่การปฏิบัติการแผน (D-Do) อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การปฏิบัติการแผน (D-Do)

การปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานของวงซิมโฟนิคนั้นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดนั้นคือบุคลากรของวงซิมโฟนิคต้องมีความเข้าใจในระบบแผนงานของวงตามที่หัวหน้าวงหรือผู้ควบคุมวงนั้นได้ทำการวางแผน หรือกระจายงานอย่างมีระบบเพื่อให้บุคลากรของวงซิมโฟนิคแต่ละส่วนงานเข้าใจในระบบแบบแผน และบุคลากรของวงต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าวงหรืออาจารย์ผู้ควบคุมวง ภายใต้กฎระเบียบและการวางแผนทางด้านเวลาของทางวงที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า เมื่อกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่างการดำเนินงานผู้บริหาร ควรจะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุขโดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด หรือรายฝ่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการ

ดำเนินงานตามแผน สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (2543, น.28-29)

การตรวจสอบผลการดำเนินงาน (C-Check)

วงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันและการประชุมอภิปรายในการสรุปผลการซ่อมสำคัญมากที่สุดกับการทำงานที่ร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ อีกทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันเป็นที่ตั้งแล้วใช้การประชุมเพื่ออภิปรายในการสรุปผลการซ่อม เพื่อเปรียบเทียบดูผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งและการประเมินผลในแต่ละการปฏิบัติงานนั้น มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานเพื่อทบทวนในครั้งต่อไป ซึ่งผลการอภิปรายผลการวิจัยด้านการตรวจสอบการประเมินผลการดำเนินงานของวงซิมโฟนิคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาตามวงจรคุณภาพ PDCA (PDCA Cycle) นั้น สอดคล้องกับคำนิยามความของ สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (2543, น.29-30) ที่ได้นิยามความหมายไว้ว่าการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (C-Check) หมายถึง การประเมินผล เป็นกลไกที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด ซึ่งในระหว่างการดำเนินงานตามแผนนั้น ควรมีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะ เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานและตัวบ่งชี้

ที่กำหนดในแผนการพัฒนา และแผนปฏิบัติการ มีจุดแข็ง จุดอ่อนประการใด มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่กำหนดมากที่สุด

การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมิน (A-Act)

การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมิน ต้องอาศัยกลไกจากความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างจากบุคลากรภายในวงอย่างมีความสามัคคี และบุคลากรภายในวงสามารถนำข้อบกพร่องหรือปัญหาที่ค้นพบนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมและร่วมกันพัฒนาในด้านการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อคิด วิเคราะห์ พิจารณา เพื่อที่จะหาข้อสรุปโดยการนำข้อสรุปที่ได้เหล่านี้มาเป็นแนวทางปฏิบัติของวง ซึ่งหากข้อสรุปทั้งหมดไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือ ตัวชี้วัดที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ตั้งแต่ต้นแล้วนั้น ทางผู้บริหาร อาจารย์ผู้ควบคุมวง หรือหัวหน้าวง ควรที่จะหาแนวทางการพัฒนาโดยการวางแผนการพัฒนาใหม่โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของวงโดยการกลับเข้าไปใช้กระบวนการตามวงจรคุณภาพ PDCA เช่นเดิม แล้วก็ยึดถือปฏิบัติไปตามระบบของวงจรต่อไป ตามระบบของวงจรคุณภาพ PDCA อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ วีระยุทธ ชาติตะกาศ (2552, น.75-76) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมินนั้น เป็นขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่เป็นข้อบกพร่องให้เป็นตามมาตรฐาน ซึ่งอาจจะจำเป็นต้องมีการวางแผนดำเนินการใหม่ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนีวงอื่น
 2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการติดตามผลการใช้ แนวทางการบริหารจัดการวงซิมโฟนีคแห่งมหาวิทยาลัยบูรพาทั้งในด้านการบริหารจัดการซ่อม และด้านการจัดการบุคลากร
 3. ควรทำการศึกษาพัฒนาเครื่องมือการประเมินสภาพการบริหารจัดการวงซิมโฟนี
 4. ควรทำการพัฒนารูปแบบวง เป็นวง Symphony Orchestra ต่อไปในอนาคต
 5. ควรทำการศึกษาการบริหารจัดการในรูปแบบวง Chamber ทั้งเครื่องสาย เครื่องลมไม้เครื่องทองเหลือง และเครื่องกระทบ รวมไปถึงการจัดการ Section ในแต่ละกลุ่มเครื่องมือด้วย
- ผู้วิจัยเห็นว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการวงซิมโฟนีให้กับวงซิมโฟนีในระดับต่างโรงเรียนและระดับมหาวิทยาลัย เนื่องจากในปัจจุบันการมีระบบการบริหารจัดการที่ดีจำเป็นอย่างยิ่งในวางรากฐานสำหรับการศึกษาทางดนตรี เพื่อนำไปสู่การได้รับโอกาสทางดนตรี รวมไปถึงการพัฒนาการทำงานร่วมกัน และการอยู่ร่วมกันในสังคมกลุ่มใหญ่ซึ่งการมีระบบการบริหารจัดการการทำงานที่ดีนั้น เสมือนเป็นกลไกหลักในการพัฒนาองค์กรทางดนตรีในยุคปัจจุบันให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

ณัฐศรัณย์ ทฤษฎีคุณ. (2555). **การฝึกซ้อมวงซิมโฟนีค แบนด์ ระดับมัธยมศึกษาเพื่อการประกวด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาดนตรีศึกษาวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล บัณฑิตวิทยาลัย.

วีระยุทธ ชატะกาญจน์. (2552). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหาร การศึกษามี อ อ ี พ . (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.

Deming, E.William. (1994). **The new Economics for Industry, Government, Education**. Cambridge: MIT Center for Advance Education Service.

กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์

An Activities for Readiness to be the Creative Entrepreneur

กรปภา เจริญชันษา*, พูลเกียรติ มงคลสวัสดิ์

Kornpapar Charaenshasa, Poonkeat Mongkonsawasdi

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : kt_home@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนากิจกรรมเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการวิจัยผสมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดย ระยะที่ 1 ศึกษาลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ และกิจกรรมเตรียมความพร้อม ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 60 เล่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์องค์ประกอบ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 พัฒนากิจกรรมเตรียมความพร้อม ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ กิจกรรมเตรียมความพร้อมและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระยะที่ 3 ตรวจสอบกิจกรรมเตรียมความพร้อมที่พัฒนาขึ้นมา ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมการนำกิจกรรมเตรียมความพร้อมไปปฏิบัติ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า มัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ การเรียนรู้ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การให้ความสำคัญกับความคิด ความสนุกสนาน ร่าเริง ความทะเยอทะยาน และการไม่หยุดนิ่ง 2) กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทั้งสิ้น 10 กิจกรรม กิจกรรมที่เหมาะสมกับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีจำนวน 1 กิจกรรม ได้แก่ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ ชั้นปีที่ 2 มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การคิดแบบสร้างสรรค์ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ และกิจกรรมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างไกล ชั้นปีที่ 3 มี 8 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมประกอบอาชีพอิสระ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ การแนะแนวด้านอาชีพ การฝึกงานระยะสั้น โครงการแลกเปลี่ยน นักศึกษากับสถานประกอบการ โครงการพี่พบน้อง กิจกรรมค่ายพัฒนาอาชีพ และการสอนโดยใช้กรณีศึกษา ชั้นปีที่ 4 มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมประกอบอาชีพอิสระ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ และการแนะแนวด้านอาชีพ 3) กิจกรรมการเตรียมความพร้อมที่พัฒนาขึ้นมาี้มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดั้มากถึงมากที่สุด

คำสำคัญ : กิจกรรมเตรียมความพร้อม ความคิดสร้างสรรค์

ABSTRACT

This research aimed to develop the entrepreneur creativity preparation activities for university students, This research was a mixed methodology; quantitative and qualitative research which divided into 3 stages. Firstly, it studied the characteristics of the entrepreneurial creativity and the preparation activities, where the data informants were 24 experts, 60 relevant books, and the instruments that comprised of the component analysis form, the interview form, and the data content analysis. Secondly, the research developed the entrepreneurial creativity preparing activities from the 8 experts, upon which the instruments were the drafted preparation activities, the questionnaire and the data content analysis by medians and interquartile ranges. Thirdly, the research examined the preparation activities from the 15 expert informants, to which the instruments were the activity properness assessment form and the data analysis by medians and interquartile ranges.

The research found three interesting issues. 1) The entrepreneurial creativity consisted of 5 characters, namely, endless learning, thinking significance, enjoyment, high ambitions and ceaseless pacing. 2) The entrepreneurial creativity preparation activities were of 10 in number. Based on the viewpoints of the informants and as classified by study semester and years, there were one activity for the 1st year students, which was the special academic lecture, three activities for the 2nd year students, which were creative thinking, the special academic lecture and the vision opening activities, eight activities for the 3rd year students, which were the independent-job training, the special academic lecture, career counseling, short practicum, the student exchange with enterprises, the senior-meeting-with-juniors project, the career development camps and the learning through case-studies, and three activities for the 4th year students, which were the independent-job training, the special academic lecture, and career counseling. 3) The assessment over the preparation activities showed their high to highest use feasibility.

Keyword : Activities for readiness, Creative entrepreneur

บทนำ

John Hawkins (2001) กล่าวว่า “เศรษฐกิจสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาคการผลิต การบริการ

และการขาย โดยแนวคิดนี้อยู่บนฐานการทำงานแบบใหม่ที่มีปัจจัยมาจากความสามารถและทักษะพิเศษของบุคคล” แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ ไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้

ในระยะเวลาอันสั้น แต่จำเป็นต้องใช้เวลาในการพัฒนานักว่าจะบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับ Anderson (1974) ก็ได้กล่าวไว้ทำนองเดียวกันว่าแนวคิดนี้สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในทุกระดับอายุและทุกสาขาวิชา ถ้าจัดประสบการณ์ให้เหมาะสม ซึ่งก็ตรงกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2553) ว่าจะต้องประกอบด้วย พื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ การศึกษา การสร้างสรรคงาน และการใช้ทรัพยากรทางปัญญา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเชื่อมโยงกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมและความรู้ที่สังคมสั่งสมกันมา โดยนำมาประกอบกับเทคโนโลยี/นวัตกรรมสมัยใหม่ ดังนั้นการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการให้มีความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ผู้ประกอบการยุคใหม่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ให้มีจุดเด่น และสามารถต่อยอดด้วยความคิดและนวัตกรรมที่เรียกว่าเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ (สมัยพร วิเศษมงคล, 2552)

ในส่วนของการส่งเสริมอุตสาหกรรม (2551) ก็ได้มีการดำเนินโครงการ “เสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่” เช่นกัน โดยมุ่งเน้นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ดีมีศักยภาพ และพร้อมที่จะเป็นผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความมั่นใจและเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบด้วยการให้ความรู้ทางด้านวิชาการภายใต้เนื้อหาหลักๆ ในกระบวนการบริหารจัดการธุรกิจที่ทันสมัย รวมทั้งการปรึกษาแนะนำเพื่อการจัดตั้งธุรกิจจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมจนสามารถจัดทำแผนธุรกิจที่เป็น

ของตนเองได้ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาผู้จบใหม่เข้าสู่อาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์นี้ จึงถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญ และเป็นก้าวสุดท้ายก่อนออกจากระบบการศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพสำหรับการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลายเป็นกำลังแรงงานระดับกลางขึ้นไป ซึ่งปัจจุบันมักจะพบว่าการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนก่อนสำเร็จการศึกษาได้มีการพัฒนารูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น (บุญญศักดิ์ ใจจิง, 2541) อาทิ การสร้างและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนใหม่ การสอดแทรกคุณธรรม และจริยธรรมในการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา

การอุดมศึกษาไทย ที่กำลังประสบปัญหาทั้งด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำนวนมากไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกระดับสมองในการแก้ไขปัญหาวิกฤตของชาติได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “มีบัณฑิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก แต่มีแนวคิดเกิดขึ้นน้อย” รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับให้ก้าวหน้าต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต โดยเน้นผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของชาติ ซึ่งการจะทำให้เกิดเช่นนั้นได้จะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษามุ่งสู่การเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ ดังจะเห็นได้จากการที่มหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้มีกิจกรรมและโครงการส่งเสริมให้นักศึกษา

เดินทางเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการในอนาคต

หัวใจสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ก็คือความคิดสร้างสรรค์ซึ่งมิได้ติดตัวทุกคนมาแต่กำเนิด หากเกิดขึ้นจากการมีทักษะในการคิด และการมีความคิดริเริ่มซึ่งต้องมีการเรียนการสอนกับการฝึกฝนทั้งในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ประเทศไทยมีวัตถุดิบที่สามารถพัฒนาขึ้นเป็นสินค้าตามแนวทางสร้างสรรค์อยู่มากมาย มหาศาลสามารถนำไปสร้างเสริมสิ่งใหม่ได้เป็นอย่างดี ประเทศไทยมีวัตถุดิบที่กำลังรอคอยการพัฒนาขึ้นเป็น Creative Assets เพื่อเป็นปัจจัยในการสร้างอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2552) และหลักการสร้าง Creative Economy ควรสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง ด้านการศึกษา สร้างผู้เรียนให้กล้าคิดกล้าแสดงออก ภาครัฐต้องสร้างพื้นที่ให้กับผู้ศึกษา และสร้างระบบสาธารณูปโภคให้เหมาะสมกับธุรกิจยุคใหม่เพื่อก้าวไปสู่ Creative Economy ต้องเลือก Flagship Industry และสร้าง Show Case ซึ่งประเทศไทยมีศักยภาพสูงหลายด้าน แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการสร้างสรรค์ที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดคุณลักษณะผู้ประกอบการสร้างสรรค์ ของ John Hawkins (2001) เป็นคุณลักษณะที่บัณฑิตใหม่ควรมีเพื่อการประกอบอาชีพและการนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพของตน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการสำเร็จการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากิจกรรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์” เนื่องจากการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

ได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่มีการศึกษาอย่างกว้างขวางในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ ซึ่งต้องมีการเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมจากการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย โดยใช้กรอบแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ที่ประสบความสำเร็จของ John Howkins (2001) มาทำการศึกษานักศึกษาควรมีคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์อย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างกิจกรรมเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ตามแนวทางที่รัฐส่งเสริมนอกจากนี้นงานวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจไทยในพันธะสัญญาที่ 4 ในเรื่องการเพิ่มกิจกรรมสร้างสรรค์ในหลักสูตรการเรียนการสอนที่จัดให้มีวิชาหรือตำราเรียนเกี่ยวกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์และทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อสร้างรากฐานด้านความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ระบบการศึกษาไทย ซึ่งจากการศึกษาค้นหาความรู้ความจริงในการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะนำไปสู่ชุดกิจกรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จะเสริมสร้างการเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมตามการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยเน้นผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนากิจกรรมเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ และลักษณะกิจกรรมเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยอาศัยกรอบแนวคิดของ John Hawkins (2001) 11 ข้อ ได้แก่ 1) การสร้างความเป็นตัวเอง 2) การให้ความสำคัญกับความคิดไม่ใช่การเชื่อข้อมูลที่มีเพียงอย่างเดียว 3) การไม่หยุดนิ่ง 4) การกำหนดตัวเองโดยกิจกรรม ที่คิดขึ้นด้วยตัวเอง 5) การเรียนรู้ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด 6) การรู้จักใช้ประโยชน์จากชื่อเสียงและความโด่งดัง 7) การปฏิบัติต่อสิ่งที่เสมือนจริงให้เป็นจริง 8) การเป็นคนมีเมตตา 9) การรู้จักแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จอย่างเปิดเผย 10) ความทะเยอทะยานสูง และ 11) ความสนุกสนาน ร่าเริง

โดยศึกษาจากเอกสารจำนวน 60 เล่ม และผู้ให้ข้อมูล (Key informant) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 24 คน ระยะที่ 2 พัฒนากิจกรรมเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ ศึกษาเฉพาะการประกอบธุรกิจขนาดย่อม เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี จำแนกการจัดกิจกรรมตามชั้นปีที่ 1-4 ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ลักษณะกิจกรรม ผลที่คาดว่าจะได้ และขั้นตอนการจัดกิจกรรม

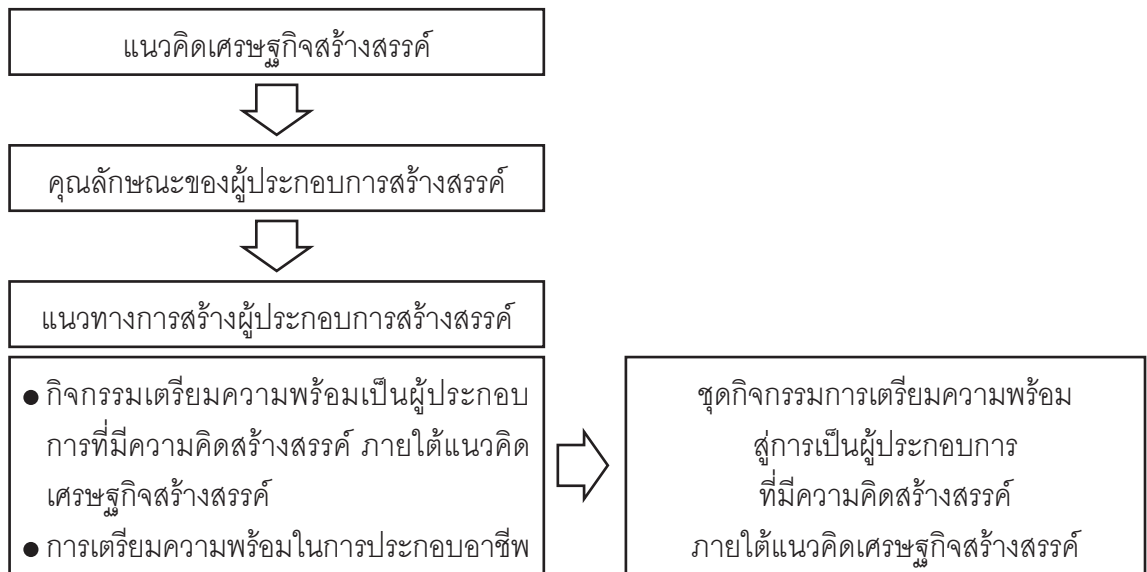
ผู้ให้ข้อมูล (Key informant) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะ

ความคิดสร้างสรรค์และการจัดกิจกรรมพัฒนาจากสถาบันอุดมศึกษา รวม 8 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบกิจกรรมเตรียมความพร้อมที่พัฒนาว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติเพียงใด โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมนักศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 15 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ นำแนวคิดดังต่อไปนี้มากำหนดเป็นกรอบคิดในการวิจัยคือ แนวคิดจากเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2553) คุณลักษณะของผู้ประกอบการสร้างสรรค์ ของ John Howkins (2001) แนวทางการสร้างผู้ประกอบการสร้างสรรค์ ของ Jennifer Lee ในสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2553) แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนาดย่อมของ The Committee for Economic Development (CED) ของสหรัฐอเมริกา แนวทางการสร้างผู้ประกอบการสร้างสรรค์ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2551) แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ของศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (2546) และสำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา (2551) ซึ่งสามารถประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ



กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 24 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่มีชื่อเสียงและมีผลงานวิชาการ

เป็นที่ยอมรับ 2 ผลงานขึ้นไป 2) กลุ่มผู้บริหารรัฐวิสาหกิจหรือข้าราชการระดับสูงด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่อยู่ในตำแหน่งระดับสูงขององค์การ 3) กลุ่มนักวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต ที่มีชื่อเสียงทางการศึกษาหรือเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาระดับอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี 4) ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมที่เป็นเจ้าของกิจการธุรกิจขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จในด้านธุรกิจ มีวิสัยทัศน์ในการประกอบธุรกิจ และมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ระดับ ประธานบริษัท รองประธานบริษัท กรรมการผู้จัดการ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับนำมาใช้ในการวิเคราะห์คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย หนังสือ เอกสารอัดสำเนา รายงาน จุลสาร วิทยานิพนธ์ จำนวน 60 เล่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวิเคราะห์คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์

ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ มีลักษณะเป็นตาราง matrix ตามแนวคิดของ John Howkins (2001) จำแนกตามรายชื่อ เอกสาร/งานวิจัยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ทั้ง 60 เล่ม 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-Structure interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อเรียนเชิญ ผู้ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และขออนุญาต สัมภาษณ์เก็บข้อมูลแต่ละคนตามรายชื่อที่จัดทำ ไว้ล่วงหน้า และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผล เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนากิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มคำ และ ภาษา ตามหมวดหมู่คุณลักษณะความคิด สร้างสรรค์ จากเอกสาร งานวิจัย จำนวน 60 เล่ม กับแนวคิดของ John Howkins (2001) และ ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ นำเสนอข้อมูลในเชิงปริมาณ

ระยะที่ 2 นำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาจัดทำ (ร่าง) กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ กิจกรรม มีรายละเอียดปรากฏดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะความคิด สร้างสรรค์ และการจัดกิจกรรมพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของผู้ประกอบการในสถาบัน อุดมศึกษา ระดับ หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี ในสถาบันศึกษา รวม 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) ร่างกิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการ มีหัวข้อ

ชื่อกิจกรรม หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ ลักษณะกิจกรรม ผลที่คาดว่าจะได้ ขั้นตอนการจัด กิจกรรม 2) แบบสอบถามเรื่อง ระดับการเตรียม ความพร้อมตามคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ ลักษณะ เป็นข้อคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และขออนุญาตเข้าพบและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักของคำตอบ เป็น 5 คะแนน และเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่ามัธยฐาน ดังนี้

4.50 ขึ้นไป หมายถึง เห็นว่ากิจกรรม ดังกล่าวสามารถช่วยพัฒนาคุณลักษณะความคิด สร้างสรรค์ด้านนั้นได้ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นว่ากิจกรรม ดังกล่าวสามารถช่วยพัฒนาคุณลักษณะความคิด สร้างสรรค์ด้านนั้นได้ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นว่ากิจกรรม ดังกล่าวสามารถช่วยพัฒนาคุณลักษณะความคิด สร้างสรรค์ด้านนั้นได้ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.49 หมายถึง เห็นว่ากิจกรรม ดังกล่าวสามารถช่วยพัฒนาคุณลักษณะความคิด สร้างสรรค์ด้านนั้นได้ในระดับน้อย

1.50 และต่ำกว่า หมายถึง เห็นว่ากิจกรรม ดังกล่าวสามารถช่วยพัฒนาคุณลักษณะความคิด สร้างสรรค์ด้านนั้นได้ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยเลือกค่ามัธยฐานที่ 3.50 ขึ้นไปและค่า พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IQR) ที่มีค่าไม่เกิน 1.50 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

(Consensus) (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548: 19-31) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับ

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำกิจกรรมเตรียมความพร้อมที่ได้จากผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 2 มาตรวจสอบและนำเสนอไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการนำกิจกรรมมาใช้ปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมนักศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตในหน่วยงานต่างๆ ทั้งรัฐบาลและเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมในการนำกิจกรรมเตรียมความพร้อมฯ ไปปฏิบัติ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และขออนุญาตเข้าพบและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักของคำตอบเป็น 5 คะแนน และเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่ามัธยฐาน ดังนี้

4.50 ขึ้นไป หมายถึง เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51 - 2.49 หมายถึง เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในระดับน้อย

1.50 และต่ำกว่า หมายถึง เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยเลือกค่ามัธยฐานที่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IQR) ที่มีค่าไม่เกิน 1.50 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน (Consensus) (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548: 19-31) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับ

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ มีจำนวน 5 คุณลักษณะ ได้แก่

1) ด้านค้นหาความรู้เพิ่มเติมหรือใฝ่รู้ (การเรียนรู้อย่างไม่มีการสิ้นสุด)

2) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (การให้ความสำคัญกับความคิด)

3) การมีมนุษยสัมพันธ์ดี (ความสนุกสนาน ร่าเริง)

4) มีความพยายามและอดทน (ความทะเยอทะยานสูง)

5) ไม่หยุดนิ่ง (การไม่หยุดนิ่ง)

2. ลักษณะกิจกรรมเตรียมความพร้อมในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 10 กิจกรรม ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมประกอบอาชีพอิสระ
- 2) การคิดแบบสร้างสรรค์
- 3) การบรรยายพิเศษทางวิชาการ
- 4) การแนะแนวด้านอาชีพ
- 5) การฝึกงานระยะสั้น
- 6) โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับ

สถานประกอบการ

- 7) โครงการพี่พบน้อง
- 8) กิจกรรมค่ายพัฒนาอาชีพ
- 9) กิจกรรมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างไกล
- 10) การสอนโดยใช้กรณีศึกษา

3. การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมที่เหมาะสม สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มี 1 กิจกรรม ได้แก่ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ ชั้นปีที่ 2 มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การคิดแบบสร้างสรรค์ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ และกิจกรรมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างไกล ชั้นปีที่ 3 มี 8 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมประกอบอาชีพอิสระ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ การแนะแนวด้านอาชีพ การฝึกงานระยะสั้น โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับสถานประกอบการ โครงการพี่พบน้อง กิจกรรมค่ายพัฒนาอาชีพ และการสอนโดยใช้กรณีศึกษา ชั้นปีที่ 4 มี 3 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมประกอบอาชีพอิสระ การบรรยายพิเศษทางวิชาการ และการแนะแนวด้านอาชีพ

4. กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการ ประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการที่พัฒนาขึ้นมา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการที่ได้จากผลการวิจัย 5 ข้อ คือ การเรียนรู้อย่างไม่มีการสิ้นสุด การให้ความสำคัญกับการคิด ความสนุกสนาน ร่าเริง ความทะเยอทะยานสูงและการไม่หยุด พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของ John Hawkins (2001) ซึ่งได้ศึกษาไว้ 11 ข้อ กล่าวคือ 1. การสร้างความเป็นตัวของตัวเอง 2. การให้ความสำคัญกับการคิด ไม่ใช้การเชื่อข้อมูลที่มีเพียงอย่างเดียว 3. การไม่หยุดนิ่ง 4. การกำหนดตัวเองโดยกิจกรรมที่คิดขึ้นด้วยตัวเอง 5. การเรียนรู้อย่างไม่มีการสิ้นสุด 6. การรู้จักใช้ประโยชน์จากชื่อเสียงและความโด่งดัง 7. การปฏิบัติต่อสิ่งที่เสมือนจริงให้เป็นจริง 8. การเป็นคนมีเมตตา 9. การรู้จักแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จอย่างเปิดเผย 10. ความทะเยอทะยานสูง 11. ความสนุกสนาน ร่าเริง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นสิ่งที่บัณฑิตใหม่ที่จะสำเร็จการศึกษาควรมีเพื่อการประกอบอาชีพและการนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพของตนเอง เรียกว่ามีคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามคุณลักษณะของผู้ประกอบการสร้างสรรค์ (มงคล กำแพงเพชร, 2553)

2. การพัฒนากิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ พบว่าชุดกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และตรงตามวัตถุประสงค์ของการเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่มีการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคน

สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ มีจุดมุ่งหมาย และกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนมุ่งมั่นในการทำงานใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง ใช้ทักษะการคิด ทักษะชีวิต การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี รักการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้สอนวิชาชีวะใน หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม จัดชั่วโมงกิจกรรมพัฒนา กิจกรรมชุมนุม และบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี อีกทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ ทำแผนการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561) กล่าวไว้ว่า ประเด็นสำคัญหนึ่งของ ระบบการศึกษาที่ต้องปฏิรูปเร่งด่วน คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย ให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และภูมิใจในความเป็นคนไทย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนวิชาชีวะแนวใหม่ข้างต้น สามารถพัฒนาเด็กไทยยุคใหม่ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Goldsmith (1991) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

พบว่านักศึกษากลุ่มที่เรียนทางด้านความเป็นผู้ประกอบการ มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักศึกษากลุ่มที่ไม่ได้เรียน

3. ประเภทของกิจกรรมและชั้นปีที่นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม ในลำดับแรกๆ จะเป็นกิจกรรมที่เน้นทางด้านเนื้อหาความรู้ทางวิชาการ แต่เมื่อก้าวสู่การศึกษาในชั้นปีที่ 3 จะเน้นกิจกรรมที่มุ่งเน้นความพร้อมในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการจัดกิจกรรมจึงควรคำนึงถึงวุฒิภาวะ และการพัฒนาด้านการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจันทรา ตันติพงศานุรักษ์ (2543 : 36) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ การเรียนรู้ของแต่ละคน สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือกันจนบรรลุผลตามเป้าหมายตลอดจนส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือทีม ตามระบอบประชาธิปไตย และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544 : 40) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนแบบร่วมมือเอาไว้ว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกทุกคนเพราะทุกคนร่วมมือในการทำงานกลุ่มและมีโอกาสคิด พูด แสดงออก แสดงความเห็น และลงมือกระทำอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือกัน คนเก่งเกิดความภาคภูมิใจ รู้จักเสียสละ คนไม่เก่ง เกิดความซาบซึ้งในน้ำใจของเพื่อน ให้รู้จักคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเลือก เพราะมีการร่วมกันระดมความคิด นอกจากนี้ การเรียนแบบร่วมมือยังส่งเสริมทักษะทางสังคม การอยู่ร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจกันและกัน อีกทั้งส่งเสริมทักษะการ

สื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นกลุ่มซึ่ง จะส่งเสริม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรนำ ชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นนี้ไปปรับใช้ในการ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือจัดกิจกรรมพัฒนา นักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็น ผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ ให้แก่นักศึกษา โดยกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนา คุณลักษณะของบัณฑิตในอนาคตได้ และควร ให้อบรม หรือชี้แจงชุดกิจกรรมนี้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการพัฒนา นักศึกษาต่อไปด้วย

2. สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะเชิงสร้างสรรค์โดยชอบเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา มีความสุขและสนุกกับการทำงาน ใช้ความสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา มีความเข้าใจในแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินธุรกิจซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็น ผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ ควรจัด กิจกรรมที่หลากหลายให้เหมาะสมกับวัยและ พัฒนาการของผู้เรียน

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากในการสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมี การศึกษาวิจัยที่ลึก ลงไป ในรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมเตรียม ความพร้อม โดยการสร้างตัวชี้วัดและรูปแบบ ประเมินผลการจัดกิจกรรมว่า สามารถพัฒนา หรือเพิ่มพูนคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการให้เกิดขึ้น ในระดับใด

กิจกรรมเตรียมความพร้อมที่พัฒนาขึ้น มา นี้ เป็นกิจกรรมที่เชื่อว่าส่งผลต่อการพัฒนา คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงควรมี การศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์นี้ว่าจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ และความคงทนของทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเป็นผู้ประกอบการด้วยว่ามีมากน้อยเพียง ไດ จะทำให้สามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อยอด ได้ในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2551). **โครงการ “เสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่”**. จาก <http://www.dip.go.th>, 5 มกราคม 2553.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ตาม หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

จันทร์ตา ดันติพงษ์นุรักษ์. (2543). “การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning)”. วารสารวิชาการ. 3(12): 36-55.

ชัยพร วิเศษมงคล. (2552). **ผู้ประกอบการในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์**. จาก http://eportfolio.hu.ac.th/ubi/index.php?option=com_content&task=section&id=17&Itemid=59, 12 ตุลาคม 2552.

ชุดิระ ระบอบ. (2549). **การพัฒนาโปรแกรมเพิ่มพูนคุณลักษณะด้านจิตพิสัยเพื่อเข้าสู่อาชีพ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอาชีพศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุดิระ ระบอบ. (2549). **การพัฒนาโปรแกรมเพิ่มพูนคุณลักษณะด้านจิตพิสัยเพื่อเข้าสู่อาชีพ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอาชีพศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อ้างถึง Astin, A. W. 1984. Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education. Journal of College Student Personnel. 25: 51.

เบญจพร วชิรศรีสุนทรา. (2545). **การเตรียมความพร้อมเพื่อการมีงานทำของนักศึกษาธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. (2541). **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). **วิจัยในชั้นเรียน: หลักการสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์ กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.

มงคล กำแพงเพชร. (2553). **ผู้ประกอบการไทยในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพอีสเทิร์น.

วรกรรณ์ สามโกเศศ. (2552). **รู้จักเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ : ARTgazine Articles**. จาก <http://www.artgazine.com/shoutouts/viewtopic.php?t=8935>, 3 กันยายน 2552.

ศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์. (2546). **คู่มือสหกิจสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศูนย์ศึกษาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2544). “**รายงานการศึกษาลักษณะการประกอบการและปัญหาอุปสรรคของ SMEs ไทยในภาคการค้า**”. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ศูนย์ศึกษาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2545). “**รายงานการศึกษาลักษณะการประกอบการและปัญหาอุปสรรคของ SMEs ไทยในภาคการค้า**”. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพมหานคร: องค์การการค้าของครุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). **วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของเศรษฐกิจสร้างสรรค์**. จาก <http://www.nesdb.go.th>, 19 เมษายน 2553.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **สมาคมสหกิจศึกษาไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและเครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2553). **โครงการศึกษาวิเคราะห์สถานภาพ SMEs ประเทศไทย: บทบาทเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม**. จาก <http://www.ryt9.com/s/prg/887321>, 23 เมษายน 2553.

สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **แผนการดำเนินงานส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2555**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทแปลน พรินท์ติ้ง จำกัด.

สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2552). **มาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา**. นครราชสีมา.

Anderson, R.B. (1974). "A Study of the Relationship Between Set Induction And Originality In The Creative Writing of Elementary School Children". Dissertation Abstracts International. 34: 6490.

Goldsmith, R.E., and J. R. Kerr. (1991). "Entrepreneurship and Adaption-Innovation Theory". Technovation. 11(6): 373-382.

Howkins, J. (2001). "The Creative Economy: How People Make Money from Ideas." Publisher: Penguin Group USA Published.

**อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ในการส่งเสริมผู้ผลิตและผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องจักร
อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน**
**Legal Authority Function And Role of Relevant Organization
in Promoting Manufactures And Distributors
of High-Efficient Industrial Machine And Energy Saving Materials**

ดุยลักษณ์ ตราชูธรรม*, พิจิต ตราชูธรรม

Dulyaluck Trachutham, Pijit Trachutham

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : dulyaluck@yahoo.com

บทคัดย่อ

ปัญหาความต้องการใช้พลังงานที่มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น ทำให้กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงาน ต้องมีมาตรการในการสนับสนุนปริมาณการใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อให้การใช้พลังงานภายในประเทศเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมผู้ผลิตและผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องจักร อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อกำหนดขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานในการส่งเสริม วิจัยดำเนินการด้วยการศึกษาหลักเกณฑ์และบทบัญญัติของกฎหมาย รวมถึงการรับฟังความต้องการจากการประชุมสัมมนาผู้ประกอบการใน 5 ภูมิภาค และในกรุงเทพมหานคร และการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดมาตรการในการส่งเสริม ดังนี้

คณะกรรมการกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานสามารถใช้อำนาจตามมาตรา 28(1)-(3) ของ พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ศ. 2550) ในการเสนอจัดตั้งศูนย์ประสานงานส่งเสริมองค์ความรู้และการลงทุนเพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงๆ และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงานต่อคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อให้ศูนย์ประสานงานฯ ดังกล่าว เป็นศูนย์กลางในการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงๆ และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน และทำการส่งเสริมองค์ความรู้และการลงทุนแบบเบ็ดเสร็จให้กับผู้ประกอบการ รวมถึงการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ให้คำแนะนำทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการผลิตและเพิ่มค่าประสิทธิภาพพลังงานให้กับผู้ประกอบการ และการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูง และให้คำแนะนำ

สิทธิประโยชน์ทางภาษีและการส่งเสริมการลงทุน ทั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การใช้งบกองทุนเพื่อการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานตามมาตรา 25 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว

คณะกรรมการกลางของสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค มีอำนาจในการกำหนดให้ผลิตภัณฑ์ที่ต้องการส่งเสริมค่าประสิทธิภาพพลังงานเป็นผลิตภัณฑ์ที่ควบคุมฉลาก และต้องกำหนดค่ามาตรฐานประสิทธิภาพพลังงาน หรือค่าการประหยัดพลังงานไว้ในฉลากหรือเอกสารกำกับ ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของ มาตรา 30 และ มาตรา 31(3) ของ พ.ร.บ.คุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ศ. 2541) ตามลำดับ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงานสามารถนำเสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีในการดำเนินการออกกฎหมายเพื่อให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรกับผู้บริโภคหรือผู้ประกอบการที่ซื้อผลิตภัณฑ์ที่ได้รับฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูง เช่น การให้สิทธิลดหย่อนภาษี หรือให้สิทธิหักค่าใช้จ่ายทางภาษีอากรได้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการนำเสนอการให้สิทธิยกเว้นภาษีศุลกากรจากการนำเข้าชิ้นส่วนสำคัญเพื่อประกอบเป็นผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูง

คำสำคัญ : อำนาจหน้าที่และบทบาทของหน่วยงาน, ส่งเสริมผู้ผลิตและผู้จำหน่าย, ผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูง, เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง, วัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน

ABSTRACT

Rapid rise in energy demand urges Department of Alternative Energy Development and Efficiency (DEDE), Ministry of Energy to develop a strategic plan for efficiently using and maximum saving of energy. One possible measure is to promote the use of high efficient machine and energy-saving materials. However, such measure requires collaborations of multiple organizations. This research aimed to study legal authority and role of organizations which support manufacturers and distributors of high efficient industrial machine and energy-saving materials, and define the scope of work for such organizations. Research methods included studies of legal principles and law statements, public hearings from entrepreneurs in five regions and Bangkok, and meetings with relevant organizations. The obtained information was analyzed and the following strategies were proposed.

Department of Alternative Energy Development and Efficiency committee has an authority as described in section 28(1)-(3) of Energy Conservation Promotion Act B.E. 2535 (1992), as amended by act (No.2), B.E. 2550 (2007). The committee can propose to National Energy Policy Committee (NEPC) to set up a collaborating center, which provides support for knowledge and investment of high-efficient products and energy-

saving materials. The collaborating center will connect with manufacturers and distributors of high-efficient products and energy-saving materials, and support knowledge and complete investment to entrepreneurs. Furthermore, the center will promote research and development of novel technologies, provide technical and innovative advices to improve production and increase energy efficient value, publicize products with energy-saving label and provide advices regarding relevant benefits on tax and investment. These tasks must follow the purposes of fund spending described in section 25 of the Act.

Label committee, Office of the Consumer Protection Board has an authority to define energy-efficient products as label-controlled products. As specified in section 30 and 31(3) of Consumer Protection Act, B.E 2522 (1979), as amended by act (No.2), B.E. 2541 (1998), the products must show standard values of energy efficiency or energy saving on their labels or product documentation.

Minister of Energy can propose the cabinet to issue a law which provide tax benefits to consumers or entrepreneurs who buy products with energy-saving labels. For examples, increasing tax allowance and deduction, exempting custom tax for import of parts for manufacturing high efficient products.

Keyword : Legal Authority function and role, Promotion campaign, Manufacturers and distributors high-efficient product, High-efficient machine and equipment, Energy-saving materials

บทนำ

ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทำให้ความต้องการใช้พลังงานทั้งในภาคครัวเรือนและภาคอุตสาหกรรมมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น นอกจากภาครัฐต้องจัดหาแหล่งพลังงานเพื่อรองรับปริมาณการใช้ดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีมาตรการในการสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนปริมาณการใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงาน มีอำนาจหน้าที่ตามข้อ 2 ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2551 (ออกตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ศ. 2543)) ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงานที่ผ่านกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ได้ดำเนินมาตรการส่งเสริม

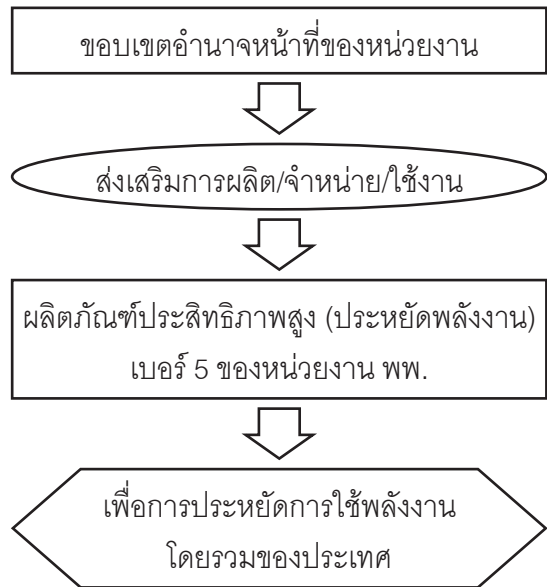
ผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงไว้ในหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบของมาตรการให้หลัก มาตรการช่วยเหลือทางการเงิน (subsidy) และมาตรการการให้สิทธิประโยชน์ในทางภาษีอากร แต่มาตรการดังกล่าวอาจไม่เพียงพอในการรองรับการสนับสนุนส่งเสริมการใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งทางกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ได้ดำเนินการให้คำแนะนำในการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานประสิทธิภาพสูงในการประหยัดพลังงานไปแล้วกว่า 57 ผลิตภัณฑ์ โดยบางผลิตภัณฑ์ได้มีการประกาศเป็นกฎกระทรวงไปแล้ว และอีกหลายผลิตภัณฑ์ที่จะประกาศเป็นกฎกระทรวงตามมา

ดังนั้น ในการสนับสนุนส่งเสริมผู้ผลิต และ/หรือผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อกำหนดบทบาทความร่วมมือให้เกิดประสิทธิภาพในการสนับสนุนส่งเสริม และเกิดประสิทธิผลโดยรวมในประเทศในการประหยัดพลังงาน และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาอำนาจหน้าที่และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมผู้ผลิต/ผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูงและวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน
2. กำหนดขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อกำหนดระเบียบปฏิบัติ อำนาจหน้าที่ และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม
2. กำหนดขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงาน และการขอรับการสนับสนุนภายใต้หลักเกณฑ์กฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบัน
3. ประชุม/สัมมนา รับฟังความคิดเห็นและความต้องการขอรับการสนับสนุนของผู้ผลิต/หรือผู้จำหน่ายฯ ใน 5 จังหวัด (นครปฐม พัทธยา ขอนแก่น เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี) และ 1 ภูมิภาค (กรุงเทพฯ)
4. ประชุม/สัมมนา รับฟังความคิดเห็น และขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม
5. สรุปผลการประชุม เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการใช้มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริม

ผลการวิจัย

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมผู้ผลิตและผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงานสามารถแยกพิจารณาได้ตามแนวทางการส่งเสริม 7 แนวทาง ได้แก่

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการส่งเสริม

1.1 คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.)

ตามมาตรา 5 และมาตรา 6 ของ พ.ร.บ.คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติม โดยฉบับ พ.ศ. 2540 และ 2551) ประกอบคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 54/2557 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ และมาตรา 4(3) ประกอบกับมาตรา 23 ของ พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติม 2550) คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและแผนการบริหารและพัฒนาพลังงานของประเทศ ต่อคณะรัฐมนตรีจึงมีอำนาจหน้าที่ในการให้คำแนะนำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน ในการออกกฎกระทรวงกำหนดเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงและวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน

1.2 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติหรือปัจจุบันคือ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ./สนท.)

ตามข้อ 2 ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2551 (ออกตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

แผ่นดิน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ศ. 2543)) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีภารกิจ/อำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะการกำหนดนโยบายและแผนรวมทั้งมาตรการด้านพลังงาน เพื่อให้ประเทศมีพลังงานใช้อย่างเหมาะสมพอเพียงมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ

1.3 กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)

ตามข้อ 2 ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2551 (ออกตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ศ. 2543)) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และในทางปฏิบัติ มีบทบาทในการการศึกษาจัดทำมาตรฐานประสิทธิภาพพลังงาน เพื่อให้ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) ให้คำแนะนำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงและวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน ตามบทบัญญัติของ มาตรา 23 ของ พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับ พ.ศ. 2550)

2. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมด้านเงินลงทุน ได้แก่

2.1 คณะกรรมการกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (กพอ.)

มาตรา 23 วรรคสอง ของ พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ศ. 2550) กำหนดให้ผู้ผลิต/

ผู้จำหน่ายเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง หรือวัสดุเพื่อในการอนุรักษ์พลังงานมีสิทธิขอรับการส่งเสริมด้วยเงินช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานตามมาตรา 25 ได้ ซึ่งตามมาตรา 28 คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนดังกล่าว รวมถึงการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอจัดสรรเงินช่วยเหลือหรือขอเงินอุดหนุนจากกองทุน

2.2 ธนาคารแห่งประเทศไทย (BOT)

มาตรา 33 ของ พ.ร.บ.ธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 ให้ธนาคารแห่งประเทศไทยดำเนินนโยบายการเงินตามที่คณะกรรมการนโยบายการเงินกำหนด โดยให้มีอำนาจหน้าที่(7) ยืมหรือให้ยืมโดยมีหรือไม่มีค่าตอบแทน

3. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมด้านการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานประสิทธิภาพพลังงาน

ตามหลักเกณฑ์ของ พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานฯ มาตรา 47(3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงานมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อทำการตรวจสอบและรับรองค่าประสิทธิภาพพลังงาน นอกจากนี้ ตามมาตรา 48/1 ให้อำนาจกับอธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ในการอนุญาตให้บุคคลหรือนิติบุคคลเป็นผู้ดำเนินการแทนพนักงานเจ้าหน้าที่ได้โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ในกฎกระทรวง

4. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมด้านการบังคับใช้ค่ามาตรฐานประสิทธิภาพพลังงานกับผลิตภัณฑ์

4.1 สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.)

ตามมาตรา 4 ของ พ.ร.บ.มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ. 2511 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1-7 (พ.ศ. 2558) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการขอใช้เครื่องหมายมาตรฐานตรวจสอบและควบคุมการทำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมตามที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้เป็นไปตามมาตรฐาน และมีอำนาจหน้าที่ควบคุมการใช้เครื่องหมายมาตรฐาน

ทั้งนี้ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมสามารถใช้อำนาจตามมาตรา 17-19 เพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจจะเกิดแก่ประชาชน หรือแก่กิจการอุตสาหกรรมหรือเศรษฐกิจของประเทศ สมอ.มีอำนาจในการกำหนดให้ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมชนิดใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานก็ได้ โดยให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และระบุนับวันเริ่มใช้บังคับไม่น้อยกว่าหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 17) แต่ก่อนจะมีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 17 ให้สมอ.จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของตัวแทนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้มีประโยชน์เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด (มาตรา 18)

เมื่อได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นตามมาตรา 18 แล้ว ให้สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนำผลการรับฟังความคิดเห็นนั้นมาประกอบการพิจารณาดำเนินการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 17 ต่อไป (มาตรา 19)

4.2 คณะกรรมการมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

คณะกรรมการมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมสามารถใช้อำนาจตามมาตรา 23 วรรคท้ายของ พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานฯ ในการพิจารณากำหนดให้มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมหรือผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการใช้พลังงานตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 23 แห่ง พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานฯ นี้ โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของ มาตรา 20 เบญจของ พ.ร.บ.มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมฯ ซึ่งให้อำนาจกับคณะกรรมการมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมในการประกาศยอมรับมาตรฐานหรือการตรวจสอบหรือรับรองที่กำหนดขึ้นหรือดำเนินการโดยหน่วยงานอื่นหรือมอบหมายหน่วยงานอื่นให้ดำเนินการตรวจสอบหรือรับรอง หรือกระทำการใดที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบหรือรับรองก็ได้ฯ ทั้งนี้ โดยประกาศมาตรฐาน รายชื่อของหน่วยงานที่ดำเนินการตรวจสอบหรือรับรอง ชนิดของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ห้องปฏิบัติการ และขอบเขตของการตรวจสอบหรือรับรองที่เกี่ยวข้องในราชกิจจานุเบกษา

ที่ผ่านมาสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ได้มีการนำค่ามาตรฐานพลังงานขั้นต่ำ (MEPS) ไปประกาศใช้กับผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเป็นประกาศกระทรวง

อุตสาหกรรม แต่มีทั้งรูปแบบบังคับ และไม่บังคับ

5. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมด้านการฉลาก

5.1 กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)

นอกจากภารกิจตามข้อ 2 ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2551 ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และบทบาทตามมาตรา 23 พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไข จ. 2550) ในการศึกษาจัดทำมาตรฐานประสิทธิภาพพลังงานแล้ว กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ยังมีการดำเนินงานในโครงการฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูงเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้รับรู้ และเลือกใช้อุปกรณ์และวัสดุประสิทธิภาพสูงให้แพร่หลายมากขึ้น

ฉลากแสดงค่าประสิทธิภาพสำหรับผลิตภัณฑ์นั้น มีค่าประสิทธิภาพที่ปรากฏบนตัวฉลาก เป็นค่าที่ได้จากการทดสอบจริงตามมาตรฐานที่กำหนดของแต่ละผลิตภัณฑ์ รูปแบบฉลากประสิทธิภาพสูงของแต่ละผลิตภัณฑ์มีลักษณะคล้ายๆ กัน จะต่างกันบริเวณข้อความด้านล่าง ซึ่งจะระบุชนิดและแสดงค่าประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์นั้นๆ โดยค่าประสิทธิภาพที่ปรากฏบนฉลากยังมีตัวเลขสูง ยิ่งมีค่าประสิทธิภาพในการประหยัดพลังงานมาก



ที่มา : เว็บไซต์กรมพัฒนาพลังงานและอนุรักษ์พลังงาน, สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2559, www.dede.go.th

ทั้งนี้ ผลิตภัณฑ์ที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ดูแลการออกฉลากนั้น เป็นผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนที่ไม่ใช้ไฟฟ้าและผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เช่น เต้าแก๊สความดันต่ำ เต้าแก๊สความดันสูง ฉนวนใยแก้ว กระฉกเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน อุปกรณ์ปรับความเร็วรอบมอเตอร์ มอเตอร์เหนี่ยวนำสามเฟส เครื่องยนต์แก๊สไซลีนขนาดเล็ก และเครื่องยนต์ดีเซลขนาดเล็ก สีทามั่งอาคาร เป็นต้น

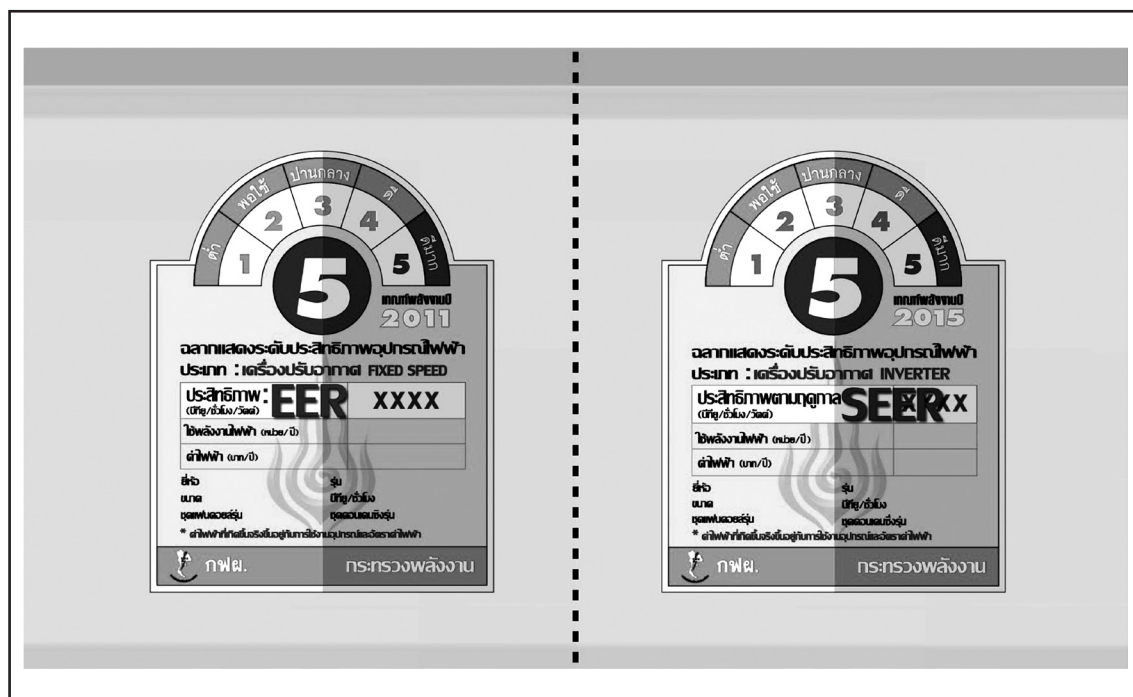
5.2 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 6(2) ของ พ.ร.บ. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 ในการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ยังได้รับการพิจารณาจากคณะรัฐมนตรี (3 ธันวาคม 2534) อนุมัติให้ดำเนินการรณรงค์

ส่งเสริมการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า (Demand Side Management หรือ DSM) คือการส่งเสริมการใช้ไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีการส่งเสริมการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าประสิทธิภาพสูงโดยการประสานแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงพลังงาน ด้วยการร่วมเป็นคณะทำงานด้านมาตรฐานประสิทธิภาพพลังงานดูแลงานฉลากประหยัดไฟฟ้าเบอร์ 5 ซึ่งมีมาตรฐานตรากระทรวงพลังงานกำกับอยู่

โดยกระทรวงพลังงานได้มอบหมายให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมและติดฉลากประหยัดไฟฟ้าเบอร์ 5 กับผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าประสิทธิภาพสูงในครัวเรือน เช่น เครื่องปรับอากาศ หม้อหุงข้าว ตู้เย็น กระจกหน้าต่างไฟฟ้า ภาตัมน้ำไฟฟ้า เป็นต้น



ที่มา : ข้อมูลจากเว็บไซต์ กกพ.,สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2558, <http://labelno5.egat.co.th/>

5.3 คณะกรรมการ/สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.)/คณะกรรมการเฉพาะเรื่องว่าด้วยฉลาก

สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 10(4) และ (5) ของ พ.ร.บ.คุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2541) ในการให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการเฉพาะเรื่องว่าด้วยฉลาก รวมถึงการวางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเฉพาะเรื่องว่าด้วยฉลาก และมาตรา 30 คณะกรรมการฉลากมีอำนาจกำหนดสินค้าใดเป็นสินค้าควบคุมฉลากแม้สินค้าประเภทเครื่องจักรกล หรืออุปกรณ์ หรืออะไหล่ของสินค้าประเภทเครื่องจักรกล หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นสินค้าที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องติดฉลากตามข้อ 2 (3 ทวิ) ของประกาศคณะกรรมการว่าด้วยฉลาก เรื่อง ลักษณะของสินค้าที่ควบคุมฉลาก

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 แต่คณะกรรมการฉลากสามารถใช้อำนาจตามมาตรา 30 ว.3 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้สินค้านั้นเป็นสินค้าที่ควบคุมฉลากได้ ในกรณีที่สินค้านั้นเป็นสินค้าที่เป็นสินค้าที่ประชาชนทั่วไปใช้เป็นประจำ และการกำหนดฉลากของสินค้านั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริโภค ในการที่จะทราบข้อเท็จจริงในสาระสำคัญ

5.4 คณะกรรมการและคณะทำงานโครงการฉลากเขียว

คณะกรรมการบริหารโครงการฉลากเขียว มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล เพื่อให้ทำการพิจารณาเรื่องใดๆ อันอยู่ในขอบเขตหน้าที่ตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรมที่ 348/2537, 307/2540, 143/2545, 444/2546 และ 9/2549 และมีสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยร่วมกับสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเป็นเลขานุการ

ข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ฉลากเขียว นอกจากการพิจารณาการรับรองและทดสอบตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแล้ว ยังมีการพิจารณาค่าประสิทธิภาพการใช้พลังงานควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้ เพราะผลิตภัณฑ์ที่มีค่าประสิทธิภาพพลังงานสูง ย่อมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ช่วยลดมลภาวะสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในประเทศทั้งในขั้นตอนการผลิต การใช้งาน หรือการเลิกใช้งานตามหลักการของฉลากเขียว จึงถือได้ว่า ฉลากเขียวมีส่วนร่วมในการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงด้วยเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ฉลากเขียวประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน มีการกำหนดให้สิทธิกับผลิตภัณฑ์ที่ได้รับฉลากประหยัดไฟฟ้าเบอร์ 5 ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ในการขอรับฉลากเขียวแต่ผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนที่ไม่ใช้ไฟฟ้า และผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมยังไม่มีกำหนดให้สิทธิกับผลิตภัณฑ์ที่ได้ฉลากประหยัดพลังงานขั้นสูงของกรมพัฒนาพลังงานและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) จึงควรมีการดำเนินการหารือในเชิงนโยบายระหว่างหน่วยงานเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การขอรับฉลากให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ทั้งนี้ เพราะฉลากเขียวเป็นกลยุทธ์นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่ใช้การตลาดเป็นเครื่องมือ เนื่องจากมีสินค้าและบริการวางจำหน่ายในตลาดเป็นจำนวนมาก ฉลากเขียวที่ติดอยู่กับผลิตภัณฑ์จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริโภคทราบว่าผลิตภัณฑ์นั้นเน้นคุณค่าทางสิ่งแวดล้อม ทำให้ผู้บริโภคสามารถเลือกซื้อได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

6. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมด้านมาตรการทางภาษีอากร

6.1 กรมสรรพากร เคยให้ความร่วมมือกับกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ดำเนิน “มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน” กรณีผู้ประกอบการมีการปรับเปลี่ยน ปรับปรุงเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์เพื่อการอนุรักษ์พลังงานสามารถใช้สิทธิหักค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้ได้เพิ่มมากขึ้น” ตามหลักเกณฑ์ของ

1) พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 487) พ.ศ. 2552 ผู้ประกอบกับประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ ฉบับที่ 180 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยกเว้นภาษีเงินได้ สำหรับเงินได้ที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการได้มาซึ่งทรัพย์สินประเภทวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องจักรที่มีผลต่อการประหยัดพลังงาน และขยายเวลาการให้สิทธิ (ใช้บังคับตั้งแต่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึง 31 ธันวาคม 2553)

2) พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 532) พ.ศ. 2554 ประกอบกับประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ ฉบับที่ 211 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยกเว้นภาษีเงินได้ สำหรับเงินได้ที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการได้มาซึ่งทรัพย์สินประเภทวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องจักรที่มีผลต่อการประหยัดพลังงาน (ใช้บังคับตั้งแต่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2555) หมดระยะเวลาให้สิทธิ

6.2 กรมศุลกากร มีการให้สิทธิกรณีทั่วไปสำหรับในการลดอัตราอากร ดังนี้

1) การคืนอากรตามมาตรา 19 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติศุลกากร (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2482 (กรณีนำเข้าวัตถุดิบมาเพื่อผลิตและ

ส่งออกภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้นำเข้า และ
ต้องขอคืนเงินอากรภายใน 6 เดือน นับแต่
วันที่ส่งของนั้นออกไป ปัจจุบันยังบังคับใช้อยู่

2) การยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับของ
ที่ได้นำเข้ามาในเขตปลอดอากรสำหรับของ
ที่เป็นเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้
รวมทั้งส่วนประกอบของของดังกล่าวที่จำเป็น
ต้องใช้ในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม
หรือกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์แก่การเศรษฐกิจ
ของประเทศ ตามที่อธิบดีอนุมติปัจจุบันยังบังคับ
ใช้อยู่

3) ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการลดอัตราอากร
สำหรับเครื่องจักร วัสดุและอุปกรณ์ประหยัด
พลังงาน หรือที่รักษาสีสิ่งแวดล้อมตามประกาศ
กระทรวงการคลัง เรื่อง การลดอัตราอากรและ
การยกเว้นอากรศุลกากรตามมาตรา 12 แห่ง
พระราชกำหนดพิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530
ข้อ 2(2) กรณีเป็นเครื่องจักร วัสดุและอุปกรณ์
ที่ประหยัดพลังงานซึ่งเสริมหรือทดแทน
เครื่องจักรเดิมหรือกระบวนการเดิม โดยมี
ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2545

6.3 กรมสรรพสามิต ตามประกาศ
กระทรวงการคลัง เรื่อง ลดอัตราภาษีสรรพสามิต
(ฉบับที่ 131) ซึ่งเป็นการลดอัตราภาษีสำหรับ
ประเภทพิกัดสรรพสามิตที่ 03.01 เครื่อง
ปรับอากาศที่ประกอบด้วยพัดลมซึ่งขับเคลื่อน
ด้วยมอเตอร์และมีส่วนที่ใช้สำหรับเปลี่ยน
อุณหภูมิไม่ว่าจะมีส่วนที่ใช้ควบคุมความชื้น
ด้วยหรือไม่ก็ตาม ที่มีขนาดทำความเย็นไม่เกิน
72,000 บีทียูต่อชั่วโมง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2558

7. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และ
บทบาทในการส่งเสริมการลงทุน

7.1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การลงทุน (สกท.) หรือ BOI

ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการลงทุนที่ ป.1/2557 ส่งเสริมการลงทุน
เพื่อประหยัดพลังงาน มีการให้สิทธิประโยชน์
กรณีปรับเปลี่ยนเครื่องจักรไปสู่เทคโนโลยี
ที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการใช้พลังงานลดลง
ตามส่วน และกรณีการเพื่อปรับเปลี่ยน
เครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รวมถึง
การส่งเสริมการลงทุนกรณีวิจัยพัฒนา/ออกแบบ
ทางวิศวกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ โดย
จะได้รับสิทธิประโยชน์ในการยกเว้นภาษีเงินได้
นิติบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

1. คณะกรรมการกองทุนเพื่อส่งเสริม
การอนุรักษ์พลังงาน (กพอ.) สามารถใช้อำนาจ
ตาม พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานฯ
ตามมาตรา 28(1)-(3) เสนอจัดตั้งศูนย์
ประสานงานส่งเสริมองค์ความรู้และการลงทุน
เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงฯ และ
วัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงานต่อคณะกรรมการ
นโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อให้เป็นศูนย์กลาง
ในการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและจำหน่าย
ผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงฯ และทำการส่งเสริม
องค์ความรู้และการลงทุนแบบเบ็ดเสร็จให้กับ
ผู้ประกอบการ รวมถึงการสนับสนุนการวิจัย
และพัฒนาเทคโนโลยี ให้คำแนะนำทางด้าน
เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงการ
ผลิตและเพิ่มค่าประสิทธิภาพพลังงานให้กับ

ผู้ประกอบการ และการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การใช้เงินกองทุนเพื่อการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานตามมาตรา 25 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว

2. คณะกรรมการว่าด้วยฉลากของสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคสามารถใช้อำนาจตาม มาตรา 30 และมาตรา 31(3) แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้บริโภค ประกอบกับประกาศคณะกรรมการว่าด้วยฉลาก ในการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้สินค้าประเภทผลิตภัณฑ์เครื่องจักรอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงานเป็นสินค้าที่ควบคุมฉลาก ด้วยการระบุข้อความอันจำเป็นเกี่ยวกับค่ามาตรฐานประสิทธิภาพพลังงาน

3. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงานสามารถนำเสนอมาตรการการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อสนับสนุนให้มีการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูงได้

อภิปรายผล

1. การจัดตั้งศูนย์ประสานงานส่งเสริมองค์ความรู้และการลงทุนเพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงฯ และวัสดุเพื่อการอนุรักษ์ จะช่วยให้ผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูง ได้รับความรู้และการลงทุนแบบเบ็ดเสร็จตั้งแต่ขั้นตอนการผลิต การจัดจำหน่าย การรับรองผลิตภัณฑ์ การตรวจสอบค่ามาตรฐานประสิทธิภาพพลังงาน การรับฉลากประสิทธิภาพสูง รวมถึงได้รับการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ให้คำแนะนำทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการ

ปรับปรุงการผลิตและเพิ่มค่าประสิทธิภาพพลังงาน ช่วยประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูง และแนะนำสิทธิประโยชน์ทางภาษีและการส่งเสริมการลงทุน

2. การประกาศให้ผลิตภัณฑ์ที่ต้องการส่งเสริมค่าประสิทธิภาพพลังงานเป็นผลิตภัณฑ์ที่ควบคุมฉลาก และต้องกำหนดค่ามาตรฐานประสิทธิภาพพลังงาน หรือค่าการประหยัดพลังงานไว้ในฉลากหรือเอกสารกำกับตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฉลากของสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค นั้น เป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองผู้บริโภคในการรับรู้ข้อมูลค่าพิกัดคุณภาพที่ถูกต้องและเพียงพอเกี่ยวกับค่าการประหยัดพลังงานของผลิตภัณฑ์ดังกล่าว ส่งผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ประหยัดพลังงาน

3. การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้บริโภคในการหักค่าลดหย่อน หรือการใช้สิทธิหักค่าใช้จ่ายในทางภาษีอากรเพิ่มขึ้น กรณีมีการซื้อผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูงจากหน่วยงาน พ.ท. นั้น จะช่วยกระตุ้นให้มีการใช้ผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงดังกล่าวภายในประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตของผู้ประกอบการเพื่อให้ได้ค่ามาตรฐานประสิทธิภาพขั้นสูง และทำให้ผู้จำหน่ายหันมาจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงตามความต้องการของผู้บริโภค ส่งผลให้เกิดการประหยัดพลังงานโดยรวมของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมฯ บางหน่วยงานมีการดำเนิน

การตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ แต่อาจขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง หรือบางหน่วยงานประสบปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมทีมผู้วิจัยซึ่งได้รับมอบหมายจากหน่วยงานกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) จึงจัดประชุมหน่วยงานเพื่อทำการประสานงานในการขอรับความร่วมมือและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว และเพื่อให้มีผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงใช้ในประเทศไทยให้มากที่สุด ผู้ประกอบการและประชาชนโดยทั่วไป ก็เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพสูงและวัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน ด้วยการเลือกซื้อและเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ผ่านการตรวจสอบและรับรองฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูงจากกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)

บรรณานุกรม

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.).
ค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.egat.co.th>
กระทรวงการคลัง. ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2559,
จาก <http://mof.go.th/>
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.). ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2559,
จาก <http://www.dede.go.th/>
พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520
(แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ศ. 2534 และ
พ.ศ. 2544) ประกาศสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
ที่ ป.1/2557

ศิริกัลยา สุวจิตตานนท์. (2554). เทคโนโลยี
การจัดการและการอนุรักษ์พลังงาน.

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
(สมอ.). ค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2559,
จาก <http://www.tisi.go.th/>

สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.). ค้นเมื่อ
8 พฤษภาคม 2559, จาก <https://www.egov.go.th/th/government-agency/83/>

สำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวง
พลังงาน. (2559). แนวทางและ
หลักเกณฑ์การจัดทำข้อเสนอโครงการ
เพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุน
เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน. สำนัก
นโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงาน
ทดแทน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2559, จาก
www.boiadvisor.blogspot.com/2013/02/boiinvestment.html

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ค้นเมื่อ
15 พฤษภาคม 2559, จาก www.krisdika.go.th

Nicola Cantore. (2011). Energy efficiency in
developing countries for the
manufacturing sector. Overseas
Development Institute

บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

Roles of Schools on Building Relationships between Schools and Community

จุฬารัตนพรณ์ ธนะแพทย์*, วิศกรณ์ ทองแกม

Chulapunporn Thanaphaet, Visakorn Thongkam

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก : e-mail : chulapunporn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ และระดับการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน 2) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน 3) ด้านการเป็นศูนย์รวมความรู้ด้านอาชีพแก่ชุมชน และ 4) ด้านการเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมแก่ชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้ง 12 แห่ง ในปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน รองลงมาคือด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน ด้านการเป็นศูนย์รวมความรู้ด้านอาชีพแก่ชุมชน และด้านการเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมแก่ชุมชน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บทบาทของสถานศึกษา, การสร้างความสัมพันธ์

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the roles of schools on building relationships between schools and community under the Mahasarakham primary educational service area office 1 by job position, age and level of education in 4 aspects, namely; 1) being the resources of the community 2) bringing change to the community 3) being the professional community knowledge center and 4) promoting a culture for the community. The samples consisted of 225 basic education committees and teachers who had worked at private schools under the Mahasarakham primary educational service area office 1 in academic year 2016. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t - test and One - Way ANOVA Analysis of Variance (One - Way ANOVA).

The research findings revealed as follows:

1. The roles of schools on building relationships between schools and community under the Mahasarakham primary educational service area office 1 in overall aspects was at high level. When considered in each aspect was also at high level in every aspect. The ranked of mean from the highest to the lowest were being the resources of the community, followed by bringing change to the community, being the professional community knowledge center and promoting a culture for the community.

2. The comparison of roles of schools on building relationships between schools and community under the Mahasarakham primary educational service area office 1 by jobs found that overall the significant statistical difference at the level of .01. When comparison by age found that overall had no difference and comparison by level of education found that had the significant statistical difference at the level of .05.

Keyword : Roles of school, Building relationship

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากหลายๆ แหล่ง สถาบัน ที่สำคัญได้แก่ ครู ผู้เรียน ผู้นำชุมชนและ สมาชิกชุมชนชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรท้องถิ่น และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถานศึกษาในฐานะเป็นสถาบันหลักในการจัดการ

ศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจัดการศึกษาให้เปิดกว้างขึ้นเพื่อสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในเรื่องของการศึกษาตลอดชีวิต สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบทบาทและการวางแผนในการบริหารงาน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดกว้างออกสู่ชุมชน

ปรับความคิด เพื่อให้การนำผู้เรียนออกสู่ชุมชน มีความเป็นไปได้ ถือเป็นสะพานเชื่อมโยงให้สถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เยาวชนของเราจะได้รับการปลูกฝังให้รักท้องถิ่นที่เขาอยู่ มองเห็นคุณค่าและปัญหาที่หมู่บ้านของเขาผู้เรียนจึงพร้อมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และในอนาคตเขาจะได้เป็นพลังเกื้อหนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งจะเกิดผลย้อนกลับมาสู่ชีวิตที่สงบสุขของตนเองและครอบครัว (สุนน อมรวิวัฒน์, 2544 : 1-5)

ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเป็นการร่วมมือกันของผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้นำชุมชนและสมาชิกชุมชน ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยการดำเนินการนั้นมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีขั้นตอนที่จะให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนในความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีหลากหลายตามกิจกรรมที่ทำ ซึ่งนอกเหนือจากเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการศึกษาแล้ว ยังสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น โดยให้สถานศึกษาใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมให้สถานศึกษา ประชาชนร่วมมือกันพัฒนาชุมชนของตนเอง (ทัศนฯ แสงวงศ์, 2549 : 97)

จากเหตุและผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา ตามความคิดเห็นของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และของบุคลากรครูใน 4 ด้าน คือ ด้านการนำ การเปลี่ยนแปลง เข้าสู่ชุมชน ด้านการเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน ด้านการเป็นแหล่งส่งเสริม ประเพณีและวัฒนธรรม และด้านการเป็นศูนย์รวมเกี่ยวกับความรู้ด้านอาชีพของชุมชน พร้อมทั้งเปรียบเทียบบทบาทดังกล่าว ตามตำแหน่งหน้าที่ อายุ และวุฒิการศึกษา ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาเกิดความตระหนักในบทบาทของตนที่จะจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และก่อให้เกิดประสิทธิผลในระบบ การศึกษามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของสถานศึกษา ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน 4 ด้านคือ 1) ด้านการเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน 2) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน 3) ด้านการเป็นศูนย์รวมความรู้ด้านอาชีพแก่ชุมชน และ 4) ด้านการเป็นแหล่งส่งเสริม ประเพณีและวัฒนธรรมแก่ชุมชน

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมี ทิศนะต่อบทบาทของสถานศึกษาในการสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติเห็นต่อบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานหรือตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุ และระดับการศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษาหรือตัวแปรตาม คือ บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นกรอบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของ ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ (2544 : 122-123) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วย

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนว่าสถานศึกษาจะต้องมีแนวนโยบายในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงาน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน
- 2) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน
- 3) ด้านการเป็นศูนย์รวมความรู้ด้านอาชีพแก่ชุมชน และ 4) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรอื่นในท้องถิ่น

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ขั้นที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ และระดับการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้ง 12 แห่ง ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 120 คน และครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา เท่านั้น จำนวน 185 คน จากจำนวน 12 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2559 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 305 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้ง 12 แห่ง ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 95 คน และครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาเท่านั้น จำนวน 130 คน จากจำนวน 12 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2559 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 225 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970 : 607-610) แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 1 นั้น ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ และระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในข้อ 1 และข้อ 3 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งมีทัศนคติต่อบทบาทของสถานศึกษาในการ

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) ส่วนการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในข้อ 3 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ซึ่งมีทัศนคติต่อบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน รองลงมาคือด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน ด้านการเป็นศูนย์รวมความรู้ด้านอาชีพแก่ชุมชน และด้านการเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมแก่ชุมชน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

สถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

- 1) บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 2) บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาเอกชนกับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และ
- 3) บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลโดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน พบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาของรัฐต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ที่เป็นสถาบันที่ให้บริการความรู้กับคนในชุมชน ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จึงเป็นอีกแหล่งที่ให้บริการข้อมูลและข่าวสารต่างๆ ให้กับคนชุมชนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ทุกๆ แห่งต่างให้บริการการยืม-คืนหนังสือ เอกสารต่างๆ รวมไปถึงจนถึงอุปกรณ์ของเล่นที่ให้แก่เด็กปฐมวัยสามารถยืมกลับไปเรียนรู้เพื่อให้มีพัฒนาการต่างๆ ทางด้านร่างกายเต็มวัย ภายในห้องสมุดของสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ยังได้เปิดให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ประชาชนที่อยู่รอบๆ บริเวณสถานศึกษาได้ใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูลและข่าวสารต่างๆ ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นอีกด้วย อีกทั้งในบางกิจกรรมของสถานศึกษายังมีการเผยแพร่ความรู้ต่างๆ สู่ชุมชน เช่น กิจกรรม To be number one กิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด กิจกรรมต่อต้านโรคเอดส์ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว นั้นได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 และได้รับข้อมูลข่าวสารและได้รับความรู้จากการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ได้จัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ แก้วประเสริฐ

(2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าร้อยละสูงสุดในการปฏิบัติแต่ละขอบข่ายงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ งานการให้บริการชุมชน ด้านอาคารสถานที่โดยใช้สนามกีฬา งานการประชาสัมพันธ์โดยคณะครู อาจารย์ร่วมงาน ประเพณีและงานสังคมของประชาชน และ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรันดร์ช่วยเจริญ (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า การบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยการประชุมครูและกรรมการโรงเรียน งานที่โรงเรียนดำเนินงานมาก คือ การประกาศให้นักเรียนนำข่าวสารแจ้งผู้ปกครอง การให้ยืมใช้อาคารสถานที่และวัสดุต่างๆ การจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ การขอรับความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์จากผู้นำชุมชนเป็นการจัดหาทุนบริจาคของขั้วญาราวัด สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน การประสานงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน พบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีโครงการ

ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือนักเรียนและโครงการออกเยี่ยมนักเรียนตามบ้าน ด้วยเหตุผลนี้ทำให้การนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชิต ชันขวา (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษาผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา คือกิจกรรมที่ผู้ปกครองได้พบครูประจำชั้น นั้นคือโครงการเยี่ยมบ้านของผู้เรียนนั่นเอง

3. ด้านการเป็นศูนย์รวมความรู้ด้านอาชีพแก่ชุมชน พบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้ง 12 แห่ง ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนในชุมชน โดยสังเกตได้จากที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทุกโรงเรียนมีการจัดทำแผนการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งได้รับการประกันคุณภาพจากต้นสังกัดที่กล่าวถึงเรื่องมาตรฐานการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในมาตรฐานที่ 23-24 ซึ่งได้กล่าวถึงบทบาทของชุมชนต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยได้กำหนดโครงการ กิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐาน

ดังกล่าวให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวยพร ทรัพย์คง (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษพบว่า (1) คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประศึกษามีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษาที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษาที่มีสถานภาพการเป็นกรรมการ ต่างกัน เป็นกรรมการของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (4) คณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนให้มากขึ้น โรงเรียนควรจัดอบรมหรือส่งครูอาจารย์เข้าอบรม วิชาชีพพิเศษสาขาต่างๆ ใ้ถ่ายทอดแก่ชุมชน และโรงเรียนควรนำเสนอข่าวสารข้อมูล และรายงานการศึกษาแก่ชุมชน

4. ด้านการเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมแก่ชุมชน พบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้ง 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตชุมชนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สถานศึกษากับชุมชนต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่หลายๆ เรื่อง เช่น การจัดงานต่างๆ ของหน่วยงานเอกชน และชุมชนก็มีการติดต่อใช้สถานที่ของสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ก็ยังเป็นแหล่งจัดการศึกษาให้บุตรหลานของผู้ปกครองในชุมชนซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อีกทั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งก็มีการก่อตั้งมาเป็นเวลานาน ดังนั้นจึงเกิดความสัมพันธ์กันระหว่างสถานศึกษาและชุมชนจากคนหนึ่งสู่อีกคนหนึ่ง เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า สถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับชุมชนในเรื่องของการที่สถานศึกษาเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมให้กับชุมชน จะเห็นได้จากการจัดงานต่างๆ ของสถานศึกษาตามเทศกาลสำคัญๆ ที่ต่างจัดร่วมกันกับชุมชนเช่น โครงการแลกเปลี่ยนด้านการศึกษาและวัฒนธรรมไทย-วิสคอนซิน กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ กิจกรรมแห่เทียนพรรษา เป็นต้น ซึ่งจะได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี ในทุกๆ สถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาของรัฐ อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือ สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนเนื่องจากชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นสังคมเมือง ที่ต่างต้องดิ้นรนหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว จึงมีการศึกษาในระดับต่ำถึงระดับกลาง และไม่ได้รับความรู้ใหม่ๆ

จากเทคโนโลยีหรือวิทยาการต่างๆ ที่ก้าวหน้า มีเพียงโรงเรียนที่บุตรหลานหรือคนในชุมชนเท่านั้นที่ให้ความรู้จากเอกสาร วารสาร หรือข้อมูลจากลูกหลานของตนเองที่เข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งสถานศึกษาเอกชนนั้นๆ ต่างเป็นที่ยอมรับจากทุกๆ คนในสังคมและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริยุพา ศกุนตะเสถียร (2545 : 7) ที่กล่าวเกี่ยวกับแหล่งส่งเสริมประเพณีหรือวัฒนธรรมว่าโรงเรียนเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีหรือวัฒนธรรมของชุมชน และท้องถิ่น เนื่องจากโรงเรียนกับชุมชนนั้นต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

การเปรียบเทียบบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ และระดับการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน ด้านการเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน ด้านการเป็นศูนย์รวมเกี่ยวกับความรู้ด้านอาชีพของชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะไม่เข้าใจบริบทการศึกษา การบริหาร

ตลอดจนไม่เข้าใจในสิ่งที่สถานศึกษาดำเนินการเท่ากับครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง การดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา ครูทุกคนจะต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ และรับรู้สภาพต่างๆ ดังนั้นเมื่อเป็นเช่นนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีความคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวต่างกับครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชิต ชันขวา (2544) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาน้อยกว่าครู ไม่เข้าใจนโยบายต่างๆ จึงมีการรับรู้เรื่องที่แตกต่างกันกับครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาเอกชนกับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะทุกช่วงอายุไม่ว่าจะเป็นครูหรือเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างก็เป็นบุคลากรที่มาทำงานร่วมกันในสถานศึกษา นโยบายต่างๆ ต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูต้องคอยเป็นผู้ปฏิบัติ ตามนโยบายดังกล่าว ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นช่วงอายุเท่าใดก็ตาม จะต้องดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุต่างๆ ไม่แตกต่างกันนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิกุล เทพพิพิธ (2542 : 62-63) ที่ศึกษา

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการให้บริการชุมชนตามเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 10 พบว่า (1) ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการชุมชนตามเครือข่ายการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันอย่างต่างกัน มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน และผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงๆ มุมมองต่างๆ จะกว้าง การรับรู้สภาพปัญหาต่างๆ จะมีสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพราะความรู้ในยุคโลกาภิวัตน์นั้น เป็นพลวัตไม่หยุดนิ่ง การศึกษาเป็นจุดกำเนิดความคิดให้เป็นไปตามกระแสสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริระศักดิ์ เอี่ยมสะอาด (2540 : 78-83) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการให้บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ชุมชน ของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด

ราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพผู้บริหารระดับการศึกษา เจตคติของผู้บริหารในการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่ชุมชน และความรู้ความเข้าใจในงานบริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่ชุมชน สำหรับองค์ประกอบด้านโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน พื้นที่ของโรงเรียน อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน ความร่วมมือจากผู้นำทางศาสนา ความร่วมมือจากผู้นำชุมชน และเงินที่ได้รับ การสนับสนุนจากทางราชการและเอกชน มีความสัมพันธ์กับการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่ชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ควรเน้นความสำคัญในด้านการเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมแก่ชุมชนเป็นพิเศษ เพราะว่าเป็นด้านที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชนได้เป็นอย่างดี

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อยกระดับความสัมพันธ์และความผูกพันกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นตัวแทนายประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4. ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเผยแพร่ให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

เตือนใจ แก้วประเสริฐ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทัศนาศวศักดิ์. (2539). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรมกรมอาชีวศึกษา**. ปรินญาณินพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระศักดิ์ เอี่ยมสะอาด. (2540). **องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่ชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดราชบุรี**. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.thaithesis.org/detail.php?id=56644>

นิรันดร์ ช่วยเจริญ. (2543). **การบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในประเทศ**. ในเอกสารการสอบชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิกุล เทพพิพิธ. (2542). **การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการให้บริการชุมชนตามเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 10**. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมชิต ชันขวา. (2544). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิริยุพา ศกุนตะเสฐียร. (2545). การบริหารการใช้แหล่งเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2544). กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

Krejcie, R.V.; & Morgan, D.W. (1970, Autumn). "Determining Sample Size for Research Activity". Journal of Education and Psychological Measurement. 30 (3).

การบริหารงานสถานศึกษาระดับปฐมวัยเอกชนที่มีประสิทธิผลใน จังหวัดกาญจนบุรี

An Administrative for An Effective Early Childhood Private School in Kanchanaburi Province

นิตยา ศรีมกุฎพันธุ์*, ขนิษฐา ศรีตะวัน

Nitaya Srimakutphun, Kanita Sritawan

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : nitayasatit@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัดกาญจนบุรีและเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัดกาญจนบุรี รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ (Mixed Method) มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) การศึกษาข้อมูลการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล 2) การยกร่างรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล 3) การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล และ 4) การประเมินรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร สถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน จากสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ที่มีประสิทธิผล จำนวน 3 แห่ง ที่เลือกมาแบบเจาะจง โดยใช้เกณฑ์ สถานศึกษาที่มีผลการประเมิน คุณภาพสถานศึกษา จากการประเมินของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสาม ในระดับดีมาก ปีการศึกษา 2556 เป็นสถานศึกษายอดนิยมนส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลคือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่เลือกมาแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เป็นผู้บริหาร จากสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบร่างรูปแบบสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย และแบบประเมิน รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับ ปฐมวัยที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2559 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าที่มืองค์ประกอบย่อยคือ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้บริหารและครู จรรยาบรรณวิชาชีพของครู จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และงบประมาณ สำหรับปัจจัยด้านกระบวนการนั้นประกอบด้วยการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียน การสอน และการวัดและประเมินผลด้านผลผลิต คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และความพึงพอใจ ของผู้ปกครองนักเรียน

2. จากการประเมินรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพในจังหวัดกาญจนบุรีพบว่ารูปแบบนี้มีประโยชน์มีความสอดคล้องและความเป็นไปได้ส่วนความเหมาะสม จำเป็นต้องพัฒนาจากขนาดของสถานศึกษารวมทั้งสถานศึกษาจะต้องแสดงความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ในการบริหารจัดการให้ชัดเจนด้วย

คำสำคัญ : สถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัย, รูปแบบการบริหารงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and develop an effective administrative model for early childhood private schools in Kanchanaburi Province. A mixed methods research was used by interviewing, questionnaire, focus group and connoisseurship. Interviewer comprise administrators and questionnaire for teacher/staff and parents in 3 early childhood private schools at Kanchanaburi Province, focus group by educational experts and connoisseurship by administrators, teachers and school boarders as purposive samples. The 4 steps were as follow : collecting data by interviewing administrators and questionnaire for teachers/staff and parent, to draft the model by using system theory and qualitative assurance as a framework, to examine the model by focus group from educational experts, and to evaluate the model by connoisseurship comprise from administrators, teachers and school boarders.

The results of the study were as follows :

1. The effective administrative model comprised three main components, were input, process and output. The input elements consisted of school environment, the response of IV community needs and learning sources, government policy, school board policy, students, administrators/teachers professional etiquette of teachers, professional etiquette of administrators and budgeting. The process elements consisted of curriculum management, learning, teaching, measurement and evaluation. The output elements consisted of students achievement, and parents satisfaction.

2. About model evaluation found that the model was useful, concordance, and feasible, however for using this model the user ought to aware of school size and school identity.

Keyword : Early childhood private schools, Effective administrative model

บทนำ

เด็กปฐมวัยส่วนใหญ่จะได้รับการดูแลจากพ่อ แม่และเครือญาติที่รวมอยู่ในครอบครัวใหญ่ เด็กจึงได้รับการดูแลทั้งทางร่างกายและจิตใจ มาตั้งแต่ยังเล็กจนกระทั่ง เจริญวัยให้มีพัฒนาการที่ดีและมีวิถีปฏิบัติที่ทำให้เด็กได้ซึมซับมาเป็นวิถีของตนโดยธรรมชาติ ซึ่งวิถีแห่งการเกื้อกูลหนุนเอื้ออภัยที่ถ้อยอาลัยและความมีน้ำใจไม่ตรีผ่านกระบวนการใช้ชีวิตในแต่ละวัน ตลอดจนวิถีการอบรมบ่มสอนที่ให้อำนาจถึงทักษะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ออกมา อันถือเป็นวัฒนธรรมดำรงชีวิตของคนไทย ในวิถีแห่งคุณธรรม จริยธรรมโดยแท้จริง ปัจจุบันครอบครัวไทยทั้งในเมืองและชนบทเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปจากเดิม ลดความสำคัญลงด้วยเพราะสมาชิกของครอบครัวต้องทำงานนอกบ้าน จนไม่มีเวลาในการดูแลครอบครัวจึงนำลูกไปฝากไว้กับ สถานดูแลเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาเอกชนระดับ ปฐมวัย ดังนั้นสถานศึกษาดังกล่าวจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดูแลเด็กปฐมวัยในทุกด้านแทนครอบครัว ดังนั้นการศึกษาปฐมวัย จึงเป็นการปูพื้นฐานการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาแก่เด็กเล็ก (อรรถชัย ตันติเมธ, 2547, หน้า 25) นักจิตวิทยาและนักการศึกษาทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและให้ความสนใจในด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยด้วยความเชื่อว่ากระบวนการเรียนรู้ในช่วงปฐมวัย มีผลกระทบในระยะยาวต่อคุณภาพชีวิตของคน เพราะเป็นช่วงที่ระบบประสาทและสมองกำลังสร้างโครงสร้างที่มีการเจริญเติบโต ในอัตราสูงสุดถึง ร้อยละ 80 ของวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น สิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็กในการดูแลอบรมเพื่อปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ต่อการ

บ่มเพาะบุคลิกภาพ อุปนิสัยและการเจริญเติบโตของสมองที่จะส่งผลสติปัญญาและความสามารถของเด็กอย่างถาวร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 1) สถานศึกษาเอกชนจึงเป็นสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาในระบบปฐมวัยได้ และสถานศึกษาเอกชนมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครูผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 45 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับชั้นและทุกประเภทการศึกษาตามกฎหมายกำหนดโดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษากำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพัฒนาด้วย มาตรา 46 กำหนดให้รัฐต้องให้การสนับสนุนโรงเรียนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้น ภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป., หน้า 26-28) และนโยบายของรัฐบาล (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี) ได้กำหนดนโยบายเรียนฟรี 15 ปี โดยมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่สถานศึกษาและนักเรียนทุกคนได้รับเงินช่วยเหลือรายปี เป็นค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าหนังสือเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียนและค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 1) จากนโยบายของรัฐบาลจึงทำให้หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยมากขึ้น และการที่รัฐออกค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้เรียนระดับปฐมวัย ทำให้ผู้เรียนระดับปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ลดลงและจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) พบว่าได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 2,240 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 88.05 และไม่ได้รับการรับรองจำนวน 304 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.95 จากจำนวนทั้งหมด 2,544 แห่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2557, หน้า 13) จากปัญหาดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาเอกชนระดับ ปฐมวัย ต้องพิจารณาหาแนวทางทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถานศึกษาประเภทอื่นได้วิธีการหนึ่งที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลได้คือ การศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ที่มีประสิทธิผลโดยใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory) มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ซึ่งน่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้

ทฤษฎีระบบตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 24) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่เป็นองค์การในระบบที่เป็นทางการ (Formal Organization) อันประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรการบริหารคือ นโยบายสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (นโยบายการศึกษาของรัฐบาล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแผนการ

ศึกษาแห่งชาติความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น) บุคลากร ทุน เทคโนโลยีนวัตกรรมต่างๆ รวมถึงพันธกิจของสถานศึกษา กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation Process) ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมส่งเสริมงาน การเรียนการสอน กระบวนการวัดและประเมินผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ความสำเร็จของผู้เรียนในระดับต่างๆ ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจในทางปฏิบัติของครูและบุคลากรและคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาและสิ่งแวดล้อม (Environment) ได้แก่ ทุกสิ่งทุกอย่างภายนอกสถานศึกษา ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา รวมถึงข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่ชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาว่า บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดมีอุปสรรคข้อบกพร่องอะไร บ้างจากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยซึ่งแตกต่างกันในด้านขนาดของสถานศึกษา ด้านวัตถุประสงค์การดำเนินงาน และระบบโครงสร้างของสถานศึกษา 4 รวมทั้งการบริหารจัดการด้านคุณภาพของการศึกษา สถานศึกษาหลายแห่งได้รับรางวัลพระราชทาน จากการประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ บางแห่งผู้ปกครองไปสมัครเรียนให้บุตรหลานไว้ล่วงหน้าสถานศึกษาหลายแห่ง ได้รับการประเมินดีเยี่ยมทุกมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษา (องค์การมหาชน) สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีคุณลักษณะดังกล่าว แม้จะมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลแต่ก็ยังไม่มีความแข็งแกร่งหรือข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเหล่านี้ประสบความสำเร็จได้โดยใช้ทฤษฎีทางการบริหารใดผู้วิจัยมีความเห็นว่า

ทฤษฎีระบบ (System Theory) น่าจะเป็นทฤษฎีทางการบริหารหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงสนใจที่จะใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory) มาศึกษากับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลหาผลการวิจัยยืนยันว่า ทฤษฎีระบบสามารถทำให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลก็จะนำ รูปแบบทฤษฎีระบบมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหาผู้วิจัยนำแนวคิดของทฤษฎีระบบของ Hoy & Miskel (2008, p. 292) มาปรับปรุงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่
 - 1.1 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
 - 1.2 การสนองตอบความต้องการและแหล่งเรียนรู้ของชุมชน
 - 1.3 นโยบายของรัฐบาล
 - 1.4 นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา
 - 1.5 ผู้เรียน

- 1.6 ผู้บริหาร และครู
- 1.7 จรรยาบรรณวิชาชีพของครู
- 1.8 จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
- 1.9 งบประมาณ
2. กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation process) ได้แก่
 - 2.1 การบริหารจัดการหลักสูตร
 - 2.2 กิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.3 การวัด และประเมินผล
3. ผลผลิต (Outputs) ได้แก่
 - 3.1 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
 - 3.2 ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้ปกครองในสถานศึกษาปฐมวัยเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 แห่ง 1,630 คน
2. กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารครูบุคลากรและผู้ปกครองในสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดกาญจนบุรี ที่สุ่มแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 3 แห่ง ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวได้แก่สถานศึกษาที่ได้รับการประเมินดีมากทุกมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน (สมศ.) สถานศึกษายอดนิยมที่ผู้ปกครองได้จองเรียนไว้ล่วงหน้าและสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานจากการประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 310 คน
3. ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคม - ธันวาคม 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้ง

1. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน โดยมีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ

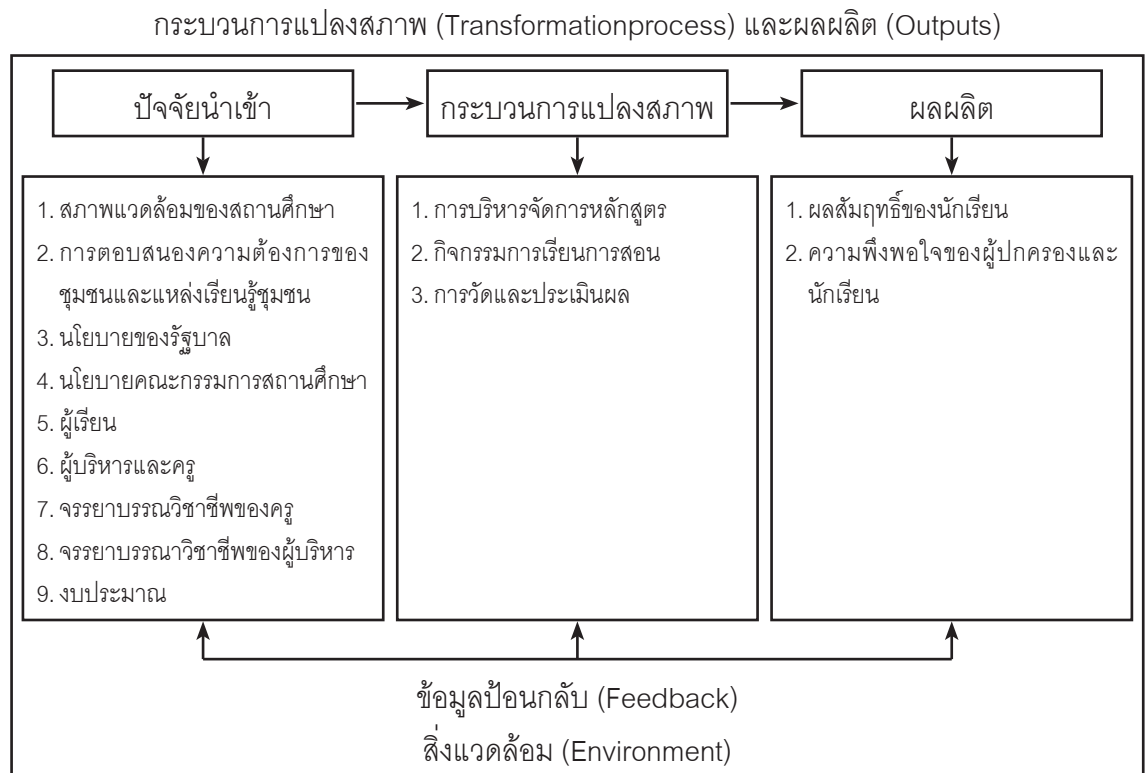
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการสอบถามครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน จำนวน 60 ข้อ

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยใช้แนวคิด

เกี่ยวกับระบบเปิด (Open System) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเนื่องจากแนวคิดระบบเปิดเป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาหว่า่องค์กรกับสภาพแวดล้อมโดยที่องค์กรจะไม่แยกตนเองออกจากสภาพแวดล้อมซึ่งได้แก่ปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการแปลงสภาพเพื่อให้ได้รับผลผลิตตามที่ต้องการตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 292) กำหนดให้มืองค์ประกอบที่สำคัญของระบบคือปัจจัยป้อน (Inputs)



ภาพที่ 1.1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี
(ปรับปรุงจาก Hoy & Miskel, 2008, p. 292).

จากภาพที่ 1.1 แสดงว่าการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบมีองค์ประกอบได้แก่ ปัจจัยป้อน (Inputs) กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation process) และผลผลิต (Outputs) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อม (Environment)

1. กรอบของสภาพแวดล้อม (Environment constraints) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีสังคมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 9 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาการตอบสนองความต้องการของชุมชนและแหล่งเรียนรู้ของชุมชน นโยบายของรัฐบาลนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาผู้เรียนผู้บริหารและครูจรรยาบรรณวิชาชีพของครูจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารและงบประมาณ

2. กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation process) ได้แก่ กระบวนการแปลงสภาพของระบบสังคมในสถานศึกษาได้แก่ กระบวนการในการดำเนินการเรียนการสอนที่มีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 3 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล

3. ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

4. สภาพแวดล้อม (Environment) ได้แก่ สิ่งทุกอย่างภายนอกองค์การที่เป็นระบบสังคมเปิดซึ่งสิ่งแวดล้อมอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติ

หน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาได้หรืออาจเอื้ออำนวยด้านทรัพยากรค่านิยมเทคโนโลยีตามความต้องการของสถานศึกษาสิ่งแวดล้อมอาจจะเป็นด้านกฎหมายเศรษฐกิจการเมืองสังคม เพราะฉะนั้นสิ่งแวดล้อมจึงเป็นได้ทั้งข้อจำกัด (Constraints) และโอกาส (Opportunity) ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาได้

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feed back) ได้แก่ ผลกระทบที่ได้จากการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบแล้วสามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพได้
2. สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยอื่นๆ สามารถนำรูปแบบไปพัฒนาการบริหารจัดการและไปประยุกต์ใช้ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดย :

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้ปกครองในสถานศึกษาปฐมวัยที่เป็นของเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี 3 แห่ง มีจำนวน 1,630 คน และคัดเลือกเฉพาะ ผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้ปกครอง จากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินดีมากทุกมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (สมศ.) สถานศึกษายอดนิยมที่ผู้ปกครองได้จองเรียนไว้ล่วงหน้าและสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานจากการประเมินของ

กระทรวงศึกษาธิการ มาทำการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีที่ Key informant จำนวน 10 คน โดยมีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ
2. แบบสอบถาม ที่ใช้ในการสอบถามครูบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน จำนวน 60 ข้อ
3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติตรวจสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม ใช้ค่า α -Coefficient และ
3. วิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ใช้ค่า IOC (Index of Congruence)

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีมีลักษณะการบริหารงาน ดังนี้
- 1.1 ปัจจัยนำเข้าจากการศึกษาเอกสารพบว่าปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาการตอบ

สนองความต้องการของชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้บริหาร และครู และงบประมาณ รวมทั้งหมด 7 องค์ประกอบย่อย

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้าจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาการตอบสนองความต้องการของประชาชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ทรัพยากร และการลงทุน นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการเรียนรู้ รวม 9 องค์ประกอบย่อย

1.3 ด้านกระบวนการแปลงสภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือระบบโครงสร้างของสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้เรียน คุณลักษณะ ของครู คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา ระบบ วัฒนธรรมระบบการเมือง และการเรียนการสอน รวม 3 องค์ประกอบย่อย

1.4 ด้านผลผลิต จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่ามีองค์ประกอบย่อยของผลผลิตที่สำคัญ คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จรรยาบรรณวิชาชีพครูจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร และความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน รวม 2 องค์ประกอบย่อย

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้าที่มีความคิดเห็นอยู่

ในลำดับสูงสุด คือ ผู้เรียน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และผู้บริหาร และครู ด้านกระบวนการแปลงสภาพ ที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสูงสุดคือการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านผลผลิตที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสูงสุดคือ จรรยาบรรณวิชาชีพครูผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และจรรยาบรรณ วิชาชีพผู้บริหาร

1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม ผู้ปกครองนักเรียน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัด กาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือด้าน กระบวนการแปลงสภาพ และด้านผลผลิต ส่วนด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยของความความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง ด้านปัจจัยนำเข้าที่มีความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู และนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านกระบวนการแปลงสภาพ ที่มีความคิดเห็นในลำดับสูงสุด คือ การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านผลผลิตที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับ สูงสุดคือจรรยาบรรณวิชาชีพครูผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร

1.7 การสังเคราะห์ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ผลการสังเคราะห์ข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามจากครู และบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนสรุปได้ดังนี้

(1) ด้านปัจจัยนำเข้าองค์ประกอบย่อยที่สำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี คือ

(1.1) สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีที่ตั้งเป็นสัดส่วนห่างไกลแหล่งอบายมุข สิ่งรบกวนสภาพภายในมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ

(1.2) การสนองตอบความต้องการของชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ให้ท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(1.3) นโยบายของรัฐบาลสถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัยมีพันธกิจขอบข่ายภาระงาน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ

(1.4) นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ดำเนินงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งด้านการจัดองค์กรการบริหารงาน การบริหารงบประมาณ รายงานประจำปี และการประกันคุณภาพสถานศึกษา

(1.5) ผู้เรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีพ่อแม่ผู้ปกครองเป็นผู้ดูแลอบรม ชี้นำ มีที่พักอาศัยอยู่ในชุมชน และสังคมที่ดี

(1.6) ผู้บริหาร และครู สถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัย มีผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ ศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ครูมีวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพ มีความสามารถในการสอนระดับปฐมวัย มีคุณธรรมจริยธรรม และมีปริมาณเพียงพอ

(1.7) จรรยาบรรณวิชาชีพของวิชาชีพครู สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีครูที่จบ

การศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม อุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีความรักศรัทธาต่อวิชาชีพ สถานศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(1.8) จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

(1.9) งบประมาณ สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีงบประมาณเพียงพอ คำนวณ คำนวณและเป็นระบบ มีการวางแผนใช้จ่าย งบประมาณอย่างเป็นระบบ การกำกับติดตาม และรายงานผลการใช้งบประมาณต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส

(2) ด้านกระบวนการแปลงสภาพ องค์ประกอบย่อยที่สำคัญของกระบวนการแปลงสภาพ การบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีได้แก่

(2.1) การบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน หลักสูตรปฐมวัยสอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเนื้อหาหลักสูตรเน้น ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การจัดการกิจกรรมตามหลักสูตรเน้นการเรียนรู้ ได้ปฏิบัติจริงโดย ผ่านประสบการณ์ของผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์การประเมินผล หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ทุกปีการศึกษา

(2.2) การเรียนการสอน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยจัดกระบวนการเรียนรู้

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลเตรียมศักยภาพ ตามความถนัด และความสนใจแต่ละคน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายจิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีการวัด และประเมินผลรายงานผลการเรียนต่อผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และภายนอก

(2.3) การวัด และประเมินผลการเรียน การสอน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีกระบวนการวัด และประเมินผลการเรียนการสอนที่หลากหลาย ประเมินจากการปฏิบัติจริง และประเมินพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย รายงานผล การวัด และประเมินผลต่อผู้ปกครองนักเรียนเป็นประจำปีการศึกษาและนำผลการวัด และประเมินผล มาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

(3) ด้านผลผลิต องค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ของผลผลิตที่ได้จากการบริหารงาน สถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี

(3.1) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของการศึกษาปฐมวัย มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(3.2) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยได้รับความชื่นชมจากผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา มีความรัก และศรัทธาต่อสถานศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.8 การนำเสนอรูปแบบการบริหารงาน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล

ในจังหวัดกาญจนบุรีสรุปได้ว่าเป็นการบริหารงานที่ใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการแปลงสภาพ และผลผลิตรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าที่เป็นส่วนของทรัพยากร ที่ใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาผู้เรียนผู้บริหาร/ครูจรรยาบรรณวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร และงบประมาณที่มีกระบวนการแปลงสภาพ อันเป็นกระบวนการบริหารในสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียน การสอน และการวัด และประเมินผล การเรียนการสอนทำให้เกิดผลผลิตของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

1.9 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปดังนี้

(1) ปัจจัยนำเข้า ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารการศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน เห็นชอบกับรูปแบบฯ ในส่วนองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้าโดยไม่มีการแก้ไข

(2) กระบวนการแปลงสภาพ ผลการตรวจสอบรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบกับองค์ประกอบที่เป็นกระบวนการแปลงสภาพตามรูปแบบฯ โดยให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบฯ

(3) ผลผลิต ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มี ประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีผู้ทรงคุณวุฒิ

เห็นชอบกับองค์ประกอบของรูปแบบฯ ที่เป็นผลผลิตตามการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับ ปฐมวัยตามกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) ให้กับสถานศึกษาเอกชนระบบปฐมวัยเพื่อให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยสรุปรูปแบบการบริหารงานเป็นที่ยอมรับตามหลักวิชาการ

2. สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่ยังขาดความพร้อมในด้านบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษาเหล่านั้น มีรูปแบบการบริหารงานที่เป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบและกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา โดยนำวิธีการบริหารเชิงทฤษฎีระบบมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาเอกชน โดยปรับเนื้อหาสาระและองค์ประกอบบางส่วนให้เหมาะสมกับสภาพหรือบริบทของสถานศึกษา

2. สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยต้องดำเนินงานในทุกองค์ประกอบของการบริหารงานเชิงระบบไปพร้อมๆ กัน ไม่ดำเนินการแยกส่วน โดยมีจุดเน้นอยู่ที่ผลที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนและชุมชนเป็นหลัก

3. สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยจะต้องประยุกต์รูปแบบการบริหารงาน สถานศึกษาเอกชนระดับ ปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดกาญจนบุรีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยแต่ละแห่ง

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2547). **คู่มือหลักสูตรปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร. กรมอนามัย, กระทรวงสาธารณสุข. (2550). **ศูนย์เด็กเล็ก** น้อยอยู่. กรุงเทพฯ: องค์การส่งเสริมสุขภาพอนามัย. (2541). **หลักสูตรการอบรมดำเนินการสถานเลี้ยงและพัฒนาเด็ก (แรกเกิด-3 ปี)**. กรุงเทพฯ. กนกธาดา ผดุงเนิน. (2549). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน** (2551). **คู่มือการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เฉลียว บุรีภักดี. (2549). **ทฤษฎีเชิงระบบและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนา**. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ชาญชัย อาจันสมมาตร. (2541). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด. ดิเรก วรรณเศียร. (2545). **การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุษบง ดันติวงศ์. (2548). **หลักการและแนวคิดทางการปฐมวัยศึกษา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช. ประชุม รอดประเสริฐ. (2541). **ทฤษฎีระบบ**. เอกสารประกอบคำบรรยาย. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2547). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร. อรรถชัย ดันติเมธ. (2547). **การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. Hill, D.A. (2008). **What makes Total Quality Management work: A study of obstacles and outcomes**. Dissertation Doctor of Philosophy in Management, Capella University. House. Fred C. Lunenburg & Allan C. Ornstein. (2004). **Educational Administration Concept and Practices (4th ed.)**. U.S.A: Thomson Learning Academic Resource. Hoy, W.K,&C.G.Miskel. (2008). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice (6th ed)**. New York: McGraw-Hill.

แนวทางที่คู่พิพาทยอมรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลยุติธรรม

Approaches that Lead Disputing Parties to Consensual Acceptance of Mediation in the Court of Justice

สมบัติ อรรถพิมล*, วรเดช จันทรรคร

Sombut Attapimon, Voradej Chandarasorn

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : sb.attapimon@gmail.com

บทคัดย่อ

การระงับข้อพิพาทโดยศาลยุติธรรมในปัจจุบันดำเนินการโดย 2 ลักษณะวิธี คือ โดยการสืบพยานหลักฐานและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสิน กับโดยการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท

วัตถุประสงค์ของการศึกษา ศึกษาสภาพปัญหาที่คู่พิพาทยอมรับการไกล่เกลี่ย หลักแนวคิดหลักทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการยอมรับการไกล่เกลี่ย เพื่อนำเสนอแนวทางที่เป็นตัวแบบที่ใช้ในการไกล่เกลี่ย และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อผู้เข้าเจรจาไกล่เกลี่ยแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย 4 แนวคิดทฤษฎี คือ แนวคิดหลักการเจรจา แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง แนวคิดทฤษฎีหลักความยุติธรรม และแนวคิดทฤษฎีหลักธรรมทางศาสนา ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลแนวทางการแก้ปัญหาและแนวคิดทฤษฎี ตัวแปรตาม คือ การยอมรับการไกล่เกลี่ย ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบผสมระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพ กับวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารศาลพึงพอใจในกระบวนการไกล่เกลี่ยของศาล (2) ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยควรเป็นผู้มีความรู้ทางด้านกฎหมายและเทคนิคการเจรจาต่อรอง (3) การไกล่เกลี่ยจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ซึ่งเป็นวิชาการที่ถูกคิดค้นและเป็นที่ยอมรับเป็นพื้นฐานในการเจรจาไกล่เกลี่ย (4) ไม่มีทฤษฎีใดดีที่สุด แต่ใช้หลายทฤษฎีประกอบกัน (5) ไม่เห็นด้วยที่ผู้ประนีประนอมคนหนึ่งทำหน้าที่หลายศาล และไม่เห็นด้วยที่ผู้พิพากษาสมทบไปเป็นผู้ประนีประนอมในศาลอื่น (6) ประสบการณ์ของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความเชื่อถือแก่คู่พิพาท (7) คู่พิพาทและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่เข้าไกล่เกลี่ยทุกคนพอใจกระบวนการไกล่เกลี่ยของศาล (8) บทบาทสำคัญของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยคือเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแก่คู่พิพาท (9) เหตุผลการยอมรับการไกล่เกลี่ยเพราะมีการผ่อนปรนลดหนี้ให้แก่กัน และเพราะเชื่อถือในความเป็นกลางของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย (10) แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการไกล่เกลี่ย ได้แก่ แนวคิดหลักการเจรจา แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง แนวคิดทฤษฎีหลักความยุติธรรม และแนวคิดทฤษฎีหลักธรรมทางศาสนา ประกอบกัน (11) ตัวแปรเกี่ยวกับเพศชาย เพศหญิง สามารถเข้าเจรจาไกล่เกลี่ยคดีพิพาทได้ไม่แตกต่างกัน (12) ตัวแปรเกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อผู้เข้าเจรจาไกล่เกลี่ยคดีพิพาทแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ศาลยุติธรรม การไกล่เกลี่ย ยุติธรรมทางเลือก การยอมรับ

ABSTRACT

At present there are two methods of dispute settlement in the court of justice, namely, the trial with binding decision or judgment and mediation.

The purpose of this research is to study the problems of mediation, concepts and theories behind the acceptance of mediation in order to propose practical approaches for mediation. In addition, it aims to study mediating personal factors, namely, sex, age, educational qualification, social status and mediating experience which have various effects on mediation. The researcher demonstrates four relevant theories which are the concept of negotiation, conflict theory, justice theory and moral theory. The independent variables are namely mediating personal factors, resolution approaches and theoretical concepts. The dependent variable is the acceptance of mediation. The method of this research is the description mixed research which is the harmonisation between qualitative and quantitative research.

The result of the research reveals that: (1) the executives of the court of justice are satisfied with the mediating procedures; (2) mediator should be a legal expert with negotiating skills; (3) mediation has to be based on a number of theories which are academically and widely accepted as embedded basis for mediation; (4) there is no single best theory for mediation but a combination of several theories; (5) mediator should not perform in many courts; (6) experience of mediator is the key of trust for disputing parties; (7) disputing parties and other relevant parties are satisfied with mediating procedures in the court of justice (8) the pivotal role of mediator is to propose dispute resolution for disputing parties (9) the reasons for disputing parties to accept mediation are debt compromise and credibility in the impartiality of mediator (10) the mediating theories are the combination of the concept of negotiation, conflict theory, justice theory and moral theory. (11) Female and male mediators have indifferent ability in mediation (12) Age, educational qualification, social status and experience in mediation are the variables which have diverse impacts on mediating parties.

Keyword : Court of justice, Mediation, Justice alternatives, Acceptance

บทนำ

ศาลยุติธรรมบริหารราชการแผ่นดินระงับ
ข้อพิพาทของประชาชน พิจารณาพิพากษาคดี

โดยการสืบพยานหลักฐาน มีคำพิพากษาหรือ
คำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทแห่งคดีแล้ว คู่ความฝ่าย
ที่ไม่พอใจมีสิทธิอุทธรณ์และฎีกาต่อศาล

ชั้นอุทธรณ์และศาลฎีกาตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความ ฝ่ายชนะคดีพอใจชมว่าศาลให้ความยุติธรรม ฝ่ายแพ้คดีมักตำหนิว่าศาลไม่ให้ความยุติธรรม เป็นการบริหารราชการแผ่นดินโดยใช้อำนาจรัฐจากบนลงล่างสู่ภาคประชาชน แบบ Topdown และ Bottom up (วรเดช จันทรศร 2556, น. 170)

ปัจจุบันจำนวนประชากรของประเทศมากขึ้น เกิดกรณีพิพาทเป็นคดีความสู่โรงศาลมากขึ้นเสมือนเงาตามตัว จำนวนปริมาณคดีของศาลยุติธรรมทั่วประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี ศาลยุติธรรมต้องเพิ่มจำนวนผู้พิพากษา เจ้าหน้าที่ธุรการ อาคารสถานที่ และงบประมาณจำนวนมากเพื่อให้เพียงพอแก่การพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าว และจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปตามอัตราการเพิ่มของประชากรและปริมาณคดี เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดินจำนวนมาก ศาลยุติธรรมได้ปรับกระบวนการขึ้นนำการบริหารงานเชิงระนาบ (Horizontal administration) มาใช้ นำระบบการไกล่เกลี่ย (Mediation) มาให้บริการประชาชน โดยตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยขึ้นในทุกศาลและทุกชั้นศาล เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution) เปิดโอกาสให้คู่ความคู่กรณีได้พบกัน เจรจาหาข้อยุติระงับข้อพิพาทของตนเอง โดยมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาอาวุโส หรือผู้ประนีประนอม เป็นคนกลางทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย เป็นการบริหารงานคดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงวิธีหนึ่ง จุดมุ่งหมายสูงสุดของกระบวนการยุติธรรมคือ การสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคมโดยการป้องกันแก้ไขอาชญากรรม การคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันแก้ไขข้อขัดแย้ง การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนภายใต้หลักนิติธรรม

ซึ่งเป็นงานบริการสาธารณะที่รัฐจัดทำเพื่อความสงบสุขของประชาชน (สำนักกระงับข้อพิพาทสำนักงานศาลยุติธรรม 2555, น. 121-123)

ตามรายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักรประจำปี พ.ศ. 2557 มีคดีที่ศาลชั้นต้นทั่วประเทศต้องพิจารณาในปี 2557 ทั้งคดีแพ่งและคดีอาญารวม 1,415,521 คดี พิจารณาคดีเสร็จไป 1,248,498 คดี ค้างพิจารณาไปปี 2558 จำนวน 167,023 คดี สำหรับศาลแขวงดุสิตมีคดีแพ่งและคดีอาญาที่ต้องพิจารณาในปี 2557 ทั้งคดีที่เกิดขึ้นใหม่และค้างพิจารณาจากปี 2556 รวมจำนวน 6,967 คดี พิจารณาคดีเสร็จไป 6,096 คดี ค้างพิจารณาไปปี 2558 จำนวน 871 คดี คดีที่พิจารณานั้นเสร็จไปโดยการตกลงประนีประนอมยอมความกันโดยการถอนฟ้อง และโดยศาลสั่งจำหน่ายคดีรวม 1,701 คดี (รายงานสถิติปี พ.ศ. 2557 สำนักงานศาลยุติธรรม, 2558 น.10,69,97) ในจำนวนนี้ส่วนหนึ่งเป็นคดีที่จำเลยต่อสู้คดีและเข้าไกล่เกลี่ยแล้ว ไกล่เกลี่ยสำเร็จคู่พิพาทตกลงกันได้ ยอมรับการไกล่เกลี่ย

จากอดีตถึงปัจจุบัน กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือก เป็นที่ยอมรับของประชาชน แต่ยังไม่มีการพิสูจน์ให้เป็นที่ประจักษ์ว่าแนวคิดทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการที่คู่พิพาทยอมรับการไกล่เกลี่ยนั้นคือแนวคิดทฤษฎีใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่คู่พิพาทยอมรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรม

(2) เพื่อศึกษาระดับแนวคิดทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการยอมรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลยุติธรรม พร้อมนำเสนอแนวทางที่เป็นตัวแบบ

ที่คูปิพาทยอมรับการใกล้เคียงข้อพิพาทของผู้ทำ
หน้าที่ใกล้เคียงในศาลยุติธรรม

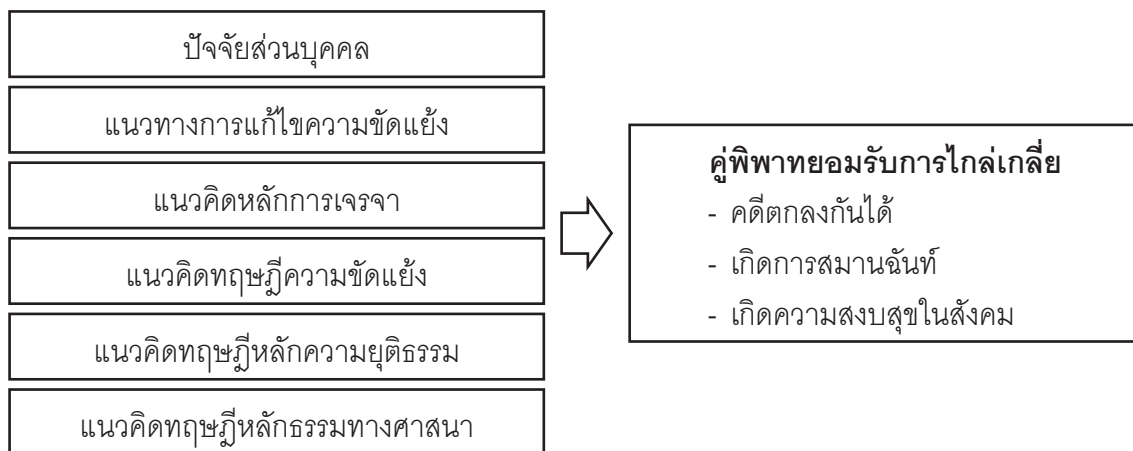
(3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์
ในการใกล้เคียงที่แตกต่างกันมีผลต่อการใกล้เคียง
ข้อพิพาทของผู้เข้าใกล้เคียงในศาลยุติธรรม
แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การใกล้เคียงเป็นกระบวนการระงับ
ข้อพิพาทโดยการเจรจาระหว่างคู่พิพาทโดยมี
คนกลางเป็นผู้ดำเนินการ และต้องมีการเสนอ
แนวทางแก้ไขปัญหาคู่พิพาทได้พิจารณา
ตัดสินใจ โดยพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์

เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นส่วนใหญ่มีความต้องการ
เป็นฝ่ายได้มากกว่าการเป็นฝ่ายเสีย จากการ
ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาค้นคว้างานวิจัย ตำรา
ทางวิชาการ และการสังเกตการณ์จาก
สถานการณ์จริง มีกรอบแนวคิดการวิจัยว่า
ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา
สถานภาพ และประสบการณ์ในการใกล้เคียง
แนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง แนวคิดทฤษฎี
ต่างๆ อันประกอบด้วย แนวคิดหลักการเจรจา
แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง แนวคิดทฤษฎีหลัก
ความยุติธรรม และแนวคิดทฤษฎีหลักกรรมทาง
ศาสนา เป็นเหตุปัจจัยทำให้อุปิพาทยอมรับการ
ใกล้เคียง คดีตกลงกันได้ เกิดการสมานฉันท์และ
เกิดความสงบสุขในสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย



การดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม
(Mixed Method) ระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพ
(Qualitative Research) และวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ อาศัยข้อมูลจาก
(1) ตำราทางวิชาการ คุชฎินพนธ์ และเอกสารจาก
แหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
เชิงลึกถึงโครงสร้าง (In Depth interview) บุคคล
กลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารศาล 3 คน
ได้แก่ ประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษภาค 1

และผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแขวงดุสิต และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในคดีที่ไกล่เกลี่ยสำเร็จ 10 คดี 48 คน ได้แก่ โจทก์ ทนายโจทก์ ผู้เสียหาย จำเลย ทนายจำเลย และผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย และ (3) ข้อมูลจากการสังเกตการณ์ เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์

การวิจัยเชิงปริมาณ อาศัยข้อมูลจากคำตอบแบบสอบถามของผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีของศาลแขวงดุสิต กรุงเทพมหานคร ที่ไกล่เกลี่ยสำเร็จในปี 2557 จำนวน 492 คดี ประชากร 2,000 คน ได้แก่ โจทก์ ทนายโจทก์ ผู้เสียหาย จำเลย ทนายจำเลย และผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย คำนวณตามสูตรของ Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ได้ประชากร 336 คน เพิ่มร้อยละ 10 เป็น 370 คน ตอบคำถามตามแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทดลองใช้กับประชากรในลักษณะเดียวกันมาแล้วจำนวน 50 คน เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ 5 ข้อ คำถามเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยเสนอ 40 ข้อ และคำถามให้แสดงความเห็นเพิ่มเติมอีก 2 ข้อ เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) เป็นการศึกษาถึงกระบวนการปฏิบัติงานการไกล่เกลี่ยประนีประนอมในศาลยุติธรรม : กรณีศึกษาศาลแขวงดุสิต

2) เป็นการศึกษานำทฤษฎีสู่การปฏิบัติการในกระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรม

3) เป็นการศึกษาแนวทางที่คู่พิพาทยอมรับกระบวนการการไกล่เกลี่ยที่ประสบผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างได้ สังเคราะห์สรุปเป็นองค์ความรู้เชิงทฤษฎีการยอมรับของคู่พิพาทต่อการไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรม

ผลการวิจัย

จากคำถามการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

คำถามการวิจัยข้อ 1 สภาพปัญหาที่คู่พิพาทยอมรับการไกล่เกลี่ยของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมเป็นอย่างไร งานวิจัยนี้พบว่า

1) สภาพปัญหาของคู่พิพาทส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่เคยเกี่ยวข้องรู้จักกันมาก่อน อีกส่วนหนึ่งไม่เคยเกี่ยวข้องรู้จักกันมาก่อน ร้อยละ 50 เท่ากัน

2) สาเหตุของข้อพิพาทเป็นคดีเรื่องยกยอกทรัพย์ ร้อยละ 20 เรื่องอื่นๆ ร้อยละ 10 เท่ากัน ได้แก่ ข้อหาข้อโกง หมิ่นประมาท ความผิดต่อร่างกาย ประกันชีวิต ละเมิด ซื้อขายเช่าซื้อ และจ้างทำของ

3) โจทก์และผู้เสียหายมีความประสงค์ต้องการเรียกร้องค่าเสียหายเป็นตัวเงิน ร้อยละ 100

4) คู่พิพาททั้งหมดพึงพอใจที่ศาลจัดให้เข้าไกล่เกลี่ย

5) ฝ่ายจำเลยร้อยละ 60 ขอลดหย่อนค่าเสียหาย ร้อยละ 30 ไม่ยอมรับผิด ร้อยละ 10 ขอคืนทรัพย์

6) ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเสนอทางแก้ไขปัญหามาให้น่าสนใจเพื่อให้คดีอาญาระงับให้พิจารณาทางได้ทางเสียให้รอบด้านให้กำหนดเวลาชำระหนี้ที่แน่นอนเพื่อให้ศาลพิพากษาตามยอม อย่างละร้อยละ 20 ให้จำเลยเปลี่ยนหลักประกันหนี้ ให้ทบทวนข้อเรียกร้องข้อต่อรองนัดไกล่เกลี่ยใหม่ ให้นำบริษัทประกันภัยมาร่วมเจรจา และให้นำสำเนาบันทึกรายงานประจำวันของตำรวจ มาแสดง อย่างละร้อยละ 10

7) เหตุผลในการยอมรับการไกล่เกลี่ย

ร้อยละ 60 เพราะมีการผ่อนปรนลดหนี้ให้แก่กัน นอกนั้นเพราะเชื่อถือในความเป็นกลางของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย เพราะคดียกยอกททรัพย์ ยอมความได้ เพราะมีสำเนาบันทึกรายงานประจำวันของตำรวจมาแสดง และเพราะจำเลย มีรายได้น้อย อย่างละร้อยละ 10

คำถามการวิจัยข้อ 2 ระดับแนวคิดทฤษฎี ที่อยู่เบื้องหลังการยอมรับการไกล่เกลี่ยในศาล ยุติธรรม พร้อมนำเสนอแนวทางที่เป็นตัวแบบ ที่คู่พิพาทยอมรับการไกล่เกลี่ยเป็นอย่างไร งานวิจัยนี้ พบว่า

การไกล่เกลี่ยต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎี ซึ่งเป็นวิชาการที่ถูกคิดค้นเป็นพื้นฐานในการ เจรจา อันได้แก่ แนวคิดหลักการเจรจา ทฤษฎี ความขัดแย้ง ทฤษฎีหลักความยุติธรรม และ ทฤษฎีหลักธรรมทางศาสนา แต่ไม่มีแนวคิด ทฤษฎีใดดีที่สุด ต้องใช้หลายแนวคิดทฤษฎี ประกอบกัน รวมทั้งแนวคิดของหลัก SWOT ในการเจรจาต่อรอง ถือเป็นตัวแบบที่ใช้ในการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลยุติธรรม

คำถามการวิจัยข้อ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้เข้าเจรจา ไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมแตกต่างกันหรือไม่ งานวิจัยนี้ พบว่า

1) เพศชาย เพศหญิง สามารถเข้าเจรจา ไกล่เกลี่ยคดีพิพาทได้ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยที่แตกต่างกัน มีผลต่อผู้เข้าเจรจาไกล่เกลี่ยคดีพิพาทแตกต่างกัน

ผลการตรวจสอบสมมติฐาน ข้อค้นพบ ตามคำถามการวิจัยข้อ 1 เป็นไปตามสมมติฐาน

การศึกษาข้อ 1 ที่ว่า สภาพปัญหาที่คู่พิพาท ยอมรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้ทำหน้าที่ ไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมแตกต่างกันเกิดผลสำเร็จ ของการไกล่เกลี่ยแตกต่างกัน

ผลการตรวจสอบสมมติฐาน ข้อค้นพบ ตามคำถามการวิจัยข้อ 2 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การศึกษาข้อ 2 ที่ว่า ระดับแนวคิดทฤษฎีที่อยู่ เบื้องหลังการยอมรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในศาลยุติธรรมแตกต่างกัน เกิดผลสำเร็จ ของการไกล่เกลี่ยแตกต่างกัน เนื่องจากงานวิจัย พบว่า การไกล่เกลี่ยแต่ละคดีไม่ได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ใช้ 4 แนวคิด ทฤษฎี ได้แก่ แนวคิดหลักการเจรจาซึ่งรวมถึง หลัก SWOT ด้วย แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง แนวคิดทฤษฎีหลักความยุติธรรม และแนวคิด ทฤษฎีหลักธรรมทางศาสนา ประกอบกัน

ผลการตรวจสอบสมมติฐาน ข้อค้นพบ ตามคำถามการวิจัยข้อ 3 บางส่วนเป็นไปตาม สมมติฐานการศึกษา บางส่วนไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการศึกษาข้อ 3 ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์การไกล่เกลี่ยแตกต่างกัน มีผล ต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้เข้าเจรจา ไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมแตกต่างกัน โดยอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ การไกล่เกลี่ยแตกต่างกัน มีผลต่อการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทของผู้เข้าเจรจาไกล่เกลี่ยแตกต่างกัน แต่เพศชายและเพศหญิงสามารถเข้าเจรจา ไกล่เกลี่ยคดีพิพาทได้ไม่มีผลแตกต่างกัน

ข้อค้นพบอื่น งานวิจัยนี้นอกจากข้อค้นพบ ตามคำถามการวิจัย 3 ข้อ ดังกล่าวแล้ว ได้ข้อ ค้นพบอื่นที่สำคัญอีก 4 ประการ ซึ่งเป็นประโยชน์ แก่การไกล่เกลี่ยคดีพิพาทในศาลยุติธรรม คือ

1) ประสพการณ์ของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความเชื่อถือแก่คู่พิพาท

2) ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้มีประสพการณ์เหมาะแก่การเป็นผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยคดีพิพาทในศาลยุติธรรม

3) หน้าที่สำคัญของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยคือเสนอทางแก้ไขปัญหให้แก่คู่พิพาทพิจารณา

4) ผู้ประนีประนอมคนหนึ่งไม่ควรปฏิบัติหน้าที่หลายศาล และผู้พิพากษาสมทบไม่ควรเป็นผู้ประนีประนอมในศาลอื่น เพราะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน

โดยสรุปในภาพรวม การบริหารการไกล่เกลี่ยทำให้เกิดการยอมรับการไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมในเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์จึงจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการเชิงสหวิทยาการ ทั้งในด้านทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีหลักความยุติธรรม ทฤษฎีหลักกรรมทางศาสนา และแนวคิดหลักการเจรจา

อภิปรายผล

การวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารศาล ได้แก่ ประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษามาตร 1 และผู้พิพากษาหัวหน้าศาล พบว่า ทุกคนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยของศาล คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากการไกล่เกลี่ยตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างเป็นธรรม อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่ถูกต้องของทุกฝ่าย คู่พิพาทไม่มีฝ่ายใดแพ้ แต่ชนะทั้งคู่ win win บทบาทของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ต้องเป็นผู้รู้กฎหมาย มีเทคนิคในการเจรจา คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นผู้มีบทบาทในการชี้แจงทางได้ทางเสียให้คู่พิพาทเข้าใจ โดยไม่มีการชี้นำว่าฝ่ายใดถูกฝ่ายใดผิด คิดเป็นร้อยละ 33.33 เพราะการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการเจรจาระหว่างคู่พิพาท ผู้ทำหน้าที่

ไกล่เกลี่ยเป็นผู้ดำเนินการให้การเจรจาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ใช้การตัดสินคดี และในการเจรจานั้นผู้บริหารศาลทุกคนคิดเป็นร้อยละ 100 เห็นว่าจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มาใช้ในการเจรจา ซึ่งสอดคล้องกับ Roger Fisher และ William Ury (2539) ซึ่งอธิบายไว้ว่าการเจรจาไกล่เกลี่ยนั้นต้องใช้ทฤษฎีการแก้ปัญหาแก้ไขความขัดแย้ง แต่ผู้บริหารศาลคิดเป็นร้อยละ 66.67 เห็นว่าต้องใช้หลายแนวคิดทฤษฎีประกอบกัน ได้แก่ แนวคิดหลักการเจรจาซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการแข่งขันและทฤษฎีการแก้ปัญหา ทฤษฎีความขัดแย้งของ Karl Marx (จิรวารเสียงสุข 2556, น. 83-119) ซึ่งมีหลักการแนวคิดว่าการแก้ไขความขัดแย้งนั้นต้องจัดผลประโยชน์ให้ลงตัวและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ทฤษฎีหลักความยุติธรรม (ประเสริฐ ตันศิริ และสถาพร สระมาลีย์ 2549, น. 8-29, น. 14-41) กฎหมายธรรมชาติเป็นพื้นฐานของหลักความยุติธรรมของมนุษย์ มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ ในยุโรปค้นพบมาตั้งแต่ยุคกรีกและโรมัน อันได้แก่หลักความเป็นกลาง ความถูกต้อง ความชอบธรรม และความชอบด้วยเหตุผล และทฤษฎีหลักกรรมทางพุทธศาสนา (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2552, น. 69-70, น. 93-94, น. 256-257) อันได้แก่ ความเป็นกลาง ปราศจากอคติ 4 ความเมตตา กรุณา ทาน ปิยวาจา เป็นต้น ไม่มีแนวคิดทฤษฎีใดที่ดีที่สุดสำหรับการไกล่เกลี่ย ส่วนอีกร้อยละ 33.33 เห็นว่าควรใช้ทฤษฎีหลักความเป็นกลางปราศจากอคติ ซึ่งเป็นหลักการในทฤษฎีหลักความยุติธรรม และทฤษฎีหลักกรรมของพุทธศาสนา เนื่องจากแนวคิดทฤษฎีเป็นวิชาการที่ถูกคิดค้นและเป็นที่ยอมรับ ร้อยละ 66.67 ของผู้บริหารศาลไม่เห็นด้วยกับการให้ผู้ประนีประนอมซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่

หลายศาล และไม่เห็นด้วยกับการให้ผู้พิพากษาสมทบไปทำหน้าที่เป็นผู้ประนีประนอมในศาลอื่น เพราะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ส่วนอีกร้อยละ 33.33 เห็นว่า ประสิทธิภาพของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งแรกที่สร้างความเชื่อถือให้แก่คู่พิพาท ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นบุคคลที่เหมาะสมแก่การทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยที่สุด

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มบุคคลที่เข้าไกล่เกลี่ยจำนวน 48 คน ได้แก่ โจทก์ทนาย โจทก์ผู้เสียหาย จำเลย ทนายจำเลย และผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจากจำนวนคดี 10 คดี พบว่า คู่พิพาทเป็นบุคคลที่เคยรู้จักกันมาก่อน ร้อยละ 50 และไม่รู้จักกันมาก่อนเลย ร้อยละ 50 เท่ากัน เนื่องจากการพิพาทเป็นคดีความกันนั้นคู่พิพาทอาจเป็นคนเคยรู้จักชอบพอกันมาก่อนแล้ว เกิดผิดใจกัน หรือไม่เคยรู้จักกันแต่มาเกิดเหตุเป็นคดีกันขึ้น เช่น คดีอุบัติเหตุรถชน เป็นต้น ศาลจัดให้มีการไกล่เกลี่ยคู่พิพาทและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากไกล่เกลี่ยสำเร็จแล้วคู่พิพาทรู้สึกได้ว่าได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง ทุกคนมีส่วนร่วมในผลของคดีที่เกิดขึ้นจากข้อตกลง เป็นไปตามความต้องการและถูกต้องตามกฎหมาย คดีความทั้ง 10 คดี ฝ่ายโจทก์เรียกร้องค่าเสียหาย เรียกทรัพย์สิน หรือค่าชดเชยเป็นเงิน คิดเป็นร้อยละ 100 เพราะต้องการนำมาชดเชยความเสียหาย การที่ต้องเสียเวลา เสียโอกาสที่ต้องเดือดร้อนเสียหายเพราะการกระทำของฝ่ายจำเลยในอดีตที่ผ่านมา ส่วนฝ่ายจำเลยนั้นขอลดหย่อนค่าเสียหาย คิดเป็นร้อยละ 60 ของคืนของกลาง ร้อยละ 10 ไม่ยอมรับผิดเลย คิดเป็นร้อยละ 30 เนื่องจากจำเลยไม่มีเงินพอที่จะชำระตามที่ฝ่ายโจทก์เรียกร้อง ขอคืนของกลางเพื่อให้ยุติคดี และส่วนหนึ่งเห็นว่าตน

ไม่ต้องรับผิดชอบจึงปฏิเสธความรับผิดชอบโดยสิ้นเชิง

บทบาทสำคัญของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย นอกจากควบคุมการเจรจาให้พูดคุยกันด้วยดี ไม่ได้เถียงทะเลาะวิวาทกันแล้ว ต้องคอยเสนอทางแก้ไขปัญหาคู่พิพาทได้พิจารณาตัดสินใจ ฉะนั้นการเจรจาจะถึงทางตันต้องยุติการไกล่เกลี่ย จากคดีตัวอย่าง 10 คดี ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเสนอทางแก้ไขปัญหา กรณีจำเลยนำทรัพย์สินของผู้เสียหายไปจำหน่ายประกันหนี้ ให้จำเลยนำทรัพย์สินอื่นไปเปลี่ยนจำหน่ายแทนขอทรัพย์สินที่พิพาทคืนมาจากเจ้าหนี้ แล้วมอบคืนให้แก่ผู้เสียหาย ให้บททวนข้อเรียกร้องข้อต่อรองทางได้ทางเสียให้รอบด้าน และนัดไกล่เกลี่ยใหม่ให้หาเงินมาชำระหนี้เพื่อให้คดีอาญารับเป็นต้น เหตุผลในการยอมรับการไกล่เกลี่ย เพราะมีการผ่อนปรนลดหนี้ให้แก่กัน คิดเป็นร้อยละ 10 เพราะเชื่อถือความเป็นกลางของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยร้อยละ 10 เพราะคดียกออกยอมความกันได้ ร้อยละ 10 เพราะมีสำเนาบันทึกรายงานประจำวันของตำรวจมาแสดง ร้อยละ 10 เพราะจำเลยมีรายได้น้อย ร้อยละ 10 ทั้งหมดผ่านกระบวนการเจรจาตามแนวคิดหลักการเจรจาของ Roger Fisher และ William Ury ที่ว่าการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง คู่พิพาทต้องศึกษาและแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และตามหลัก SWOT ของ Albert Humphrey คือ การเจรจาต้องพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ความเป็นไปได้ และผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละเรื่อง นอกจากนี้ต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งของ Karl Marx ที่ว่าการจัดการผลประโยชน์ให้ลงตัวและเป็นธรรมย่อมยุติปัญหาความขัดแย้งได้ อาศัยทฤษฎีหลักความยุติธรรมเรื่องความเป็นกลางของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยทำให้อคู่พิพาทมีความไว้วางใจ และอาศัยทฤษฎีหลักกรรมทางศาสนาเรื่องความเมตตา กรุณา

ทาน ปิยะวาจา ผ่อนปรนให้แกกัน เป็นต้น เป็นทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการยอมรับการไกล่เกลี่ย การวิจัยเชิงปริมาณ จากข้อมูลการตอบ แบบสอบถามของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ

ไกล่เกลี่ย ได้แก่ โจทก์ ทนายโจทก์ ผู้เสียหาย จำเลย ทนายจำเลย และผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย คดีของศาลแขวงดุสิตจำนวน 370 คน ได้ผลสรุป เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการไกล่เกลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแนวคิดทฤษฎีหลักการยอมรับการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทในศาลยุติธรรมในภาพรวม

การไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท ในศาลยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. แนวคิดหลักการเจรจา	265 (71.6)	103 (27.8)	22 (0.5)			4.711	0.466	มาก ที่สุด
2. แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง	226 (61.1)	138 (37.3)	6 (1.6)			4.595	0.524	มาก ที่สุด
3. แนวคิดทฤษฎีหลักความ ยุติธรรม	253 (68.4)	108 (29.2)	9 (2.4)			4.659	0.523	มาก ที่สุด
4. แนวคิดทฤษฎีหลักธรรม ทางศาสนา	234 (63.2)	123 (33.2)	13 (3.5)			4.597	0.558	มาก ที่สุด
รวมทุกด้าน	260 (70.3)	106 (28.6)	4 (1.1)			4.691	0.485	มาก ที่สุด

จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า การยอมรับการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทในศาลยุติธรรมนั้น จะใช้แนวคิดทฤษฎีหลักทั้งสี่ด้านควบคู่กัน ไม่เฉพาะเจาะจงว่า จะใช้แนวคิดทฤษฎีอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ละแนวคิดทฤษฎีมีความสำคัญในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม ไกล่เกลี่ยจากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า เพศชาย และเพศหญิงไม่มีผลต่อการเจรจาไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทของผู้เข้าไกล่เกลี่ย เพราะชายและ หญิงมีสติปัญญาความสามารถเท่าเทียมกัน แต่

ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยมีผลสำเร็จต่อการ ไกล่เกลี่ยที่แตกต่างกัน เพราะอายุของบุคคล ทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางสติปัญญาและมีประสบการณ์ชีวิตเพิ่มขึ้น การศึกษาทำให้เกิดความเฉลียวฉลาด รู้จักการแก้ไขปัญหา สถานภาพของบุคคลทำให้รู้จักตนและผู้อื่นคือ รู้เขารู้เรา ประสบการณ์ทำให้มีทักษะในการเจรจาต่อรอง จึงเป็นตัวแปรต้นตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดการยอมรับการไกล่เกลี่ยคดีพิพาท

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เนื่องจากงานวิจัยนี้ ค้นพบว่า การบริหาร การไกล่เกลี่ยทำให้เกิดการยอมรับการไกล่เกลี่ย ในศาลยุติธรรมในเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการเชิงสหวิทยาการ ทั้งในด้านทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีหลักความ ยุติธรรม ทฤษฎีหลักกรรมทางศาสนา และแนวคิด หลักการเจรจา จึงขอเสนอว่า

1. ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจะต้องได้รับความรู้จากการฝึกอบรมพื้นฐานทางด้านทฤษฎี ทางด้านความขัดแย้ง ทฤษฎีหลักความยุติธรรม ทฤษฎีหลักกรรมทางศาสนา และแนวคิดหลัก การเจรจา เพื่อสร้างมาตรฐานและยกระดับ ประสิทธิภาพของการบริหารการเจรจาให้เกิดการ ยอมรับการไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรม

2. ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยนอกจากต้องมีความเป็นกลางแล้ว ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ ด้านงานคดี ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความ เชื่อถือแก่คู่พิพาท

3. ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้มีประสบการณ์ งานพิจารณาพิพากษาคดีมามาก เหมาะสม แก่การเป็นผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยคดีพิพาท

4. หน้าที่สำคัญของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย นอกจากควบคุมการเจรจาให้เป็นไปโดยเรียบร้อย แล้ว ต้องสามารถเสนอทางแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งให้คู่พิพาทพิจารณาได้ มิฉะนั้นการ ไกล่เกลี่ยจะถึงทางตัน ไม่สามารถเจรจากัน ต่อไปได้

5. ผู้ประนีประนอมคนหนึ่งไม่ควรปฏิบัติ หน้าที่หลายศาล และผู้พิพากษาสมทบไม่ควรเป็น ผู้ประนีประนอมในศาลอื่น เพราะทำให้เกิดความ ข้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยครั้งต่อไปเรื่อง

ศักยภาพของผู้ประนีประนอมในการไกล่เกลี่ย คดีพิพาทในศาลยุติธรรม

2. ผลงานการวิจัยนี้เป็นหลักฐาน เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน การไกล่เกลี่ยคดีพิพาท และในการทำวิจัย ครั้งต่อไปได้

บรรณานุกรม

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์- ราชวิทยาลัย. (2522). **คู่มือนักธรรมและ ธรรมศึกษาชั้นตรี**. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยรายวันการพิมพ์.

จิรภา วรเสียงสุข. (2556). **ทฤษฎีสังคมวิทยา บุคคลาสสิก**. กรุงเทพมหานคร สถานที่ พิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม แอนด์ เอ็ม เลเซอร์พริ้นต์.

ประเสริฐ ตันสิริ และสถาพร สระมาลีย์ (2549) เอกสารประกอบคำบรรยายวิชานิติปรัชญา หลัก สุต ร นิ ต ศ า ส ต ร ม ห า บั ณ ฑิ ต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วรเดช จันทรศร. (2556). **ทฤษฎีการนำนโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร สถานที่พิมพ์ บริษัท พรักหวาน กราฟฟิค จำกัด.

สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม. (2555). **การจัดการความขัดแย้งกับ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท**. กรุงเทพมหานคร สถานที่พิมพ์ บริษัท ธนาเพรส จำกัด.

Roger Fisher and William Ury. Getting to yes: Negotiation Agreement Without giving in. อังใน สรวาฐ เบญจกุล. (2539). **เทคนิคการไกล่เกลี่ยในศาล ศาลแพ่ง**. กรุงเทพมหานคร สถานที่พิมพ์ บริษัท อทตยา จำกัด.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Private School Teachers' in Working Performance in Bangkok Metropolitan.

ศิริรัตน์ ทองมีศรี*, ปิลาญ ปฏิพิมพ์าคม

Sirirat Thongmeesri, Pilan Patpimpakom

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : iwasase@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน และ 2.ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนเอกชนจำนวน 471 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study were to 1.Study school administrators' leadership and teachers' motivation in working performance 2.Study the factors affecting of teachers' working performance in private school. The sampling group were 471 teachers in private schools. The instrument of this study was 5 level rating scale with the reliability of 0.95. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The research was finding revealed that 1.The administrators' leadership and teachers' motivation in working performance in average was at high level. 2.The administrators' leadership was affecting positively teachers' motivation in working performance statistically significant at the level of .05.

Keyword : Leadership, Motivation in working performance

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนา และเป็นเครื่องชี้นำสังคม ผู้ได้รับการศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่กำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้นำจึงถือว่ามีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรหรือของหน่วยงานเป็นอย่างมากผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่สามารถควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพังย่อมจะเป็นการทำลายขวัญ กำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่สามัคคี ในหมู่คณะเกิดความท้อแท้ไม่อยากทำงานซึ่งจะส่งผลให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำที่มีความสามารถ มีศิลปะในการบริหารจะทำให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การ บังคับบัญชาเกิดความขยันขันแข็งในการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในตัวผู้นำมีความรักต่อองค์กรและอยาก ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติ ในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การศึกษา เมื่อประเมินจากการบริหารงานของผู้นำที่พบ ในบริบทของประเทศไทยพบว่าผู้นำประเทศ เกือบทุกระดับใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในการบริหารงานเพียงอย่างเดียวคือบริหาร แบบรักษาการณ์รักษาสภาพตำแหน่งของตนเอง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขาดวิสัยทัศน์ที่ดี ในการทำงาน ปฏิบัติงานแบบเดิมๆ เมื่อเข้าสู่ ตำแหน่งแล้วก็บริหารงานแบบเดิมๆ อยู่ไปเรื่อยๆ ใช้ระบบบริหารงานแบบแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

และผู้นำกับผู้ตามโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ ขององค์กรหรือประเทศชาติผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ดังกล่าวนี้อยู่จำนวนมากในทุกระดับของสังคม ไทยทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนสภาพนั้นเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญ กับผลประโยชน์และสถานภาพขององค์กร เป็นลำดับแรกมีวิสัยทัศน์ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์พัฒนาตนเองให้เป็นທີ່เลื่อมใสศรัทธา ของผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาวัยวิธีการ ใหม่ๆ ที่ชาญฉลาดให้ความสำคัญกับผู้ตาม อย่างทั่วถึงพัฒนาผู้นำและผู้ตามในทุกส่วนของ องค์กรผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบนี้ยังพบได้น้อย ในสังคมไทยอย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนา ผู้นำไปสู่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้น การบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอต้องใช้ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนสภาพด้วย (Bass : 1978,126)

การแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นจำต้อง อาศัยปัจจัยหลักหลายประการ อาทิเช่น นโยบาย จัดการศึกษาที่ชัดเจน เงินทุนสนับสนุนการจัดการ ศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนความร่วมมือจากองค์กรหลายฝ่ายตั้งแต่ระดับประเทศ จนถึงระดับโรงเรียนซึ่งเป็นระดับปฏิบัติ โดยมี ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รวมทั้ง ทรัพยากรที่จำเป็น และหัวใจสำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ที่สุด คือ คน

จะเห็นว่าเป็นภาระที่หนักพอสมควร ที่บุคลากรทางการศึกษาจะต้องจัดการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานของครู ในปัจจุบันแตกต่างจากในอดีตอย่างเห็นได้ชัดเจน จากสภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือแม้แต่ นโยบาย

ทางการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามกระแสสังคมโลก ทำให้ครูและผู้บริหาร ได้ถูกสังคมคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ที่มีบทบาท และหน้าที่ที่จะทำให้ประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญทัดเทียมประเทศที่พัฒนาโดยจะต้องสร้าง คุณลักษณะของคนไทยรุ่นใหม่ที่ยั่งยืน ประสงค์นั้น คือ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้” มีศักยภาพในการ แข่งขันในสังคมโลกได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรี บนพื้นฐานของความเป็นไทย จากความสำคัญ ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็น แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรง จูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ (leadership) คือ ความสามารถ ของผู้บริหารในการใช้อำนาจ อิทธิพล ซึ่งเป็น อำนาจภายในตัวของผู้นำจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิด การยอมรับนับถือและร่วมมือกระทำกิจกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ Bass (1985) ขยายแนวคิดของ Burns (1978) ซึ่งแยกผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ และ 2) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ประกอบด้วย

ความเสน่ห์ (charisma) คือ ความ สามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึง ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติ ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม สามารถ โน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจ ที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การดลใจ (inspiration) คือ ความ สามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำ ของตนเองไปสู่การทำให้ประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือ เพื่อองค์การ โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจ ในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองของความ ต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Bass, 1985: 64)

การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิด ในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความและ การประเมินผล (Bass, 1985: 95)

การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (individualized consideration) จะเน้นที่การ มุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกัน ไปตามความต้องการและความสามารถ ซึ่งใน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้

บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูล อยู่ตลอดเวลา (Bass, 1985: 87) ซึ่งจะสามารถ ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานได้ดีขึ้น

แรงจูงใจในการทำงานของครู

ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด และเป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าที่จะคิดถึงรางวัลหรือผลตอบแทนของความสำเร็จ

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นมิตรไมตรีและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้เป็นที่ชอบและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการควบคุมผู้อื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษบาวรรณ ภูมิศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยอง พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้ร้อยละ 57.0

จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

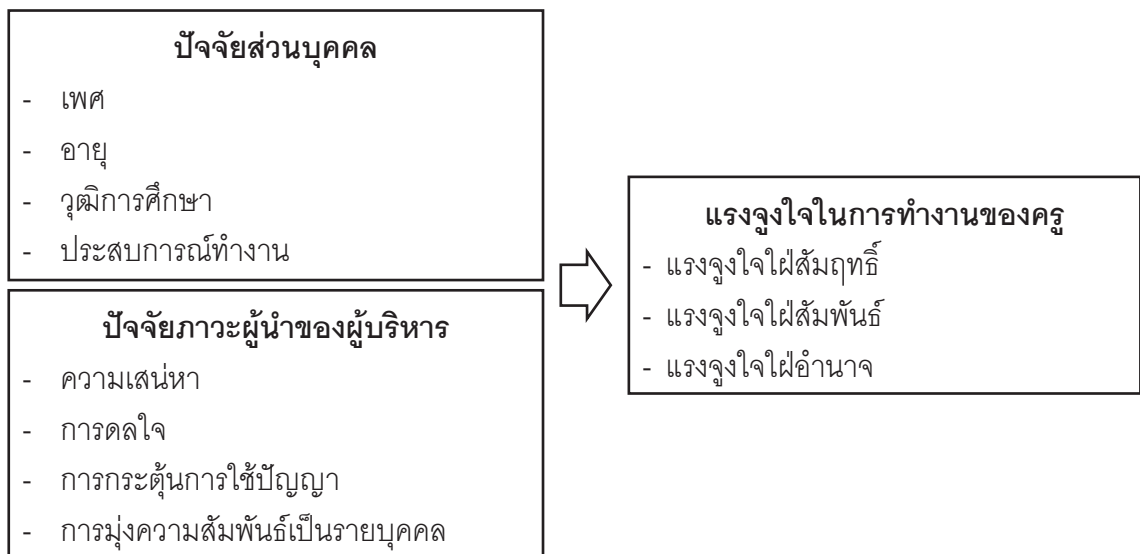
นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วิธินี สมานันตกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ

ของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้า และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้ถึงร้อยละ 35.5 ($R^2 \text{ Adj} = .355$)

โสภา เศรษฐโก (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาเอกสารตำราข้อมูล และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ประจำปีการศึกษา 2558 สำหรับกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 471 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัย

ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและได้ข้อค้นพบตามสมมติฐาน ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.05 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 36.94 วุฒิการศึกษาสูงสุด คือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.63 ประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.33 ตามลำดับ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของครูโรงเรียน

เอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสนใจหา รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา, ด้านการตัดสินใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อาณาจ รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558), จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556), และ โสภา เศรษฐโก (2553) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนา

คุณภาพการศึกษาวังสมบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558), นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556), และ จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) พบว่าผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในหน่วยงานของอื่นๆ ด้วย และควรศึกษาเชิงลึกให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใช้ในการพัฒนาปรับปรุง ศักยภาพในการบริหารงานบุคคล เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

บรรณานุกรม

- จิรปรีชา แผ่นสุวรรณ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26 (1), 196-209.**
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. จาก www.ratchakitcha.soc.go.th., 22 มีนาคม 2551.**
- วิธินี สมานันตกุล. 2555. **ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. ปริญาวิทยาดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)**

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- โสภา เศรษฐโก. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations.** New York: The Free Press.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1990). **Transformational Leadership Development.** Pola Alto, California: Consulting Psychologist.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1994). **Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership.** California: Sage.
- Bass, J. D. (1989). **Instructional Leadership Activity of Elementary Principals in Effective Schools.** Dissertation Abstracts International.
- Beare, H. E. J. and R.H. Millikan. (1989). **Creating an Excellent.** New York: Routledge.
- McClelland, D.C. and D.C. Winter. (1961). **The Achievement Society.** New York: The Fee Press.
- McClelland, D. C. (1987). **Human Motivation.** New York: Cambridge University.

ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการทางจิตพอเพียง

จิตลักษณะ สถานการณ์ กับพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของเยาวชนในชุมชน

Integrated Causal Factors about Sufficient Mind, Psychological Characteristics and Situation with Behavior Support for Environment Protection for Youth in Community

อนันต์ แยมเยือน

Anan Yaemyuean

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

e-mail: olan_story@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าจิตพอเพียง จิตลักษณะ และสถานการณ์ของเยาวชนในชุมชน จะร่วมกันทำนายพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมได้มากน้อยเพียงใด มีตัวแปรใดเป็นตัวแปรที่สำคัญ และปรากฏในเยาวชนประเภทใดบ้าง ประชากร คือ เยาวชนที่มีอายุ 15-25 ปี ซึ่งกำหนดโดยสหประชาชาติ ที่อาศัยอยู่ในชุมชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดอุดรดิตถ์ และจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ เยาวชนในชุมชนประสานมิตร ชุมชนท่าอิฐสูง ชุมชนบ้านป่าใหม่ โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนกำหนดโควตา (Multistage Quota Random Sampling) ได้แก่ 1) จังหวัด 2) อำเภอ 3) ประเภทของชุมชน 4) ชุมชน และ 5) เยาวชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนทั้งสามชุมชน อายุระหว่าง 15-25 ปี กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 600 คน

ผลการวิจัยพบว่า จิตพอเพียง จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วยตัวทำนาย 12 ตัวแปร ได้แก่ ความเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ปทัสถานทางสังคม การเห็นแบบอย่างจากคนรอบข้าง การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและการใช้เหตุผล ทศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถทำนายพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 32.4 โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมกรดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีภูมิคุ้มกันตน ปทัสถานทางสังคม การรับรู้คุณค่าที่ดี สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .34, .16, .20, -.09, .12, -.12, .13 และ -.09

คำสำคัญ : จิตพอเพียง จิตลักษณะ สถานการณ์ พฤติกรรม

ABSTRACT

This research contains one objective that is to study the sufficient mind, psychological characteristics and situation of youth in community how much to predict the behavior of living according to philosophy of sufficiency economy, what the important variables are and what kind of youth and community can be found. The population is young people aged 15-25 years, which is defined by the United Nations resident in Bangkok, Uttradit and NaKornsitummarat and the sampling group is youth in the community by using multistage quota random sampling with is 1) Province 2) District 3) Type of Community 4) Community and 5) Youth 600 samples.

The research is finding as follow:

Sufficient mind, psychological traits, situational factors, and psychological states, consisting of 12 variables: rationality, self-immunity, merit recognition, future orientation, locus of control, achievement motivation, mental health, norms, model from people around, rearing with love, support and reason, attitude for behavior of living according to philosophy of sufficiency economy, and philosophy of sufficiency economy. It can be predicted for 32.4% by all of predictors that are the attitude for behavior of living according to philosophy of sufficiency economy, self-immunity, norms, merit recognition, mental health, locus of control, future orientation and rearing with love, support and reason. (.34,.16,.20,-.09,.12,-.12,.13, and -.09 consecutively).

Keyword : Sufficient mind, Psychological traits, Situational factors, Psychological states, Behavior

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจากการที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การขยายการก่อสร้างเมื่อสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย มีของเสียปะปนอยู่เป็นจำนวนมาก สิ่งแวดล้อมก็จะอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมและอาจจะรุนแรงจนถึงขั้นเป็นพิษเป็นภัยได้ ผลกระทบจะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับกิจกรรมและการขยายตัวของกิจกรรมนั้นๆ ผลของสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม และเป็นพิษก็จะตกอยู่แก่มนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ในชุมชน

ปัญหาสิ่งแวดล้อมเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะผูกพันเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ เพราะสิ่งแวดล้อม และสิ่งมีชีวิตมีความสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมและเป็นพิษจะมีผลโดยตรงต่อสุขภาพและอนามัยของมนุษย์ เพราะสภาพสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติจะเปลี่ยนแปลง ไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในการดำรงชีวิตอีกต่อไป

ชุมชนเป็นสถานที่อยู่อาศัย และเป็นสถานที่สำคัญๆ ของเยาวชนที่อยู่ในชุมชน เป็นสถานที่เรียนรู้ ให้ความรู้ เสริมคุณธรรม เสริมสร้างความสุข เป็นสถานที่บ่มเพาะให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และมีสุข การปลูกฝัง

ให้เยาวชนทุกคนมีพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม เป็นการแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลดีต่อสีงแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ทำลาย มีการรณรงค์ รวมถึงการประหยัด ตลอดจนการไม่เบียดเบียนทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่และพฤติกรรมการใช้ชีวิตพอเพียง เป็นการใช้ชีวิตอย่างรู้คุณค่า มีความพอประมาณในการดำเนินชีวิต การบริโภคแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์ไม่ใช่ว่ายพุ่มเฟิย สรุ่ยสร่าย การเห็นประโยชน์และโทษของการใช้ชีวิตที่พอเพียง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการทางจิตพอเพียง จิตลักษณะ และสถานการณ์กับพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม โดยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์เป็นหลักในการกำหนดตัวแปรเพื่อทำนายพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมของเยาวชนในชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาว่าจิตพอเพียง จิตลักษณะ และสถานการณ์ของเยาวชนในชุมชน จะร่วมกันทำนายพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมได้มากน้อยเพียงใด มีตัวแปรใดเป็นตัวแปรที่สำคัญ และปรากฏในเยาวชนประเภทใดบ้าง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

นอกจากนั้น (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (2550:31) ได้กล่าวถึง

ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินงานทุกชั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สีงแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม

พฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของเยาวชนในชุมชน เพื่อให้เติบโตด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี มีสีงแวดล้อมที่ดีในชุมชน เยาวชนจะต้องตระหนักรู้ มีเหตุมีผลในการดำเนินชีวิตและรักษาสีงแวดล้อมเพื่ออนาคตที่ดี

ภาสินี เปี่ยมพงศ์สานต์ (2548:3-5) กล่าวว่า ปัจจุบันประเทศต่างๆ ทั่วโลก มุ่งพัฒนาประชากรโลกให้มีความตระหนักรู้ (Awareness) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีทักษะในการแก้ปัญหา การตัดสินใจอันจะนำไปสู่การพัฒนาเจตคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติกิจกรรมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสัมพันธ์กับระบบต่างๆ ได้แก่ ระบบนิเวศ ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและระบบการเมือง

ภายหลังการประชุมเรื่องสิ่งแวดล้อมโลกในปี พ.ศ. 2513 ทำให้เกิดกฎบัตรเบลเกรด หรือปฏิญญาเบลเกรด (Belgrade Charter) ได้มีการกำหนดแนวทางการที่จะทำให้เรามีชีวิตในสังคมที่ยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องปฏิบัติ ได้แก่

- 1) เคารพและเอื้ออาทรต่อธรรมชาติและเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน
- 2) ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งหมด
- 3) อนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพของโลก
- 4) ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วหมดไป
- 5) ดำเนินถึงความสามรถ ในการรองรับของโลกที่จะทำให้อะไรสิ่งแวดล้อมคงอยู่ได้
- 6) เปลี่ยนเจตคติและกิจกรรมของแต่ละบุคคล
- 7) ดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชนของตนเอง
- 8) มีแผนบูรณาการของการพัฒนากับการอนุรักษ์เข้าด้วยกัน
- 9) สร้างเครือข่าย ขยายความร่วมมือเพื่อสร้างสรรค์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- 10) ปฏิบัติกิจกรรมเพื่ออนาคตที่ดี (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2550:10) กล่าวว่า การอนุรักษ์พลังงานเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนในสังคมสามารถมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมในการคิด ร่วมในการรับข้อมูลข่าวสาร และร่วมในการ

ตัดสินใจ เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมกรอนุรักษ์พลังงานในการลดภาวะโลกร้อน การอนุรักษ์พลังงานเป็นการกิจอย่างหนึ่งที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2542:49-51) ได้เสนอหลักพื้นฐานในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ได้แก่ 1) การปลูกฝังให้ประชาชนมีจิตสำนึก มีความรู้สำหรับรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติทุกชนิด ที่ตนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 2) รัฐบาลมีบทบาทเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในการออกนโยบายและมาตรการต่างๆ ในการคุ้มครอง ดูแล จัดการการใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม 3) ใช้ทรัพยากรธรรมชาติแต่ละชนิดให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรธรรมชาติชนิดต่างๆ จะมีประโยชน์หลายทาง รัฐหรือท้องถิ่นควรมีการจัดการ ดูแล ประสานการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์ในทางที่ควรจะเป็น 4) จัดระบบและวางแผนในการใช้ทรัพยากร โดยจะต้องมีการสำรวจและหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในอนาคต ตามอัตราภาคเพิ่มขึ้นของประชากร เพื่อที่จะได้จัดระบบและวางแผนการจัดการให้มนุษย์มีใช้ตลอดไปโดยไม่ประสบปัญหาสิ่งแวดล้อม 5) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกประเภทมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งพหุภาคัยกัน การใช้ทรัพยากรไม่ควรให้กระทบต่อทรัพยากรอื่นเพราะสิ่งมีชีวิตย่อมมีความสัมพันธ์กับสิ่งมีชีวิตชนิดอื่นๆ

ดังนั้น พฤติกรรมรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมในงานวิจัยนี้ หมายถึง การฟื้นฟูพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ รณรงค์ ร่วมมือ ตลอดจนการอนุรักษ์และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เช่น การทำเฉย

เมื่อเห็นขวดน้ำ กระป๋องน้ำอัดลม ลอยอยู่ริมตลิ่ง แม้พอจะเก็บไปได้ การชักชวนเพื่อนๆ เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับทางชุมชน การปล่อยให้สัตว์ต่างๆ อยู่ตามธรรมชาติ โดยไม่มาเลี้ยงหรือขังไว้ เป็นต้น โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ 1) ร่วมกิจกรรมรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม 2) ทิ้งขยะลงในแม่น้ำ 4) การทำลายสิ่งแวดล้อม และ 4) การประหยัลดทรัพยากรวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น อนันต์ แยมเย็น (2558) ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า

สาเหตุของพฤติกรรมการมีจิตอาสา

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism) เป็นรูปแบบของกรอบความคิดที่ก้าวหน้าที่สุดในปัจจุบันในวิชาการทางจิตวิทยาที่ศึกษาพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ซึ่งรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นรูปแบบหนึ่ง ในการรวมทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยได้สรุปว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากจากสาเหตุได้ 4 ประเภท (Magnusson and Endler, 1977:18-21) คือ 1) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ 3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechaniccal Interaction) ซึ่งอาจวิเคราะห์ได้โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์ ตัวแปรเป็นอิสระ 2 ตัว และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม และ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือ (Organismic Interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลงานของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขาทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ขึ้นมา เช่น ทักษะติดต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จำทำ ความวิตกกังวล

ตามสถานการณ์ ความเชื่ออำนาจในตน เป็นต้น ซึ่งอาจวัดได้ในเชิงปริมาณในเชิงคุณภาพ ด้านหนึ่งในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมนี้จะต้องศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทางจิตของผู้กระทำกับลักษณะของสถานการณ์ที่พฤติกรรมนั้นปรากฏ วิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติและวิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ในรูปของจิตลักษณะบางอย่างที่เกี่ยวข้องสถานการณ์ของผู้กระทำนั้น ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่แตกต่างกันไปได้มากในแต่ละบุคคลที่ได้ถูกศึกษาต่างๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ทำให้การเรียนรู้และการรับรู้ในปัจจุบันแตกต่างกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541: 105-108)

จิตพอเพียงกับพฤติกรรมรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม แบ่งออกได้เป็น 3 ตัวแปร ได้แก่

ความมีเหตุมีผล หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ โดยอาศัยการพิจารณา ไตร่ตรองให้รอบด้านเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องในแง่มุมต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความเชื่อที่ว่าตนได้รับความจริงที่น่าเชื่อถือที่เกี่ยวกับสาเหตุต่างๆ และผลของสาเหตุเหล่านั้น เพื่อการตัดสินใจว่าการกระทำต่อไปของตนจะส่งผลกระทบในด้านใดต่อใครบ้าง การมีภูมิคุ้มกันตน หมายถึง การเตรียมตัวที่จะรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเตรียมพร้อมที่จะรับผลการกระทำจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์และกระแสทุนนิยม บุคคลจึงควรมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อเตรียมตัวมิให้ตนเองตกเป็นเหยื่อการถูกชักจูงและคล้อยตามให้บริโภคนิยมจนเกินตัวและการรับรู้คุณความดี หมายถึง

การรับรู้ต่อสิ่งที่เป็นบุคคลหรือสภาพแวดล้อม กระทำให้แก่ตนโดยสิ่งที่กระทำให้ตนนั้นเป็น สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อผู้ได้รับ และผู้ที่ได้รับ สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์นั้นเกิดจิตสำนึก ในความพร้อมที่จะตอบแทนแก่บุคคล ชาติ ศาสนา แผ่นดิน หรือสิ่งที่ให้ประโยชน์นั้นแก่ตน

จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมแบ่งออกได้เป็น 4 ตัวแปร ได้แก่

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลเห็น ความสำคัญของสิ่งที่เกิดในอนาคต ตลอดจน ความสามารถในการควบคุมตนบังคับตนเอง ให้เข้าใจธรรมชาติของชีวิต ตามกฎสามัญ ลักษณะ เพื่อความสามารถในการปรับตัว ด้านต่างๆ เพื่อรองรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต ความเชื่อ อำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับผล ที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี ก็ตาม สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการกระทำ ของตนเองมากกว่าอิทธิพลภายนอก ซึ่งตรง ข้ามกับความเชื่ออำนาจภายนอกตน จะเป็น ผู้ที่คิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือเกิดจากการกระทำของผู้อื่น มากกว่าที่จะเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นหรือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบ ความสำเร็จ และมีความเพียรพยายามเพื่อกระทำ สิ่งนั้นให้บรรลุโดยไม่ทอดยอยต่ออุปสรรคหรือ สิ่งกีดขวาง พยายามฝ่าฟันให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ และสุขภาพจิต หมายถึง สภาวะ ทางอารมณ์ และจิตใจที่เกี่ยวกับปริมาณ ความวิตกกังวลน้อย ความเครียดน้อย การที่ ไม่มีความทุกข์ใจโดยปราศจากเหตุผลอันควร

ความสบายใจ ไม่หวาดกลัวจนเกินเหตุ การมี สมาธิและความมั่นคงทางอารมณ์

สถานการณ์กับพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม แบ่งออกได้เป็น 3 ตัวแปร ได้แก่

ปทัสถานทางสังคม หมายถึง การรายงาน เกี่ยวกับการรับรู้ว่าอาจารย์และเพื่อน ต้องการ ให้ตนปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มากน้อยเพียงใด และคล้อยตามบุคคลเหล่านั้น มากน้อยเพียงใด การเห็นแบบอย่างจากคน รอบข้าง หมายถึง สิ่งที่เห็นจากผู้ปกครอง บิดา มารดา อาจารย์ เพื่อน ประชาชนในชุมชน ว่ามี การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มากน้อยเพียงใด และ การอบรมเลี้ยงดูแบบรัก สันับสนุนและใช้เหตุผล หมายถึง การรับรู้ว่า ผู้ปกครอง บิดา มารดาของตนอบรมเลี้ยงดูแบบ ลักษณะให้ความรัก ให้ความใกล้ชิดสนิทสนม ยอมรับตน และช่วยเหลือสนับสนุนตนมากน้อย เพียงใดมีการให้รางวัลเมื่อตนกระทำความดี ลงโทษเมื่อตนกระทำผิด และได้อธิบายเหตุผล ในการส่งเสริมหรือขัดขวางการกระทำของตน มากน้อยเพียงใด และทำได้สม่ำเสมอเพียงใด

จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรม รักษาสิ่งแวดล้อม แบ่งออกได้เป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมกระดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้สึก พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้สึกเชิง ประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นคือ ความรู้สึกว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษมาก น้อยเพียงใด และความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการประยุกต์ เศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีสุวรรณ เกษมสวัสดิ์ (2553:13) ได้อธิบายถึงการให้ความหมายของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไว้ว่า การรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างฉลาดและประหยัด โดยใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อเอื้ออำนวยให้คุณภาพสูงในการสนองความเป็นอยู่ของมนุษย์และคงไว้ นิภาพร โชตสดเสนห์ (2545: 8) ให้ความหมายของพฤติกรรมกระเสริมสร้างและการอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยว หมายถึง การที่บุคคลท่องเที่ยวไปในสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งแล้วช่วยรักษาสภาพแวดล้อมที่ดั่งเดิมไว้ให้คงอยู่ หรือช่วยฟื้นฟูพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสถานที่ท่องเที่ยว ส่วน นพวรรณ ทองกำเนิด (2554:5) ให้ความหมายพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรว่า การวางแผนในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด รวมทั้งการใช้อย่างระมัดระวัง ไม่ฟุ่มเฟือย อยู่ในขอบเขตที่พอเหมาะ และใช้อย่างคุ้มค่า

นิยามเชิงปฏิบัติการ

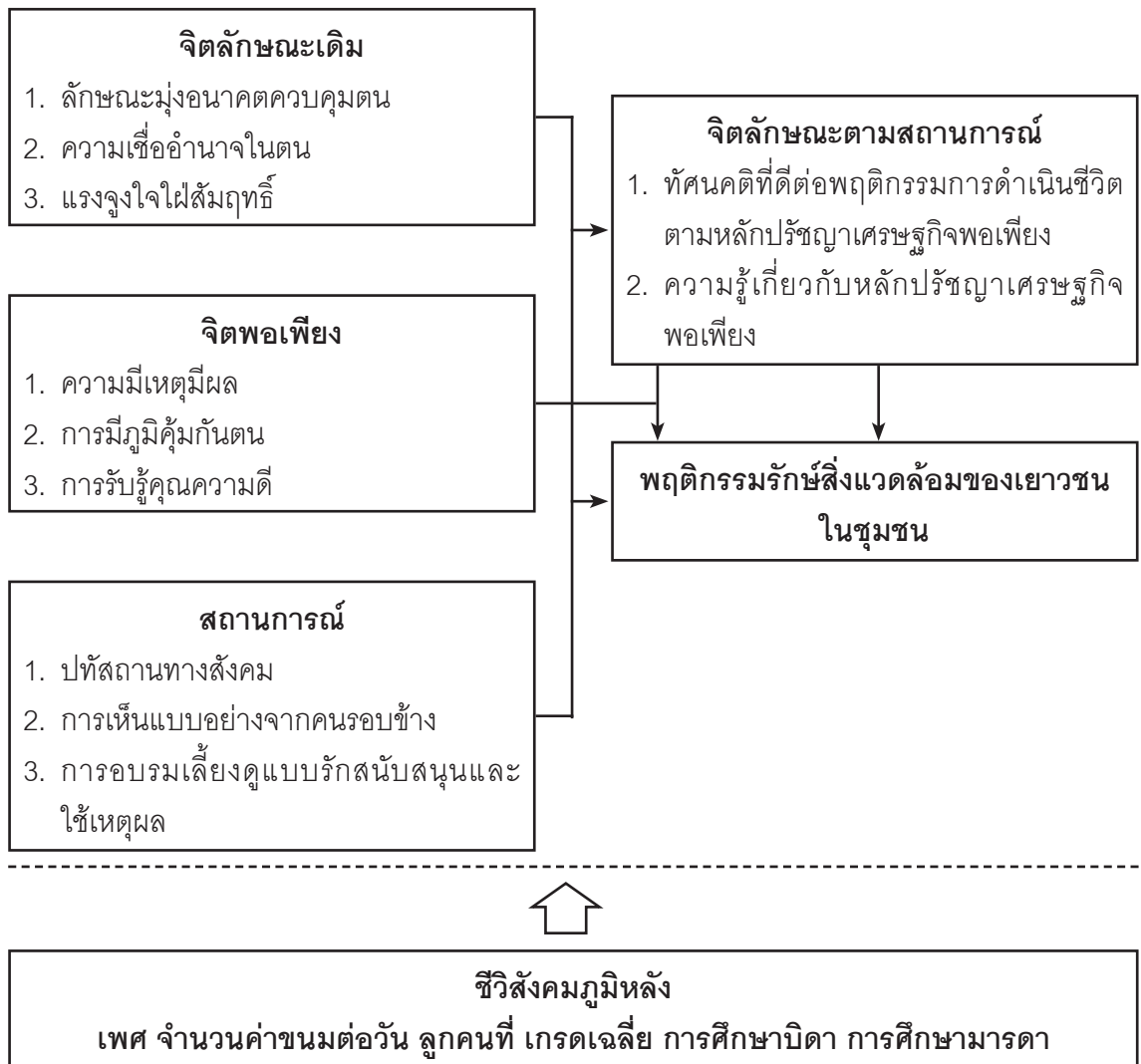
พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ ฟื้นฟูพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ รณรงค์ร่วมมือ ตลอดจนการอนุรักษ์และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เช่น การทำयेเมื่อเห็นขวดน้ำ กระจกน้ำอัดลมลอยอยู่ริมตลิ่ง แม้พอจะเก็บไปทิ้งได้ การชักชวนเพื่อนๆ เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับทางชุมชน การปล่อยให้สัตว์ต่างๆ อยู่ตามธรรมชาติ โดยไม่นำมาเลี้ยงหรือขังไว้ เป็นต้น โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ 1) ร่วม

กิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม 2) ทิ้งขยะลงในแม่น้ำ 4) การทำลายสิ่งแวดลอม และ 4) การประหยัดทรัพยากร วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น อนันต์ แยมเย็น (2558) ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วยประโยคต่างๆ แต่ละประโยคมีมาตร 6 หน่วยประกอบ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เยาวชนที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดนี้มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมมาก

สมมติฐาน

ตัวทำนายชุดที่ 6 ซึ่งรวมชุดทำนายที่ 1 คือ ชุดจิตพอเพียง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าชีวิต ชุดตัวทำนายที่ 2 คือ ชุดจิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต ชุดตัวทำนายที่ 3 คือ ชุดสถานการณ์ 3 ตัวแปร ได้แก่ ปทัสถานทาง

สังคม การเห็นแบบอย่างจากคนรอบข้าง และการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน และใช้เหตุผล และชุดตัวทำนายที่ 4 คือ ชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปรทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมกระดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งหมด 12 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมได้มากกว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 หรือชุดที่ 5 เพียงลำพังชุดใดชุดหนึ่งอย่างน้อยร้อยละ 5



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด และความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มประชากร คือ เยาวชนที่มีอายุ 15-25 ปี ซึ่งกำหนดโดยสหประชาชาติ ที่อาศัยอยู่ในชุมชนเขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ และอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ เยาวชนในชุมชน โดยงานวิจัยนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนกำหนดโควตา (Multistage Quota

Random Sampling) โดยมีตัวแปรในการสุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ 1) จังหวัด จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดอุดรดิตถ์ และจังหวัดนครราชสีมา 2) อำเภอ จำนวน 2 อำเภอ 1 เขต ได้แก่ อำเภอเมือง 2 อำเภอ และเขตธนบุรี 3) ประเภทของชุมชน จำนวน 2 ประเภท ได้แก่ ชุมชนเมือง ชุมชนชนบท 4) ชุมชน จำนวน 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนประสานมิตร ชุมชนท่าอิฐล่าง ชุมชนบ้านป่าใหม่ และ 5) เยาวชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนทั้งสามชุมชนอายุระหว่าง

15-25 ปี ($3 \times 3 \times 2 \times 3 \times 10 = 540$) ทั้งนี้สามารถเก็บข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 600 คน

เครื่องมือวัด

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบวัดกลุ่มพฤติกรรมรักษาสีแวดล้อม แบบวัดกลุ่มจิตพอเพียง แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม แบบวัดกลุ่มสถานการณื แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณืและแบบวัดลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทางผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและนักศึกษาผู้ช่วยวิจัยเข้าไปเก็บแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามคนละ 1 ชุด และให้ผู้ตอบตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจะเป็นผู้อธิบายขั้นตอนการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยและนักศึกษาผู้ช่วยวิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบวัดอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยได้แจกของชำร่วยเป็นสิ่งตอบแทนให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบวัดเป็นการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Reliability) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Enter และ Stepwise โดยใช้ตัวทำนายหลายตัวในการทำนายตัวถูกทำนายทีละ 1 ตัว ใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ทำนายความแตกต่างที่ร้อยละ 5

ผลการวิจัย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมรักษาสีแวดล้อมมาทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบรวม

และแบบเป็นชั้น โดยมีตัวทำนายชุดที่ 6 คือจิตพอเพียง จิตลักษณะเดิม สถานการณื และจิตลักษณะตามสถานการณื ประกอบด้วยตัวทำนาย 12 ตัวแปร ได้แก่ ความเหตุผลการมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ปทัสถานทางสังคม การเห็นแบบอย่างจากคนรอบข้าง การอบรมเลี้ยงดูแบบรักษนัสนุนและการใช้เหตุผล ทศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความรู้ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตารางที่ 1) พบว่าจิตพอเพียง จิตลักษณะเดิม สถานการณื และจิตลักษณะตามสถานการณื ทั้ง 12 ตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมรักษาสีแวดล้อมได้ร้อยละ 32.4 โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ทศนคติต่อพฤติกรรม การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีภูมิคุ้มกันตน ปทัสถานทางสังคม การรับรู้คุณความดี สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการอบรมเลี้ยงดูแบบรักษนัสนุนและใช้เหตุผล ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .34, .16, .20, -.09, .12, -.12, .13 และ -.09 ซึ่งหมายความว่า กลุ่มเยาวชนในชุมชนที่มีทศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาก มีภูมิคุ้มกันตนมาก มีปทัสถานทางสังคมมาก รับรู้คุณความดีน้อย สุขภาพจิตมาก มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก และได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักษนัสนุนและการใช้เหตุผลน้อย เยาวชนในชุมชนผู้นั้นย่อมมีพฤติกรรมรักษาสีแวดล้อมมากด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 12 กลุ่มย่อย (ตารางที่ 1) พบว่าจิตพอเพียง จิตลักษณะเดิม สถานการณื และจิตลักษณะตามสถานการณื

ทั้ง 12 ตัวแปร สามารถทำนายได้มากที่สุด คือ กลุ่มเยาวชนในชุมชนที่บิดามีระดับการศึกษาน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 40.0 โดยมีลำดับการทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทักษะชีวิตที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน ปทัสถานทางสังคม และการมีภูมิคุ้มกันตน ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .21, .29, .20, -.20, .18 และ .14 ซึ่งแปลความหมายเพิ่มเติมได้ว่า กลุ่มเยาวชนในชุมชนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาก มีสุขภาพจิตดีมาก มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย มีปทัสถานทางสังคมมาก และมีภูมิคุ้มกันตนมาก กลุ่มเยาวชนในชุมชนผู้นั้นย่อมมีพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมมากด้วย กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายสูงรองลงมา คือ กลุ่มเยาวชนในชุมชนที่มีเกรดเฉลี่ยน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 36.6 โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะชีวิตที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน

การมีภูมิคุ้มกันตน การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและการใช้เหตุผล และสุขภาพจิต ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .38, .32, -.24, .14, -.13 และ .12 ซึ่งแปลความหมายเพิ่มเติมได้ว่า กลุ่มเยาวชนในชุมชนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย มีภูมิคุ้มกันตนมาก ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและการใช้เหตุผลน้อย และมีสุขภาพจิตดีมาก กลุ่มเยาวชนในชุมชนผู้นั้นย่อมมีกิจกรรมรักษาสีงแวดล้อมมากด้วย และกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนาย

ได้น้อยที่สุด คือ กลุ่มเยาวชนในชุมชนเพศชาย โดยทำนายได้ร้อยละ 26.4 โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะชีวิตที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปทัสถานทางสังคม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .32, .25, .21 และ -.12

อภิปรายผล

สำหรับพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม ผลในกลุ่มรวมปรากฏว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 (จิตพอเพียง จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์) สามารถทำนายพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมได้ร้อยละ 26.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ปทัสถานทางสังคม การมีภูมิคุ้มกันตน การเห็นแบบอย่างจากคนรอบข้างสุขภาพจิต และการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล ตัวทำนายชุดที่ 5 (จิตลักษณะตามสถานการณ์) สามารถทำนายพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมได้ร้อยละ 21.2 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะชีวิตที่ดีต่อพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และตัวทำนายชุดที่ 6 ทั้ง 12 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมได้ร้อยละ 32.4 ซึ่งมากกว่าตัวทำนายจากชุดที่ 4 ที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงที่สุดในกลุ่ม เท่ากับร้อยละ 5.5 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะชีวิตที่ดีต่อพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีภูมิคุ้มกันตน ปทัสถานทางสังคม การรับรู้คุณความดี สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะเห็นได้ว่า ตัวทำนายชุดที่ 6 คือ กลุ่มจิตพอเพียง จิตลักษณะ

เดิมสถานการณ จิตลักษณะตามสถานการณ รวม 12 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมรักษ สิ่งแวดล้อม ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 4 รวม 10 ตัวแปร กลุ่มจิตพอเพียง จิตลักษณะเดิม และสถานการณ ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์การทำนาย รองลงมาได้อย่างน้อยร้อยละ 5 ซึ่งพฤติกรรม รักษาสิ่งแวดล้อม พบผลในกลุ่มรวม กลุ่มนักศึกษา เพศหญิง กลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 2 กลุ่มนักศึกษา ที่ได้เงินค่าขนมมาก กลุ่มนักศึกษาที่ได้เกรดเฉลี่ยน้อย ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ จึงสนับสนุนสมมุติฐานอย่างเด่นชัด

งานวิจัยในอดีตที่สอดคล้องและใกล้เคียง กับพฤติกรรมรักษสิ่งแวดล้อม เช่น งานวิจัยของ (ลินดา สุวรรณดี, 2543) พบว่า นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักษสนับสนุนให้เหตุผลมาก เป็นนักเรียนที่มีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการสร้างขยะ มากกว่านักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบ รักษสนับสนุนให้เหตุผลน้อย และนอกจากนี้ การอบรมเลี้ยงดูแบบรักษสนับสนุนและใช้ เหตุผลร่วมกับจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตาม สถานการณและปัจจัยแวดล้อมสามารถทำนาย พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงการสร้างขยะได้ร้อยละ 47.2 ในกลุ่มรวม และในงานวิจัยเดียวกันพบว่า ทิศนคติต่อพฤติกรรมลดปริมาณขยะสามารถ ทำนายพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการสร้างขยะ ได้ร้อยละ 45.2 ในกลุ่มรวม สอดคล้องกับ (นิภาพร โชติสุดเสนห์, 2545) พบว่า ผู้ที่มี ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีพฤติกรรม เสริมสร้างและอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยวมากกว่า ผู้ที่มีอนาคตควบคุมตนต่ำ และลักษณะ มุ่งอนาคตควบคุมตนเมื่อร่วมกับจิตลักษณะ ตามสถานการณ และจิตลักษณะเดิม สามารถ ทำนายพฤติกรรมเสริมสร้างและอนุรักษ์สถานที่ ท่องเที่ยวได้ร้อยละ 26.8 ในกลุ่มรวม สอดคล้อง กับงานวิจัย (ฐานันดร เปียศิริ, 2545) พบว่า

ความเชื่ออำนาจในตน สามารถทำนายพฤติกรรม การประหยัดไฟฟ้าเพื่อส่วนรวมได้ร้อยละ 26.4 ในกลุ่มรวม

ข้อเสนอแนะ

ประการแรก เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัย เชิงสาเหตุของพฤติกรรมรักษสิ่งแวดล้อมโดยใช้ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ เป็นหลักการในการกำหนดตัวแปรเพื่อทำนาย พฤติกรรมรักษสิ่งแวดล้อมของเยาวชนใน ชุมชน รูปแบบดังกล่าวมีการกำหนดตัวแปร เชิงสาเหตุของพฤติกรรมไว้ 4 ประเภท 1) จิต ลักษณะเดิมของผู้กระทำ 2) สถานการณปัจจุบัน 3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ และ 4) จิต ลักษณะตามสถานการณ คือ ลักษณะทางจิต ของของบุคคลผู้กระทำที่เปลี่ยนแปลงไปตาม ลักษณะของสถานการณที่เขาประสบอยู่รวมทั้ง ศึกษาสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมรักษสิ่งแวดล้อม

ประการที่สอง ได้มีการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ของเยาวชนในชุมชน จำนวนมากพอสมควร (จำนวน 600 คน) เพื่อทำการวิเคราะห์ผล ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะ ทางชีวสังคมและภูมิหลัง ซึ่งการวิเคราะห์ ในกลุ่มย่อยนี้ จะช่วยให้พบปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่แตกต่างกันในเยาวชนในชุมชนที่ต่างประเภทกัน ผลการศึกษาที่ปรากฏจึงมีความละเอียดและ เจาะจงกลุ่มมากขึ้น และสามารถนำผลการ ศึกษาไปใช้ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา และนโยบายการเสริมสร้าง ส่งเสริมและป้องกัน พฤติกรรมรักษสิ่งแวดล้อม ให้มีความเหมาะสม กับกลุ่มเยาวชนในชุมชนประเภทต่างๆ ได้

ประการสุดท้าย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในลักษณะความสัมพันธ์เปรียบเทียบ ดังนั้น ข้อมูลที่พบจึงเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม จึงเป็นความเกี่ยวข้องที่เป็นสาเหตุตามธรรมชาติของพฤติกรรมเท่านั้น ผลของการวิจัยยังมิได้สรุป และมีการพิสูจน์เพื่อยืนยันความเป็นสาเหตุ และผล ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในงานวิจัยได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ จึงควรมีการจัดเป็นกิจกรรมต้นแบบพัฒนา และทำการวิจัยเชิงทดลองแล้ว นำมาสร้างสาเหตุตามที่พบตั้งข้างต้นเพื่อประเมินประสิทธิผลและศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าตรงกับงานวิจัยชิ้นนี้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงทดลองกับเยาวชนในชุมชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง
2. ศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม ได้แก่ การนับถือศาสนา ความสุขในชีวิต และการรับรู้ข่าวสารด้านการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2542). การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ดอกเบญจ.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2550). คู่มือสิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพมหานคร.
- ฐานันดร เปียศิริ. (2545). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการสีเขียว. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล, 10(2), 105-108.

นพวรรณ ทองกำเนิด. (2554). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโครงการประชารวมใจ คืบความสดใสให้คลองแสนแสบ. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิภาพร โชตสุตเสนาห์. (2545). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาสินี เปี่ยมพงษ์สานต. (2548). สิ่งแวดล้อมศึกษา: แนวการสอน สาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลินดา สุวรรณดี. (2543). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลดปริมาณขยะของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการรุ่งอรุณ. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศรีสุวรรณ เกษมสวัสดิ์. (2553). ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในรายวิชาสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีต่อพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1-3 สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2550). รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทยปี 2550 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ.

อนันต์ แย้มเขื่อน. (2558). การพัฒนาและประเมินเครื่องมือวัดพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของเยาวชนในชุมชน และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด. รายงานการวิจัย ทูลอดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

Magusson. D., & Endler, N.S. (1997). *Interactional Psychology and Personality*. New York: John Wiley and Sons

ปัจจัยคำจูนอิทธิพลข้ามระดับที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

และผลสำเร็จของงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา:

การศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

Hygiene Factor, A Cross-level Effects on Teachers' Job Satisfaction

and Job Performance: A Multilevel Structural Equation Modeling

สุขุม มูลเมือง*, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ และ โสพัฒน์ โสภามิมุข

Sukhum Moonmuang, Prapatpong Senarith and Sophat Sopapimuk

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : sukhmoon@hotmail.com

บทคัดย่อ

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างพหุระดับระหว่างปัจจัยอิทธิพลคำจูนกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ เพื่อศึกษาอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effect) ของปัจจัยคำจูนต่อผลสำเร็จของงาน การศึกษาอิทธิพลคั่นกลาง (Mediating effect) ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน และเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross-level interaction) ของปัจจัยคำจูนต่อผลสำเร็จของงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ โดยทำการศึกษาจากตัวอย่างครูจำนวน 821 คน และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 94 คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้จากแหล่งทุติยภูมิ ของ สุรรัตน์ กุดกันยา (สุรรัตน์ กุดกันยา, 2555)

ผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างพหุระดับ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี (CFI = .99, RMSEA = .06) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร (Intraclass correlation coefficient: ICC) สูงมาก โดยมีค่า ICC โดยเฉลี่ยเท่ากับ .65 แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนของตัวแปรตามความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายได้จากปัจจัยในระดับที่ 2 (ระดับโรงเรียน) ได้ถึงร้อยละ 65 ในระดับสถาบัน (ระดับที่ 2) พบว่าปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effect) กับความพึงพอใจในงานของครู (Random intercept) และเป็นไปในทิศทางบวกแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีปัจจัยคำจูนมากขึ้นจะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของครูเพิ่มขึ้นด้วยและในทางตรงกันข้ามโรงเรียนที่มีปัจจัยคำจูนน้อยก็จะส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานน้อยไปด้วย และปัจจัยคำจูนยังมีอิทธิพลข้ามระดับในทางบวกกับความความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในทางตรงและทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานของครูแต่ไม่พบว่าปัจจัยคำจูนมีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (cross-level interaction) กับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลสำเร็จของงาน ส่วนในระดับที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูมีอิทธิพลในทางบวกกับผลสำเร็จในงานของครู

แสดงให้เห็นว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediating effect) ของอิทธิพล ปัจจัยคำจูนต่อความสำเร็จในงานของครู

คำสำคัญ : ปัจจัยคำจูน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จของงาน อิทธิพลข้ามระดับ

ABSTRACT

The objectives of this study were to construct the Multi-level Structural Equation Model of the hygiene factor on teachers' job satisfaction in small primary school in Nongkai and Buengkan province, to study the cross-level effect of hygiene factor on teachers' performance, to study the mediating effect of variable job satisfaction, and to study the cross-level interaction of hygiene factor on the relationship between teachers' job satisfaction and teachers' performance. The population under investigating were 821 teachers and 94 principals, which were collected from the secondary source of SutatKudkanya (2012) data base.

The finding were that, the model fit well to the empirical data ($CFI = .99$, $RMSEA = .06$), and the intra-class correlation was fairly high ($ICC = .65$) which indicates that the variation of teachers' job satisfaction can be explained at the group level about 65%. At level 2 or institutional level, the cross-level effect of hygiene factor on teacher performance (random intercept) was positively significant which indicates that whenever hygiene factor of schools increased, teachers' job satisfaction trend to increased too, and vice versa. And also found that hygiene factor was positively effecting teachers' job satisfaction as well, however, the cross-level interaction of hygiene factor on the relationship between teachers' job satisfaction and teachers' performance was not statistically significant. Meanwhile, at the level 1 or individual level, teachers' job satisfaction had positively effecting teachers' performance, which showed that teachers' job satisfaction is acting as a mediating effect of hygiene factor through teachers' performance.

Keyword : Hygiene factors, Job satisfaction, Job performance, Cross-level effects

บทนำ

ผลของการปฏิบัติงานถือว่าเป็นภารกิจและเป้าหมายที่สำคัญในการบริหารงานที่ผู้บริหารงานจะต้องให้ความสำคัญและมีการควบคุมอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติตามแผนและการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติออกมาตามที่ต้องการ เพื่อให้การดำเนินการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลของการปฏิบัติงานนั้นอย่างชัดเจน ในการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นองค์กรนั้นเรามักจะพบเสมอว่าผลของการปฏิบัติงานของบุคคลมักจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะขององค์กรเสมอ (Glisson, Charles and Anthony Hemmelgarn, 1998) เช่น ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับคุณภาพของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากร เป็นต้น อิทธิพลดังกล่าวสามารถเป็นได้ทั้งอิทธิพลในทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effect) และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross-level interaction) แม้ว่านักวิจัยจะตระหนักดีในอิทธิพลของกลุ่มหรือองค์กรที่มีต่อคุณลักษณะบุคคลในองค์กรก็ตาม แต่งานวิจัยที่พบในวรรณคดีที่เกี่ยวข้องก็ยังมีจำนวนน้อยมากที่ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคที่สามารถควบคุมอิทธิพลของกลุ่มเช่นองค์กรที่มีต่อคุณลักษณะบุคคลมาใช้ (Firebaugh, G. Groups as Contexts and Frog Ponds, 1980)

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างพหุระดับระหว่างปัจจัยอิทธิพลคำจูนกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตจังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effect) ของปัจจัยคำจูนต่อ ผลสำเร็จของงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลาง (Mediating effect) ของตัวแปรความพึงพอใจในงานกับความสัมพันธ์ข้ามระดับของปัจจัยคำจูนและผลสำเร็จของงาน

การตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมการโครงสร้างเป็นการผสมผสานกันระหว่างโมเดล 2 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัด (Measurement model) ซึ่งใช้แนวคิดของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกต (Observed variables) กับตัวแปรแฝง (Latent variables) หรือตัวแปรองค์ประกอบ และโมเดลโครงสร้าง (Structural model) หรือโมเดลเส้นทาง (Path model) ซึ่งเป็นโมเดลที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน (Endogenous variables) ด้วยกัน หรือระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variables) กับตัวแปรภายใน ซึ่งรู้จักกันในชื่อการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โมเดลทั้งสองต่างก็มีจุดอ่อนจุดแข็งแตกต่างกันไป การรวมเทคนิคทั้งสองเข้าด้วยกันก็เพื่อจุดประสงค์เพื่อรวมจุดแข็งของทั้งสองวิธีเข้าด้วยกัน จึงทำให้ได้โมเดลใหม่ในรูปแบบผสมผสานกันที่มี

ประสิทธิภาพสูง ซึ่งเรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) หรือเรียกย่อๆ ว่า SEM และแม้ว่า SEM จะเป็นการรวมเทคนิคทั้งสองเข้าด้วยกันแต่ในแนวทางการวิเคราะห์ก็ยังคงคุณสมบัติเดิมของแต่ละโมเดลอยู่ทุกประการ เพียงแต่ในการรวมกันนั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์โมเดลทั้งสองพร้อมกัน (Simultaneously) ในครั้งเดียว คุณสมบัติของโมเดลทั้งสองเป็นดังนี้

โมเดลการวัด (Measurement model)

มีโครงสร้างประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ตัวแปรแฝง (Latent variable) ตัวแปรสังเกต (Observed variables) และส่วนที่เหลือ (Residual) ซึ่งมีสมการดังนี้ (Millsap, R. E and Howord Everson, 1991)

$$\chi = v + \Lambda \xi + \delta \quad (1)$$

เมื่อ χ คือเวกเตอร์ของตัวแปรสังเกตขนาด $p \times 1$ v คือเวกเตอร์ intercept ขนาด $p \times 1$ Λ คือเทริกซ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด $p \times m$ Λ คือเวกเตอร์ตัวแปรแฝง และ Λ คือเวกเตอร์เอกลักษณ์ (unique factor) ขนาด $p \times 1$ และมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ($E(\delta)=0$) และค่าเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของ χ หาได้จากสูตร (Millsap, & Everson, 1991: 480)

$$\Sigma = \Lambda \Phi \Lambda' + \theta \quad (2)$$

เมื่อ Φ คือเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบร่วม (Common factor covariance) ขนาด $m \times m$ และ θ คือเมตริกซ์แนวทแยงส่วนที่เหลือขนาด $p \times p$

โมเดลโครงสร้าง (Structural model)

เมื่อยังไม่มีโมเดลการวัดร่วมอยู่ด้วยสมการโครงสร้างเป็นดังนี้

$$Y = \alpha + BX + \Gamma Y + \zeta \quad (3)$$

สมการนี้สามารถปรับให้เป็นสมการระหว่างกลุ่ม (Within group) ได้ดังนี้

$$Y_{gi} = \alpha_g + BY_{gi} + \varepsilon_{gi} \quad (4)$$

เมื่อ α_g คือเวกเตอร์ตัวแปรสังเกตในระดับบุคคล คือค่า intercept หรือค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม

ทฤษฎีแรงจูงใจ

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ. (Herzberg, Frederick And Others, 1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจงเพื่อศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง

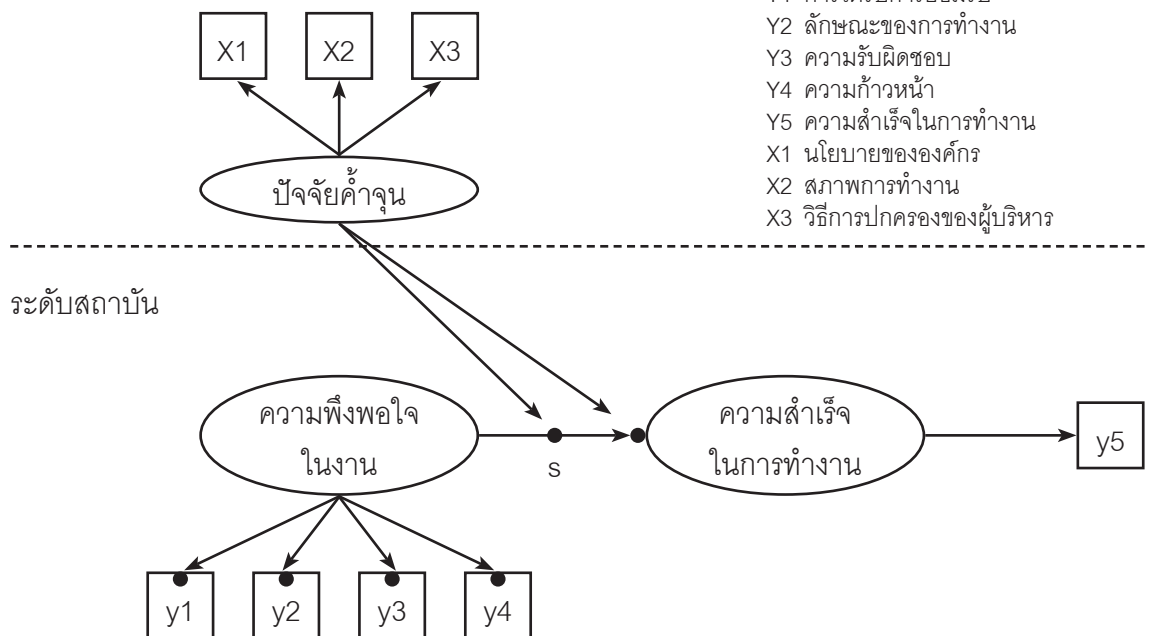
ปัจจัยที่จะคำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรก็จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยนี้มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 นโยบายและการบริหาร
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 สภาพการทำงาน
 - 2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา
 - 2.6 สถานะทางอาชีพ
 - 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน
- จากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กหากความต้องการทางด้านปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่าง

ไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจแต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดีกลับจะรู้สึกเฉยๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้นแต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนักรวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยแต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้ายอาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันๆ เท่านั้นไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

(ตุลา มหาพสุตานนท์, 2547)

โมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 โมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดโมเดล สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่เกิดจากประชากรครูที่อยู่ในแต่ละโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยในระดับที่ 1 หรือระดับบุคคล ตัวแปรปัจจัยดังกล่าวได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรแฝง หรือตัวแปรองค์ประกอบ (Composite) ซึ่งจะมีตัวแปรสังเกตทำหน้าที่เป็นดัชนีอยู่ 4 ตัว ได้แก่ 1) y1 การได้รับการยอมรับ 2) y2 ลักษณะของการทำงาน 3) y3 ความรับผิดชอบ และ 4) y4 ความก้าวหน้าผู้บริหาร และดัชนีทั้ง 4 ตัวนี้ก็ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรเชิงสุ่ม (Random intercept) ในระดับที่ 2 (แสดงโดยจุดสีดำ) ซึ่งอ้างถึงตัวแปร y1, y2, y3, และ y4 ในระดับที่ 2 สำหรับในโมเดลนี้ ความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ (Residual variance) ของส่วนที่เป็นความแปรปรวนระหว่างกลุ่มได้ถูกกำหนดให้เป็นศูนย์ จึงทำให้ตัวแปรแฝง ความพึงพอใจในงานมีทั้งในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม ส่วนตัวแปรค่าจุดเป็นตัวแปรที่วัดจากประชากรในระดับที่ 2 หรือระดับกลุ่ม ในที่นี้ได้แก่โรงเรียนถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรแฝงเช่นกันซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตทำหน้าที่เป็นดัชนีอยู่ 3 ตัว ได้แก่ 1) x1 นโยบายขององค์กร 2) x2 สภาพการทำงาน และ 3) x3 วิธีปกครองของผู้บริหาร ตัวแปรนี้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) ส่วนตัวแปรความสำเร็จในการทำงาน (Performance) เป็นตัวแปรแฝงประเภทตัวแปรองค์ประกอบเฉพาะ (Unique factor) และเป็นตัวแปรภายใน (Endogenous variable) ที่วัดจากประชากรในระดับที่ 1 และถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรเชิงสุ่มในประชากรระดับที่ 2 ด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จของงานในระดับที่ 1 ยังถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรเชิงสุ่ม (Random slope) ในระดับที่ 2 ด้วย (แสดงโดยจุดสีดำและ S)

ความสัมพันธ์โครงสร้างระหว่างตัวแปรของประชากรในระดับที่ 1 ความพึงพอใจในงานถูกกำหนดให้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสำเร็จในการทำงาน หรือถ้าครูมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลให้มีผลสำเร็จในงานสูงด้วย และในทางตรงกันข้ามถ้าครูมีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะส่งผลให้ผลสำเร็จของงานต่ำ ส่วนอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effect) ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียนได้แก่ปัจจัยค่าจุดที่ส่งผลต่อตัวแปรในระดับที่ 1 ได้แก่ ปัจจัยค่าจุดส่งผลในทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยค่าจุดส่งผลในทางบวกต่อผลสำเร็จของงาน และปัจจัยค่าจุดมีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross-level interaction) กับความสัมพันธ์ (Slope) ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลสำเร็จของงาน

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ขอบเขตประชากร ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาจากประชากร 2 กลุ่มคือ กลุ่ม ครูอาจารย์ และสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตจังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีลักษณะเป็นแบบลดหลั่นกัน (Hierarchical) การสุ่มตัวอย่างจึงใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยในขั้นตอนที่ 1 สุ่มโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายจำนวน 149 โรงเรียน และในขั้นตอนที่ 2 สุ่ม ครู

อาจารย์ จากโรงเรียนที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่ 1 ในสัดส่วนร้อยละ 10 ของ ครู อาจารย์ทั้งหมดในโรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้ตัวอย่างทั้งหมด 821 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาจากตัวแปรภายใน (Endogenous) จำนวน 2 ตัวคือ ผลสำเร็จในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน และตัวแปรภายนอก (Exogenous) จำนวน 1 ตัว คือ ปัจจัยด้านตัวแปรทั้ง 3 ตัวถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรแฝง (Latent variables) โดยมีตัวแปรสังเกต (Observed variables) คือ ของตัวแปรผลสำเร็จในการทำงาน 1 ตัว ของความพึงพอใจในงาน จำนวน 4 ตัว และของปัจจัยด้านจำนวน 3 ตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ จากข้อมูลของ สุรัตน์ สุกันยา (2555) ที่ได้เก็บรวบรวมไว้เป็นข้อมูลจากการสอบถามครูในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 821 คน จาก 149 โรงเรียนที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็น 2 ชั้นภูมิ (Two-level random sampling) ตัวแปรที่ทำการศึกษาคือ ปัจจัยด้าน (Hygiene factor) เป็นตัวแปรของประชากรระดับกลุ่ม (Between group) ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในงานและผลสำเร็จของงานเป็นตัวแปรที่ถูกแบ่งความแปรปรวนออกเป็น 2 ส่วน คือ ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Within group) และความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Between group)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 6 ในเรื่องการวิเคราะห์พหุระดับ

ในข้อมูลสำรวจที่ซับซ้อน (Muthen, Linda K. and Bengt O. Muthen, 1998) ในหัวข้อวิธีวิเคราะห์พหุระดับ CFA ที่มีดัชนีเป็นตัวแปรต่อเนื่อง และมีตัวแปรร่วม (Muthen, Linda K. and Bengt O. Muthen, 1998, p. 252) ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามชุดคำสั่ง (syntax) ดังนี้

TITLE: continuous factor indicators and a random slope for a factor

DATA: FILE IS multilevel.dat;

VARIABLE: NAMES ARE group y1-y5 x1-x3;

BETWEEN = x1-x3;

CLUSTER = group;

ANALYSIS: TYPE = TWOLEVEL RANDOM;

ALGORITHM = INTEGRATION;

INTEGRATION = 10;

MODEL:

% WITHIN %

fw BY y1-y4;

s | y5 ON fw;

%BETWEEN%

fb BY y1-y4;

w BY x1-x3;

y1-y4@0;

y5 s w ON fb;

y5 WITH s;

y5 WITH w;

s WITH w;

OUTPUT: SAMPSTAT TECH1;

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังในตารางที่ 1-2 และแผนภูมิที่ 2 ดังนี้

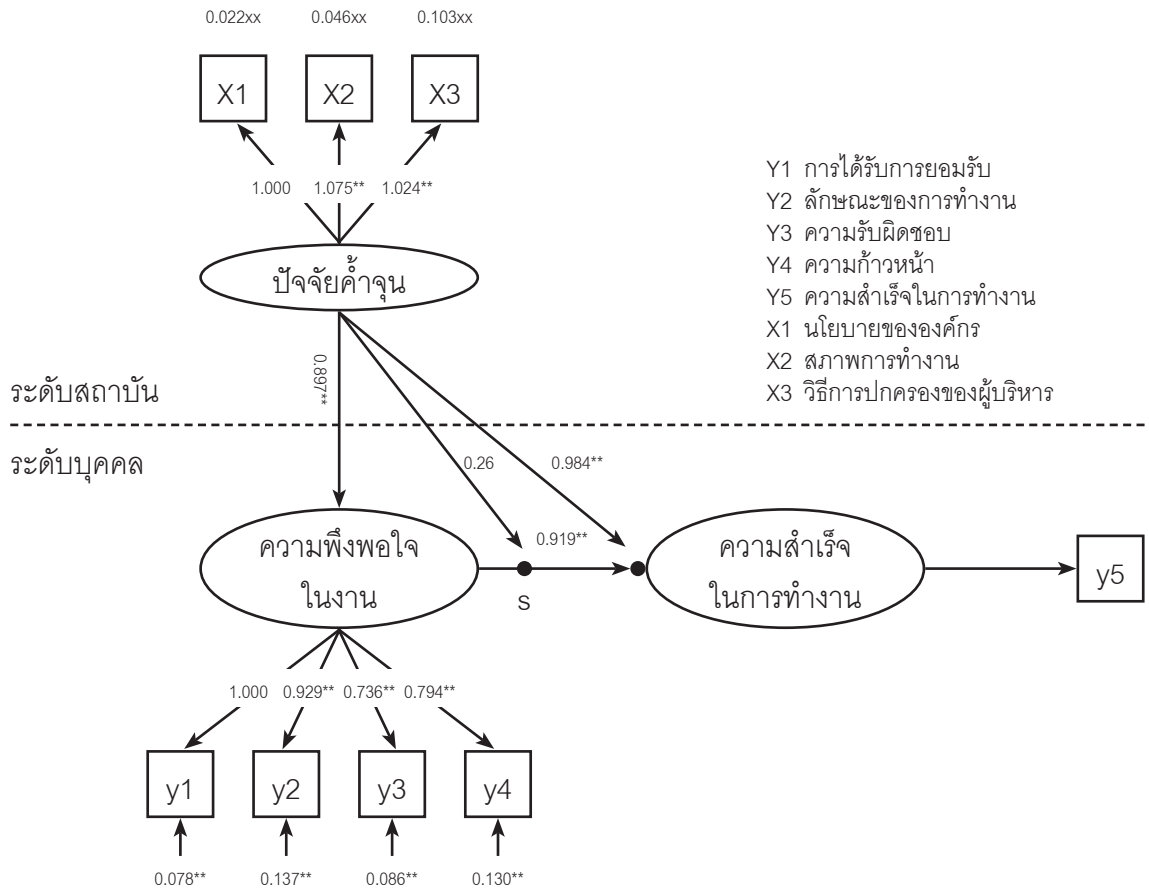
ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปรสังเกต

	x1	x2	x3	y1	y2	y3	y4	y5
x1	1.000							
x2	0.965	1.000						
x3	0.933	0.928	1.000					
y1	0.907	0.896	0.857	1.000				
y2	0.879	0.876	0.833	0.894	1.000			
y3	0.917	0.907	0.882	0.910	0.892	1.000		
y4	0.896	0.892	0.856	0.889	0.866	0.905	1.000	
y5	0.894	0.882	0.850	0.902	0.871	0.890	0.864	1.000
mean	3.649	3.576	3.638	3.595	3.718	3.638	3.659	3.510
sd	0.985	1.012	1.000	0.988	1.009	0.900	0.930	0.927
ICC	1.000	1.000	1.000	0.876	0.833	0.894	0.836	0.852

ตารางที่ 2 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตในโมเดลการวัด 1 ระดับและพหุระดับ

	λ	se	Z	λ	se	Z	λ	se	Z
y1	0.95	na	na	0.58	na	na	0.98	na	na
y2	0.929	0.018	54.563	0.511	0.105	9.923	0.98	0.022	48.183
y3	0.961	0.016	64.436	0.689	0.096	11.034	0.99	0.021	49.831
y4	0.939	0.017	57.323	0.622	0.112	10.935	0.98	0.021	46.799
x1	0.986	na	na	na	na	na	0.99	na	na
x2	0.979	0.01	103.896	na	na	na	0.97	0.023	44.419
x3	0.946	0.013	74.094	na	na	na	0.95	0.031	32.174

หมายเหตุ λ คือค่า น้ำหนักองค์ประกอบ ค่า z เท่ากับ 1.96 หรือมากกว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ na คือไม่มีการแสดงข้อมูล



แผนภูมิที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรในระดับบุคคล (ระดับที่ 1) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient) สูงมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้เป็นอิสระในการแปรค่า ซึ่งเสี่ยงต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในเรื่องนี้จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์เป็นแบบพหุระดับ (Multilevel analysis) และเพื่อป้องกันไม่ให้ความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 (Type I error) สูงมากเกินไปจึง

ผลสำเร็จในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ในระดับสถาบันพบว่าปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level) กับความพึงพอใจในงานของครู (Random intercept) และเป็นไปในทิศทางบวก และปัจจัยค้ำจุนยังมีอิทธิพลข้ามระดับกับผลการทำงานของครู (Random intercept) ในทิศทางบวกอีกด้วย จึงทำให้ปัจจัยค้ำจุนในระดับสถาบันมีอิทธิพลข้ามระดับทั้งในทางตรงและทางอ้อมกับผลสำเร็จในการทำงานของครู ส่วนการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross-level interaction) ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในระดับสถาบัน กับความสัมพันธ์

ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลสำเร็จของงานในระดับบุคคลพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลจากข้อค้นพบในการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงต้น ผู้วิจัยมีประเด็นที่ต้องการอภิปราย 4 ประเด็น คือ 1) การวิเคราะห์พหุระดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับผลสำเร็จของงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูกับกับผลสำเร็จในการทำงานของครู และ 4) ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของปัจจัยคำจูนต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูกับผลสำเร็จในการทำงานของครู ซึ่งในแต่ละประเด็นมีรายละเอียดการอภิปรายดังนี้

1) การวิเคราะห์พหุระดับ

ตัวแปรภายใน (Endogenous) ผลสำเร็จในการทำงานของครูถือว่าเป็นตัวแปรผลลัพธ์ที่สำคัญของการบริหารจัดการในโรงเรียนจากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องในเรื่องผลสำเร็จในการทำงานของครูจะให้ความสนใจอยู่ในระดับเดียวคือในระดับครูเท่านั้น (Creemers, B.P.M., & G.L.Reezigt, 1996) ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วความแปรปรวนในระดับสถาบันก็มักจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนอยู่เสมอว่าในระดับโรงเรียนเองก็มักจะมีผลสำเร็จแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนของตัวแปรที่วัดในระดับบุคคลไม่ได้เป็นอิสระแต่หากยังเป็นผลจากความแตกต่างของโรงเรียนหรือของกลุ่มด้วย (Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W., 1989) (Tate, R. L., & Wongbunhit, 1983) ดังนั้นการวิเคราะห์ในระดับเดียวจึงเป็นการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์เชิงสถิติที่ว่าตัวแปรจะต้องถูกวัดอย่างเป็นอิสระ

ซึ่งถ้าหากมีการละเมิดข้อตกลงนี้ก็จะส่งผลให้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์น้อยเกินความเป็นจริง (Underestimated) ซึ่งก็จะส่งผลถึงให้สถิติในการทดสอบมีค่ามากเกินไปจนเป็นจริงด้วย เนื่องจากค่าสถิติทดสอบได้จากค่าประมาณพารามิเตอร์หารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน จึงทำให้สมมติฐานทางสถิติถูกปฏิเสธง่ายขึ้นหรือทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 สูงเกินจริง (Heck, Ronald H., & Thomas Scott L. , 2000, p. 6) ปรากฏการณ์เช่นนี้จะสะท้อนให้เห็นจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation: ICC) ถ้าค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์นี้มีค่ามากจะแสดงให้เห็นว่า ลักษณะภายในกลุ่มจะมีลักษณะเป็นเอกพันธ์กันและระหว่างกลุ่มจะมีความแตกต่างกันมากด้วย (Heck, Ronald H., & Thomas Scott L. , 2000, p. 6)

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรระดับชั้นนี้ทุกตัวสูงมาก (0.6-0.73) ซึ่งเป็นการสนับสนุนว่าในการศึกษาครั้งนี้ว่ามีความจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เป็นแบบพหุระดับ เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าวมาแล้ว และผลจากการวิเคราะห์เป็นแบบพหุระดับยังทำให้ได้พบข้อแตกต่างบางประการที่ไม่เคยทราบมาก่อนจากการศึกษาที่แล้วมาที่พบในวรรณคดีที่เกี่ยวข้องดังจะได้นำเสนอในรายละเอียดในตอนต่อไป

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับผลสำเร็จของงานของครู

ปัจจัยคำจูนซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (Latent variables) ที่มีตัวแปรสังเกต (Observed

variables) 4 ตัวทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับนับถือซึ่ง หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และ 4) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยคำจูนนี้มีทฤษฎีที่สำคัญที่อธิบายว่าความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากรในองค์กรอย่างเช่นทฤษฎีทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยคำจูน ของเฮิร์ซเบิร์ก (The Motivation Hygiene Theory) (สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 148-150) และผลการศึกษานักวิจัยหลายท่านในเวลาต่อมาก็ยังคงสอดคล้องกัน

นอกจากปัจจัยคำจูนจะมีอิทธิพลในทางตรงกับผลสำเร็จในงานของโรงเรียนดังได้กล่าวมาแล้ว ผลการวิจัยยังพบอีกว่าปัจจัยคำจูนยังมีอิทธิพลในทางอ้อมต่อผลสำเร็จในงานโดยผ่าน

ตัวแปรความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่โรงเรียนได้ตอบสนองความต้องการของครูในโรงเรียนโดยการให้การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การให้การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ หรือผ่านการมอบหมายงานที่ปฏิบัติที่น่าสนใจเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว และการมอบหมายความรับผิดชอบงานใหม่ๆ และการให้มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมเข้มงวดและหรือให้ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของครูในโรงเรียนโดยการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยเหล่านี้นอกจากจะส่งผลในทางตรงต่อผลการทำงานของครูในโรงเรียนแล้วยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนและความพึงพอใจนี้ก็ส่งผลผ่านไปยังผลสำเร็จของโรงเรียนอีกต่อหนึ่งด้วย

เป็นที่น่าสังเกตว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนซึ่งเป็นปัจจัยที่วัดในระดับสถาบัน (ระดับที่ 2) กับตัวตาม ความสำเร็จในงาน ซึ่งในกรณีวิเคราะห์หุระดับตัวแปรตัวนี้เป็นตัวแปรเชิงสุ่ม (Random intercept) ก็ยังพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งก็ยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาที่ทำการศึกษาในระดับเดียวโดยการนำค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มมาคำนวณความสอดคล้องดังกล่าวยังได้แสดงให้เห็นถึงความแกร่งของทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์ก ว่ายังสามารถ

อธิบายปรากฏการณ์ของปัจจัยคำจูนกับผลสำเร็จของงานได้อย่างถูกต้องทั้งในการวิเคราะห์ระดับเดียวและในการวิเคราะห์พหุระดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูกับกับผลสำเร็จในการทำงานของครูแต่ละคน

ในระดับบุคคล (ระดับที่ 1) ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจในงานของครูแต่ละคนมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลสำเร็จในการทำงานของครูแต่ละคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่ครูแต่ละคนได้รับแรงจูงใจในรูปความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะทำให้ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ก็จะทำให้เกิดผลสำเร็จในงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิจัยหลายทางที่ผ่านมาเช่น (คณิต ดวงหัตถ์, 2537) (สุทัศน์ ตรงศรีเรือง, 2540) (สันติ ธรรมชาติ, 2545) (สุวรรณ ภูติวนิชย์, 2541) แม้ว่าการวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาจากครูในภาพรวมซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งศึกษาครูเฉพาะที่อยู่ภายในโรงเรียน (Within school) แต่ผลการศึกษาก็ยังคงให้ผลสอดคล้องกัน

4) ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของปัจจัยคำจูนต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูกับผลสำเร็จในการทำงานของครู

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ไม่พบหลักฐานที่แสดงว่าปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูแต่ละคนกับผลสำเร็จในการทำงานของครูแต่ละคน แม้ว่าในภาพรวมของโรงเรียนในโรงเรียนที่มีปัจจัยคำจูนสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจ

ในภาพรวมของโรงเรียนสูง แต่ในภาพรวมของครูนั้นก็ยังมีครูบางท่านไม่ได้พึงพอใจในงานสูงตามไปด้วย เนื่องจากความพึงพอใจในงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยคำจูนเพียงอย่างเดียวแต่ยังอาจเกิดจากปัจจัยแทรกซ้อนอย่างอื่นอีก ดังเช่นที่พบในงานวิจัยของ Sergiovanni, Thomas (2013) ที่พบว่ายังมีปัจจัยอย่างอื่นอีกที่ไม่ได้ควบคุมให้คงที่ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในงานของครูเช่น ความเข้มงวดของกฎระเบียบในโรงเรียน การปฏิบัติทางการบริหาร และความสัมพันธ์ที่เลวร้ายระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานและครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ผลจากข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความสำเร็จในงานของโรงเรียนก็คือผลเฉลี่ยรวมของผลสำเร็จในการทำงานของครูซึ่งเป็นผลสำเร็จทั้งในส่วนของโรงเรียนในภาพรวมกับผลสำเร็จของครูแต่ละคน ดังนั้นในการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับสถาบันจึงควรศึกษาเป็นแบบพหุระดับคือศึกษาทั้งในระดับสถาบันและในระดับบุคคลด้วย ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient) ถ้าพบว่าค่าสหสัมพันธ์ ภายในชั้นมีค่าสูงก็ควรพิจารณาวิเคราะห์เป็นแบบพหุระดับเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่เป็นอิสระของตัวแปร

2. เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีค่าค่อนข้างสูงมากแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนกับผลสำเร็จของการทำงานในระดับสถาบันสามารถอธิบายได้ดีกว่าในระดับบุคคล ดังนั้นในการกำหนดยุทธศาสตร์

ในการใช้ปัจจัยค่าจูนเป็นเครื่องมือ จึงควรมอง
ในภาพรวมของสถาบันมากกว่าที่มุ่งจะตอบสนอง
ความต้องการของครูแต่ละคน

บรรณานุกรม

คณิต ดวงหัตถ์. (2537). **สุขภาพจิตกับความ
พึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนในเขตเมืองและชนบทของ
จังหวัดขอนแก่น**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). **หลักการจัดการ-
หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: พัฒนา.

สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารคู่มือและ
แบบทดสอบ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติ ธรรมชาติ. (2545). **สุขภาพจิตพฤติกรรม
สุขภาพและความพึงพอใจในงานของ
ผู้บริหารธนาคารออมสินสำนักงาน
ใหญ่**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชา
พลศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทัศน์ ตุงค์เรือง. (2540). **การศึกษาปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
สามัญในสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเขตการศึกษา 5**. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรัตน์ กุดกันยา. (2555). **อิทธิพลภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน
ขนาดเล็กที่มีต่อความพึงพอใจของครู:
โดยใช้โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปร
แฝง**. กรุงเทพฯ: ดุษฎีนิพนธ์การ
ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สุวรรณ ภูติวนิชย์. (2541). **การศึกษาความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**.
กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1989).
**Methodology Cross-level Organizational
Research**. In S. B. Bacharach,
Research in Sociology of Organization
v.1 (pp. 233-273). Greenwich, CT:
JAI Press.

Creemers, B.P.M., & G.L.Reezigt. (1996).
**School Level Conditions Affecting
the Effectiveness of Instruction**.
School Effectiveness and School
Improvement, 7(3), 197-228.

Firebaugh, G. Groups as Contexts and
Frog Ponds. (1980). **New Direction
for Methodology of Social and
Behavioral Research**. In K. S. Burstein,
Issue in Aggregation (pp. 43-52).
San Francisco: Jossey-Base.

- Glisson, Charles and Anthony Hemmelgarn. (1998). **The Effect of Organizational Climate and Interorganizational Coordination on th Quality and Outcomes of Clildren's Service System.** *Child Abuse & Neglect*, (22), 401-421.
- Heck, Ronald H., & Thhomas Scott L.. (2000). **An Introduction to Multilevel Modeling Techniques.** Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Herzberg, Frederick And Others. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons.
- Millsap, R. E and Howord Everson. (1991). **Confirmatory Measurement Model Comparisons Using Latent Means.** *Multivariate Behavioral Research* 26(3), 479-497.
- Muthen, Linda K. and Bengt O. Muthem. (1998). **Mplus Statistical Analysis With Latent Variables User's Guide.** Los Angelis, CA.: University of California at Los Angelis.
- Sergiovanni, Thomas. (2013). **Building Community in Schools.** *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 253-257.
- Tate, R. L., & Wongbundhit. (1983). **Random Versus Nonrandom Coefficient Models for Mutilevel Analysis.** *Journal of Educational Statistics*, 8, 103-120.

โมดูลการเรียนรู้ เรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา Learning Module on Program Evaluation in Vocational Education Institute

รัตนวรรณ รัตนมนตรี*, พนิต เข้มทอง และ อนุชัย รามวงษ์กูร

Rattanawan Rattanamontri, Panit Khemtong, Anuchai Ramwarungkura

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

*ผู้รับผิดชอบหลัก email ; bumrattanawan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างโมดูลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2) เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการศึกษาโมดูลการเรียนรู้ วิธีการวิจัยมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตรวจสอบเอกสารศึกษาแนวคิดทฤษฎี 2) การศึกษาบริบทและสำรวจสภาพปัญหาของอาจารย์ในการประเมินผลโครงการ 3) สร้างโมดูลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา 4) ขึ้นหาคคุณภาพ การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 5) เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประชากร คือ อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบทดสอบและแบบสอบถามความพึงพอใจจากการศึกษาโมดูลการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี ทำแบบทดสอบก่อนเรียนได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 43.98 และหลังเรียน ได้คะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 71.70 สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบก่อนเรียนเปรียบเทียบกับคะแนน แบบทดสอบหลังเรียนนั้น คะแนนแบบทดสอบหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 27.73 2) อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี มีความพึงพอใจต่อการใช้โมดูลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านภาษา และระดับมาก ในด้านเนื้อหา ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านสื่อ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำโครงการจัดทำความรู้ เรื่องการประเมินผลโครงการ

คำสำคัญ : สถานศึกษาอาชีวศึกษา โมดูลการเรียนรู้ การประเมินผลโครงการ

ABSTRACT

The two objectives of this research were to create learning module on program evaluation in vocational education institute and to compare learning outcome before and after applying the module. There were five steps of research methodologies, namely reviewing relevant previous researches, concepts, theories and principles; studying contexts and problems in evaluating project in educational institute; creating the module; testing the quality of the module and comparing learning outcome. The research target population was 44 instructors of the Suranari Technical College (STC). The data for the research was collected by questionnaires and tests (i.e. context and problem questionnaires, satisfaction questionnaires, learning test) and analyzed by descriptive statistics (i.e. mean, standard deviation).

The research revealed that the average test scores of STC's instructors before and after applying the module were 43.98 and 71.70 per cent respectively. Furthermore, in the overall, STC's instructors were satisfy with the module. For each aspect of satisfaction, they were most satisfy in language aspect followed by content, learning support and media aspects respectively. It was recommended that Vocational Education Institute should set a policy to improving all staff's knowledge on program evaluation in education institute. There should be a workshop training on program evaluation for their staffs.

Keyword : Vocational education, learning module, Program evaluation.

บทนำ

ปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า อันเนื่องมาจากการทำงานขององค์การของรัฐและเอกชนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายว่าจะดำเนินการอย่างไร ต่อมาก็เป็นกระบวนการวางแผนที่อธิบายวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเป็นกระบวนการจัดทำโครงการภายใต้แผนดังกล่าว ดังนั้นนโยบาย การวางแผน และการเขียนโครงการ

จึงมีความสัมพันธ์กันมากการเขียนโครงการ ต้องมีความชัดเจนทุกองค์ประกอบที่สำคัญมาก คือ โครงการควรต้องระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่ายการทำงาน ขั้นตอนการดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และเกณฑ์การประเมินผล โครงการที่ชัดเจน จะสามารถทำให้แนวความคิดของนโยบายเป็นความจริงได้ในการปฏิบัติ

การประเมินผลโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหา อันเกิดจากผลกระทบของโครงการ ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน ดูว่าการปฏิบัติงาน

ตามโครงการนั้นจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ช่วยให้ได้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้รับบริการเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผลของการประเมินโครงการเป็นข้อมูลบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญในการวางแผน หรือการกำหนดนโยบายของผู้บริหารต่อไป ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจ และทำการวิจัยโมดูลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาการสร้างสรรค์โครงการที่มีคุณภาพ โครงการต่างๆ มีจำนวนมากหากนำมาปฏิบัติทุกโครงการ อาจจะไม่ทันเวลา จึงต้องมีการกลั่นกรองโครงการที่มีอยู่ทีพอทำได้ การประเมินผลจึงมีความสำคัญมาก ที่จะช่วยให้เกิดการวิเคราะห์ตัดสินใจในความเป็นไปได้ของโครงการ ทำให้ได้โครงการที่มีคุณภาพ เมื่อดำเนินการแล้วเกิดประโยชน์คุ้มค่า

นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องดำเนินการตามพันธกิจสถานศึกษา โดยกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา การจัดกิจกรรมดังกล่าวจะอยู่ในลักษณะของโครงการ เช่น โครงการปฐมนิเทศนักศึกษา โครงการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น โครงการจึงได้เป็นส่วนสำคัญในการตอบสนองความสำเร็จของกลยุทธ์ของสถานศึกษา

ปัญหาประการหนึ่งที่พบคือ อาจารย์ส่วนใหญ่ที่ทำงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการดังบทความของ นางบุญส่งใหญ่โต (2552) ปัญหาที่พบจากอาจารย์มีหลายประเด็น เช่น ขาดความรู้และเทคนิคการประเมินผลโครงการ ไม่เห็นความสำคัญ

ของการประเมินผลโครงการ ไม่วางแผนการประเมินผลไว้ล่วงหน้า ใช้เครื่องมือไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม ขาดความรู้การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ใช้ผลการประเมินผลไม่คุ้มค่า ไม่เข้าใจการประเมินผลแนวใหม่ มีภาระงานมาก ขาดจรรยาบรรณการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องรู้ถึงปัญหาในการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อนำปัญหาที่พบมาดำเนินการแก้ไขและพัฒนาปรับปรุง ซึ่งนวัตกรรมหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในการนำมาใช้ในการศึกษา คือ โมดูลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสื่อการเรียนรู้ชนิดหนึ่ง ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ตามความต้องการโดยที่โมดูลการเรียนรู้บทเรียนนั้นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้อย่างแน่นอน มีกิจกรรมต่างๆ มีการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างโมดูลการเรียนรู้ขึ้นมาเพื่อให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาด้วยตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่เมอร์แมน (Mearman 1972: 1593-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มความคิดเห็นและความสามารถของวิธีการสอนสองแบบ คือ การสอนโดยใช้โมดูลการเรียนรู้กับการสอนปกติที่โรงเรียนมัธยมศึกษาแอสติง รัฐเนบราสกา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และศิษย์เก่าของโรงเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สรุปผลได้ว่า โมดูลการเรียนรู้มีประโยชน์ ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้นได้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองสูงขึ้นและผู้เรียนส่วนใหญ่

มีทัศนคติที่ดีต่อโมดูลการเรียนรู้ และเบนเนตต์ (Bennett 1977:7582-A) ศึกษาเรื่องการสร้างโมดูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นอุปกรณ์ช่วยในการสอนการอ่านสำหรับครูในระดับมัธยมศึกษา จุดมุ่งหมายของการสร้างโมดูลการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์ที่จะช่วยในการจัดเตรียมการสอนศิลปภาษาให้มีประสิทธิภาพ และได้ผลดี ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนภาษาอังกฤษเบื้องต้นและเป็นเครื่องมือช่วยการเรียนการสอนอ่านในโรงเรียน บทเรียนที่สร้างขึ้นนี้เป็นโมดูลที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพผู้วิจัยนำโมดูลที่สร้างเสร็จแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา ผลการทดลองปรากฏว่า โมดูลที่สร้างขึ้นได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการอ่านและมีเจตคติที่ดี โมดูลที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพในการใช้ร้อยละ 80 และบางบทเรียนในโมดูลก็มีประสิทธิภาพในการใช้สูงถึงร้อยละ 90 โมดูลการเรียนรู้ ดังกล่าวนี้นี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยนำความรู้เรื่องการประเมินโครงการใส่ในโมดูล ให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาความรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างโมดูลการเรียนรู้ เรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการศึกษาโมดูลการเรียนรู้ เรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 สร้างโมดูลการเรียนรู้ เรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยมีขั้นตอน คือ

1) ทำการตรวจสอบเอกสารศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ โมดูลการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เฉพาะ แบบประเมินผลการประเมินผลก่อนเรียน ขั้นตอนกิจกรรมที่จัดทำเป็นสื่อ เทปบันทึกเสียง โสตทัศนูปกรณ์ แบบประเมินผลและการประเมินผลหลังเรียน (บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2543) นอกจากนี้ รายละเอียดของโมดูลการเรียนรู้ยังประกอบไปด้วย ความรู้พื้นฐาน การประเมินผลเบื้องต้น กิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลหลังเรียน การเรียนซ่อมเสริม ซึ่งองค์ประกอบของโมดูลการเรียนรู้ที่กล่าวมาเป็นบทเรียนที่ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง (วิชัย ดิสระ, 2535:141-146) 2) สอบถามอาจารย์เกี่ยวกับข้อมูลความรู้พื้นฐานและปัญหาในการประเมินผลโครงการ 3) สร้างโมดูลการเรียนรู้ จัดเตรียมเอกสาร ในด้านเนื้อหาทางวิชาการ สื่อ แบบฝึกหัด และใบงาน นำมาร่างเป็นบทเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละบทเรียน 4) ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน เพื่อนำข้อคิดเห็นต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขโมดูลการเรียนรู้ หลังจากนั้นจึงนำโมดูลการเรียนรู้ไปทดลองใช้ต่อไป

ระยะที่ 2 เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา นำโมดูลการเรียนรู้โดยการส่งให้อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี ศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 44 คน

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 44 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

สาระหลักของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การสร้างโมเดลการเรียนรู้เรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดในการดำเนินการประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์เฉพาะ การประเมินผลก่อนเรียน ขั้นกิจกรรมที่จัดทำเป็นสื่อ เทปบันทึกเสียง โสตทัศนูปกรณ์ และการประเมินผลหลังเรียน (บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2543) นอกจากนี้ โมเดลการเรียนรู้ยังประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานการประเมินผลเบื้องต้น กิจกรรมการเรียน การประเมินผลหลังเรียน การเรียนซ่อมเสริม ซึ่งองค์ประกอบของโมเดลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง (วิชัย ดิสระ, 2535:141-146)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบทดสอบและแบบสอบถามความพึงพอใจจากการศึกษาโมเดลการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยนำโมเดลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ส่งให้อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี ศึกษาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า

1. แบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการศึกษาโมเดลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้ คือ คะแนนก่อนและหลังเปรียบเทียบ พบว่า

1.1 อาจารย์วิทยาลัย เทคนิคสุรนารี ทำแบบทดสอบก่อนเรียน ได้คะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 43.98 และทำแบบทดสอบหลังเรียน ได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 71.70 สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบก่อนเรียนการใช้โมเดลการเรียนรู้ที่ได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบกับคะแนนแบบทดสอบหลังเรียน คะแนนแบบทดสอบหลังเรียน การใช้โมเดลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 27.73

1.2 ผลการวิเคราะห์คะแนนก่อนหลัง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทดสอบเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังของการใช้โมเดลการเรียนรู้ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี พบว่า การทดสอบก่อนใช้โมเดลการเรียนรู้ก่อนและหลังใช้โมเดลการเรียนรู้ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี มีคะแนนเฉลี่ย (μ) 8.80 และ 14.32 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) 3.683 และ 4.634 ตามลำดับ

2. แบบวัดความพึงพอใจต่อการใช้โมเดลการเรียนรู้ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจต่อการใช้โมเดลการเรียนรู้โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (μ) 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) 0.603 โดยแบ่งเป็นความพึงพอใจด้านภาษาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (μ) 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) 0.597 ส่วนประเด็น

ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ย (μ) 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) 0.651 ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย (μ) 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) 0.523 และด้านสื่อมีค่าเฉลี่ย (μ) 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) 0.643 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย โมดูลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษา อาชีวศึกษา เป็นโมดูลการเรียนรู้ที่เหมาะสมมาก เนื่องจากได้ผ่านการออกแบบและพัฒนา และผ่านการทดลองใช้ เพื่อทดสอบความเหมาะสมและตรวจหาข้อผิดพลาด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนทำการแก้ไขและปรับปรุงจนสมบูรณ์ เมื่อนำโมดูลการเรียนรู้ ไปทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิผลพบว่า โมดูลการเรียนรู้ มีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษาที่ได้ศึกษาและวิจัยแล้วว่า บทเรียนโมดูลเป็นสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและทำให้ผลการเรียนของนักศึกษาสูงขึ้นได้ (บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2543) ส่วนการอภิปรายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโมดูลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สรุปว่า

1. คะแนนทดสอบ การทดสอบเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังของการใช้โมดูลการเรียนรู้ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี พบว่า คะแนนทดสอบหลังการใช้โมดูลการเรียนรู้ มีคะแนนสูงกว่า คะแนนทดสอบก่อนการใช้โมดูลการเรียนรู้ เมื่อทำการทดลองการ

ใช้โมดูลการเรียนรู้ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำแบบทดสอบได้เป็นอย่างดี ทำให้คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียน

2. ความพึงพอใจต่อการใช้โมดูลการเรียนรู้ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี พบว่า มีความพึงพอใจมากต่อการใช้โมดูลการเรียนรู้ในด้านภาษา ด้านเนื้อหา ด้านส่งเสริม การเรียนรู้ และด้านสื่อ และสามารถนำโมดูลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษา อาชีวศึกษา ไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา ส่งผลทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจมาก เพราะได้รับความรู้และความเข้าใจมากขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของโมดูลการเรียนรู้

จากประเด็นการอภิปรายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า โมดูลการเรียนรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อไปในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และนำไปเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษา หรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในรูปแบบของโมดูลการเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรทุกคน ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีความรู้เรื่องการประเมินผลโครงการ

ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำโครงการ จัดการความรู้ เรื่อง การประเมินผลโครงการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการทดลองการใช้โมดูลการเรียนรู้กับวิทยาลัยประเภทอื่นๆ เช่น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นต้น

2. ควรพัฒนาความรู้อาจารย์ เรื่อง การประเมินผลโครงการ ในรูปแบบอื่นๆ ที่แตกต่างจากโมดูลการเรียนรู้เป็นการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการเรียนรู้ต่อไป

บรรณานุกรม

- ชนันท์ ธาตุทอง. (2550). **เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- ชมพันธ์ ภูษธร ณ อยุธยา. (2535). **การพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ข้าวทวารอากาศ.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2520). **ระบบสื่อการสอน**. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2531). **เทคโนโลยีการสอน: การออกแบบและพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- นิพนธ์สุขปรีดี. (2537). **“ชุดฝึกอบรม” ในประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรมหน่วยที่ 11**. นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2543). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ SR printing.

บุญชม ศรีสะอาด. (2537). **การพัฒนาการสอน**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). **การสอน**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญส่ง ไญยโต. (2552). **ใครทำให้..เกิดปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้**. ค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2559. จาก <http://play.kapook.com/http://tbn3.google.com/>

พิสนุ พองศรี. (2550). **วิธีการประเมินโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัทพร็อบเบอร์ตีพริ้น จำกัด.

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). **การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลัดดา สุขปรีดี. (2523). **เทคโนโลยีการสอน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิชเนศ.

วิชัย ดิสสระ. (2535). **การพัฒนาหลักสูตรและการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2547). **20 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). **รวมบทความการประเมินโครงการ**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Areands. (1994), **Learning to teacher** (3rd ed.), United of America: McGraw-Hill.

Murman, E G.(1972). **“Modular or Traditional A Survey of Reference Opines and Performance”**, Dissertation abstract. 33(4): 1593-A. October 1972.99.

Bennett, John A.(1977). **“Development and Field-Testing Reading Instruction Proficiency Modules for In Secondary Basic English Reading Class”** Dissertation Abstracts Internation. 37(12) : 7582-A.

การประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา

Need Assessment Virtue of Graduate Students in Educational Technology

โสภณ จักเดชไชย*, สารوخ โศภีรักษ์**

Sophon Jukdechchai, Saroch Sppheruk

*บริษัทเวิร์คพอยท์ **มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail : yosopon@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพที่คาดหวังและสภาพความจริงด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา (2) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์และนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ในระดับปริญญาโทที่มีการจัดการเรียนการสอนและกำลังศึกษาอยู่ใน สาขา วิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ปีการศึกษา 2559 จากสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศไทย 5 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวนประชากรอยู่ที่ 112 คน แบ่งเป็นอาจารย์ 32 คน นิสิตนักศึกษา 80 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ 30 คน นิสิตนักศึกษา 68 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็นอาจารย์กับนิสิต แล้วใช้การเลือกตัวอย่างแบบสะดวกสบาย (Convenience หรือ Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยคือแบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนิสิตนักศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีคำนวณ Priority Need Index แบบปรับปรุง PNI Modified

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านคุณธรรมนักเทคโนโลยีการ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชา คือ การขออนุญาตเจ้าของสื่อ เช่น ภาพ เสียง วิดีโอ ก่อนนำมา ใช้ในงานของตน $PNI = 0.4$
2. ความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต คือ การใช้ software computer ถูกต้องตามลิขสิทธิ์ $PNI = 0.38$

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น, คุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

ABSTRACT

This research aims (1) to study the current conditions and the desired conditions of the virtue of educational technologist. (2) to set priorities of the virtue needs assessment of educational technologist. The population and the sample was Instructor and graduate student in educational technology field of study from 5 Autonomous University including Ramkhamhaeng University, Kasetsart University, Chulalongkorn University, Srinakharinwirot University And Rajamangala University of Technology Thanyaburi The population were 32 Instructor and 80 graduate students. Samples were selected by stratified random sampling and every stratum were selected by Convenience or Accidental Sampling. Research tool was questionnaire. Data were analyze using mean, standard deviation and Modified Priority Needs Index (PNI Modified) The research results were as follows: (1) Needs virtue of graduate student in educational technology from Instructor sample is “allowing owners of media such as images, audio, video, before used.” (PNI = 0.4) (2) Needs virtue of graduate student in educational technology from graduate student sample is “the use of software computer valid license” (PNI = 0.38)

Keyword : Management, Symphonic Band

บทนำ

สังคมไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านวัตถุอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่เริ่มพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรม วิถีชีวิตก็เปลี่ยนแปลงจากอดีตไปอย่างมาก สำนวนศรีคำมูล (2543) การเจริญเติบโตด้านวัตถุนี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตคนไทยอย่างมาก สภาพความเครียดและความเบี่ยงเบนทางสังคมไทยในปัจจุบันสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่เป็นปัญหากับคนไทย เช่น การปล้นชิงทรัพย์ การพนัน การฉ้อโกงทางการเงิน การก่อหนี้สินที่มากเกินไป ซึ่งล้วนแต่เป็นปัญหาที่เกิดจากความต้องการทางด้านวัตถุที่มากขึ้น จะมีคำกล่าวอยู่ว่าสังคมยิ่งเจริญทางวัตถุมากขึ้นเท่าใด ความเสื่อมทางจิตใจของคนยิ่งต่ำลงมากเพียงนั้น โลกวัตถุนิยมได้ทำให้ในปัจจุบันผู้คน

ส่วนใหญ่ ล้วนต้องการจะผลักดันตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะสามารถอยู่รอดได้ในสังคมและมีโอกาสที่ดีกว่าผู้อื่น ลักษณะเช่นนี้ได้เกิดขึ้นในหลากหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน แม้แต่ภายในสถาบันการศึกษาเองก็เช่นกัน ต่างก็แข่งขันกันมุ่งเน้นพัฒนาด้านความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด แรงงานส่วนการพัฒนาคุณธรรมในตัวคนนั้นไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างที่ควร การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นเพียงด้านเดียว ขาดความสมดุล ของการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และผู้มีความรู้ การพัฒนาแบบนี้เป็นการพัฒนาที่ขาดความยั่งยืนก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคมตามมา เพราะต่อให้เราพัฒนาคนให้มีระดับความสามารถสูงมากแค่ไหนก็ตาม ถ้าหาก

บุคคลที่มีความรู้ความสามารถนั้นไว้ซึ่งคุณธรรม แล้ว บุคคลนั้นก็มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดคุณธรรมในสังคมก็มีให้เห็นได้อย่างชัดเจน และมีมากขึ้น เช่น การทุจริตคอร์รัปชันที่มีความรุนแรงและซับซ้อน การเอื้อผลประโยชน์ให้แก่กันภายในองค์กรธุรกิจ การหลอกลวงผู้อื่นทำให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้กระทำผิดมักเป็นผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง และมีระดับสติปัญญาที่ดี

จากที่กล่าวมานี้ การพัฒนาด้านคุณธรรมจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการคุณภาพสังคมให้เจริญขึ้นอย่างยั่งยืน สำหรับสถาบันการศึกษาซึ่งทำหน้าที่พัฒนาบุคคลนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มและตั้งเป้าหมายของการศึกษา ว่าจะต้องมุ่งสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถ สติปัญญา คุณธรรม และคิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าตนเอง

ในหลายๆ สถาบันการศึกษาต่างก็กำหนดให้คำว่าคุณธรรม เป็นคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อที่บัณฑิตผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญต่อไปในอนาคต เป็นบัณฑิตที่สามารถนำพาสังคมไทยไปสู่ความยั่งยืนและเจริญรุ่งเรืองได้ แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตที่มีผลลัพธ์ทางการศึกษาในระดับสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน โดยเน้นให้มีระดับคะแนนหรือเกรดเฉลี่ยที่สูง แต่การพัฒนาด้านคุณธรรมของนิสิตนักศึกษา นั้นมิได้เท่าเทียมกันกับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาความรู้ โดยเห็นได้จากการวัดผลด้านคุณ ธรรมของบัณฑิตในสถานศึกษา

ต่างๆ มีน้อยและไม่ค่อยได้รับความสนใจนัก ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงควรให้การส่งเสริมด้านคุณธรรมแก่นิสิตนักศึกษา เช่น มีการให้รางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นิสิตนักศึกษาที่ประพฤติตัวอย่างเหมาะสม มีการวัดประเมินด้านคุณธรรมของนิสิตนักศึกษา เพื่อให้บัณฑิตที่จบออกมามีคุณธรรมและมีความรู้ความสามารถควบคู่กันไป

นอกเหนือไปจากนั้นการพัฒนาคุณธรรมมีความสอดคล้อง กับรูปแบบการเรียนการสอนสมัยใหม่ ที่มีลักษณะของรูปแบบการเรียนการสอนแบบ active learning อย่างเช่น การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง การเรียนแบบ online การเรียนระยะไกล ซึ่งก็ต้องอาศัยความมีวินัยของผู้เรียนเป็นหลัก และจากงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ของนิสิตระดับปริญญาโทหาบัณฑิตของ โสภาค เจริญสุข (2550) พบว่าปัจจัยภายในของนิสิต เช่น ทักษะคิดในการเรียนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อความมีวินัยในการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น การพัฒนาทางด้านคุณธรรมจึงสำคัญอย่างยิ่งในระบบการเรียนการสอนแบบยุคใหม่

จากผลงานวิจัยและปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความต้องการสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา หันมาให้ความสนใจการพัฒนาด้านคุณธรรมของนิสิตนักศึกษาให้มากขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมของนิสิตนักศึกษา และเหตุที่เลือกสาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษานั้นก็เพราะว่า บัณฑิตที่จบออกไปจะทำงานด้าน

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการออกแบบรูปแบบการเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นผู้กำหนดการเรียนการสอนในแต่ละวิชาว่าจะไปในทิศทางใด และถ้าบุคคลากรในสาขานี้เป็นผู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านคุณธรรมควบคู่กับการพัฒนาทางสติปัญญาอย่างสมดุลแล้ว ก็จะทำให้การเรียนการสอนเกิดคุณภาพระหว่างการพัฒนาทางด้านคุณธรรมกับการพัฒนาทางวิชาความรู้ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพที่คาดหวัง (สภาพที่ควรจะเป็น) และสภาพความจริง (สภาพปัจจุบัน) ด้านคุณธรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยของ วราภรณ์สินถาวร (2545) มาคัดกรองจนได้ข้อสรุปจรรยาบรรณของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่มีลำดับความสำคัญ 10 อันดับแรกมาใช้เป็นหลักการและแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเอง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรม 3) การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติเป็นสำคัญ 4) ความยุติธรรมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีการศึกษาให้แก่ผู้อื่นอย่าง

เปิดเผยและจริงใจ 6) ความยึดมั่นในหลักการของวิชาชีพ นักเทคโนโลยีการศึกษา 7) การอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม 8) การวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา 9) สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม และ 10) การให้บริการด้วยความจริงใจและเต็มใจ

การดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขาวิชา และนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ของคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ในระดับปริญญาโท ที่กำลังมีการเรียนการสอนอยู่ในสาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จากสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2559 สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกสถาบันนี้เพราะเป็นมหาวิทยาลัยอยู่ระดับแนวหน้าของประเทศไทย โดยมีจำนวนประชากร ทั้งหมดจำนวน 112 คน แบ่งเป็นอาจารย์ จำนวน 32 คน เป็นนิสิตนักศึกษาจำนวน 80 คน สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ จำนวน 30 คน และเป็นนิสิตนักศึกษา จำนวน 66 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Priority Need Index แบบปรับปรุง หรือ PNI Modified

ระยะเวลาในดำเนินงานวิจัย

ใช้เวลาดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ การศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้เวลา 2 เดือน, การสร้างแบบประเมินเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจนเสร็จสมบูรณ์ใช้เวลา 3 เดือน, ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลา 2 เดือน, การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อวิจารณ์ และสรุปผล ใช้เวลา 1 เดือน และเขียนรายงานวิจัย 1 เดือน รวมเวลาทั้งสิ้น 9 เดือน

ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์หาคำถาม เริ่มจากผู้วิจัย ทำการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง กับคุณธรรมของนิสิตนักศึกษา และเทคโนโลยีการศึกษา นำมาค้นหาหัวข้อทางด้านคุณธรรมที่มีการศึกษาหรือกล่าวถึงบ่อยครั้งมากที่สุด ได้ผลลัพธ์เป็นคุณธรรม 7 ด้าน 1.ความซื่อสัตย์ 2.ความมีวินัย 3.ความรับผิดชอบ 4.ความเสียสละมีจิตสาธารณะ 5.ความอดทน

อดกลั้น 6.ความเมตตา และ 7.ความใฝ่รู้

2. การศึกษางานวิจัยจรรยาบรรณของนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยนำงานวิจัยของ วราภรณ์ สีนถาวร (2545) ซึ่งได้วิจัยและคัดกรองจนได้ข้อสรุปจรรยาบรรณของนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อที่มีลำดับความสำคัญ 10 อันดับมาใช้เป็นหลัก การและแนวคิดในการสร้างข้อคำถาม 1.ตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเอง 2.มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรม 3.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติเป็นสำคัญ 4.มีความยุติธรรมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5.ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีการศึกษาให้ แก่ผู้อื่นอย่างเปิดเผยและจริงใจ 6.ยึดมั่นในหลักการของวิชาชีพนักเทคโนโลยีการศึกษา 7.อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม 8.วิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา 9.สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม 10.ให้บริการด้วยความจริงใจและเต็มใจ

3. ตั้งข้อคำถามตามหัวข้อด้านคุณธรรมที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์หาคำถามทั้ง 7 ด้าน โดยข้อคำถามจะเป็นในลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีลักษณะตรงตามหลักการและแนวคิดจากงานวิจัยจรรยาบรรณของนักเทคโนโลยีการศึกษา จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำคำถามที่ตั้งขึ้นมาใช้ในการสร้างแบบประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

4. นำแบบประเมินต้นแบบให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ในการตรวจสอบจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และผู้วิจัย

ได้แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เมื่อแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสร็จสิ้น จนได้แบบประเมินตามคำแนะนำแล้ว แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้ง เพื่อหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ แล้วตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ออก แล้วจึงจัดทำแบบประเมินจากข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจอีกครั้ง ก่อนจะจัดทำแบบประเมินเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อกับทางภาควิชาของกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บข้อมูลในแต่ละสถาบันการศึกษา และได้ทำหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อทำงานวิจัย และนำไปมอบให้ทางภาควิชาเพื่อบอกช่วงเวลาที่ต้องการเก็บข้อมูล รวมทั้งอธิบายเนื้อหาและเหตุผลของการเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

6. วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Priority Need Index แบบปรับปรุง (PNI Modified)

$$\text{PNI Modified} = \frac{(I - C)}{D}$$

I = ค่าคะแนนเฉลี่ยของสิ่งที่คาดหวัง

D = ค่าคะแนนเฉลี่ยของสิ่งที่เป็นจริง

7. นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาจัดลำดับของความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรม โดยการ

เปรียบเทียบสภาพที่ควรเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำมาจัดลำดับของความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรมของนักเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา พบว่าจากรายการความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรม 26 รายการ มีอยู่เพียง 3 รายการที่มีค่าความต้องการอยู่ในอันดับต้น ได้แก่

1. การใช้ Software Computer ถูกต้องตามลิขสิทธิ์ มีค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 0.37, ค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชา เท่ากับ 0.34 และค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตนักศึกษา เท่ากับ 0.38

2. การขออนุญาตเจ้าของสื่อ เช่น ภาพ เสียง วิดีโอ ก่อนนำมาใช้ในงานของตน มีค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 0.29, ค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชา เท่ากับ 0.4 และค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตนักศึกษา เท่ากับ 0.24

3. การขอผลงานตามกำหนดเวลา มีค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 0.19, ค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชา เท่ากับ 0.2 และค่า PNI จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตนักศึกษา เท่ากับ 0.18

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัยผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขประเด็นรายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การใช้ Software Computer ถูกต้อง

ตามลิขสิทธิ์, การขออนุญาตเจ้าของสื่อ เช่น ภาพ เสียง วิดีโอ ก่อนนำมาใช้ในงานของตน, ปัญหาการส่งผลงานตามกำหนดเวลา และการตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้อื่นอันเกิดจากผลงานของตน ทั้งนี้ผลการศึกษาในรายละเอียดตามประเด็นดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ในการสร้างความตระหนักให้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษา และสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษาจะได้นำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมของนิสิตนักศึกษา เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาในเรื่องของการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy), การติดตามการทำงานของนิสิตนักศึกษาอย่างใกล้ชิดในระหว่างเรียน หรือนำไปปฏิบัติอย่างเป็น รุธรรมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า การใช้ Software Computer ถูกต้องตามลิขสิทธิ์, การขออนุญาตเจ้าของสื่อ เช่น ภาพ เสียง วิดีโอ ก่อนนำมาใช้ในงานของตน, การส่งผลงานตามกำหนดเวลา และการตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้อื่นอันเกิดจากผลงานของตน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงนั้น ควรนำไปใช้ส่งเสริมคุณธรรมของ นิสิตนักศึกษา เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาในเรื่องของการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy), การติดตามการทำงานของนิสิต นักศึกษาอย่างใกล้ชิดในระหว่างเรียน

2. นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเสนอเพื่อ ขอการสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัย ในการ ช่วยลดปัญหา จากรายการที่มีความต้องการ จำเป็นอันดับสูงสุด

3. ใช้ในการรณรงค์ต่อต้านพฤติกรรม ด้านคุณธรรมที่มีปัญหา โดยนำผลวิจัยนี้ไปชี้แจง เพื่อการรณรงค์ และนำผลการวิจัยไปบอกกล่าว ถึงระดับความรุนแรงของปัญหา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งหน้าควร ศึกษาเพื่อแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการใช้ Software Computer ถูกต้องตามลิขสิทธิ์, การขออนุญาตเจ้าของสื่อ เช่น ภาพ เสียง วิดีโอ ก่อนนำมาใช้ในงานของตน, การส่งผลงานตาม กำหนดเวลา และการตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้อื่นอันเกิดจากผลงานของตน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยกับมหาวิทยาลัย อื่นที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพฯ ซึ่งจะทำให้มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มีความ หลากหลายมากกว่านี้ และมีจำนวนมากขึ้น

บรรณานุกรม

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). **นักเทคโนโลยี การศึกษา ครูเทคโนโลยี และครู เทคโนโลยีการศึกษา เรากำลังพูด ถึงคำไหน**. จาก <https://www.facebook.com/chaityong.brahmawon> g.7/posts/10201354159788471.

ธีระศาสตร์ อายุเจริญ. (2558). **การประเมิน ความต้องการจำเป็นด้านการจัดการ เรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความใฝ่รู้ ของ นิสิตปริญญาตรี สาขาวิชา เทคโนโลยีการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

วรัท พฤชากุลนันท์. (2550). **นักเทคโนโลยีการศึกษา**. จาก <http://www.kroobannok.com/134>.

วราภรณ์ สีนถาวร. (2545). **การศึกษาจรรยาบรรณของนักเทคโนโลยีการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วสันต์ ศรีเจริญ. (2550). **ความหมายเทคโนโลยีการศึกษา**. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/103617>.

สุบิน ยุระรัช. (2554). **แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น**. วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 13 ฉบับที่ 2.

โสภาค เจริญสุข. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทางวัฒนธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี

The Participatory Management Effecting The Marketing Strategy of The Private Schools in Nonthaburi Province

ชัยวัฒน์ อุทัยแสน*, อาริต เสงี่ยมประชา

Chaiwat Uthaisan and Arit Sengpracha

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail : baanbanana15@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี 2) กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 36 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของสวอนเบอร์ก และสวอนเบอร์ก และกลยุทธ์การตลาด ตามแนวคิดของ คอตเลอร์ และเคลเลอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร 2.กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านราคา ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการจัดจำหน่าย ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านการส่งเสริมการตลาด 3.การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามด้าน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อด้านผลิตภัณฑ์ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อด้านราคา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อด้านการจัดจำหน่าย ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อด้านบุคคล ด้านการ

ไว้วางใจกัน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อ ด้านกระบวนการ และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อด้านลักษณะทางกายภาพ

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, กลยุทธ์การตลาด

ABSTRACT

The purposes of this research were to identify 1) the participatory management of the private schools in Nonthaburi Province, 2) the marketing strategy of the private schools in Nonthaburi Province and 3) the participatory management effecting the marketing strategy of the private schools in Nonthaburi Province. The samples were 36 private schools in Nonthaburi Province. The 6 respondents in each private schools were, a licensee/a manager, an administrator/an assistant, a head of branch and a teachers in private schools total of 216 respondents. The research instrument was a questionnaire which was the participatory management based on conceptual of Swansberg and Swansberg and the marketing strategy based on conceptual of Kotler and Keller. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows : 1.The participatory management of the private schools in Nonthabur Province, as a whole and as an individual, were at a high level. In order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; goal and objective, commitment, trust and autonomy. 2.The marketing strategy of the private schools in Nonthaburi Province, as a whole and as an individual, were at a high level. In order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; price, physical characteristic, product, place, people, process and promotion. 3.The participatory management of the private schools in Nonthaburi Province goal and objective aspect and autonomy aspect effecting the total marketing strategy of the private schools in Nonthaburi Province at 0.01 level of significance. By considering in each aspect were as follows: autonomy aspect and goal and objective aspect effecting product aspect. Autonomy aspect effecting price aspect. Autonomy aspect and trust aspect effecting place aspect. Autonomy aspect and trust aspect effecting promotion aspect. Goal and objective aspect and autonomy aspect effecting people aspect. Trust aspect, objective aspect and autonomy aspect effecting process aspect. And objective aspect and autonomy aspect effecting physical characteristic aspect.

Keyword : Management, Symphonic Band

บทนำ

การศึกษาเอกชนได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญในการช่วยจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นในการพัฒนาประเทศในแง่ที่เป็นการเพิ่มโอกาสและทางเลือกของการรับการศึกษาทดแทนส่วนที่รัฐจัดได้ไม่เพียงพอ อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการเฉพาะของประชาชนในเชิงคุณภาพทางวิชาการ ความสามารถเฉพาะด้าน และด้านระเบียบวินัย และคุณธรรม อดีตที่ผ่านมาการดำเนินงานการศึกษาเอกชนต้องประสบปัญหามาโดยตลอด

รัฐมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาก็ตาม แต่ยังคงปรากฏความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของการจัดการศึกษาเอกชน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2549) จึงพอสรุปได้ดังนี้ 1) เงินอุดหนุนที่รัฐกำหนดออกมานั้น ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเงินที่โรงเรียนเอกชนบริหารจัดการให้กับนักเรียน คือ งบประมาณซึ่งคิดเฉลี่ยที่รัฐใช้ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนต่อคนต่อปีในโรงเรียนของรัฐโดยไม่คิดถึงบลงทุนด้าน 2) ผลกระทบจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจส่งผลให้โรงเรียนเอกชนมีจำนวนนักเรียน ลดลง การลงทุนทางการศึกษาของเอกชนนั้นเป็นไปตามกลไกของเศรษฐกิจในระบบเสรีนิยมที่เป็นไปตามกลไกของตลาดในช่วงที่ประเทศมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงต่อเนื่อง ความต้องการของตลาดแรงงาน การลงทุนทางการศึกษาของเอกชนจึงมีแนวโน้มไปในทางที่ 3) ปัญหาที่เกี่ยวกับสถานะของวิชาชีพครู เนื่องจากครูส่วนใหญ่มักมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี มีหนี้สินมากเพราะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ 4) หลายโรงเรียนมีครูสอนไม่เพียงพอ ขาดวัสดุ

อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน สถานที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องมีภารกิจควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่การสอน คือ งานของฝ่ายบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงาน 5) จากสรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในระดับประเทศ จำนวน 2,116 แห่ง (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553) พบว่าในด้านผู้บริหารที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน คือ การบริหารวิชาการโดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา 6) นโยบายเรื่องการบรรจุครูของภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อครูโรงเรียนเอกชนโดยที่ผ่านมา หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดระยะเวลาในการบรรจุครูในช่วงกลางปี ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนทั้งการเรียนการสอนกลางคัน โรงเรียนเอกชนจึงต้องจัดหาครูใหม่ และทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง 7) แรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรมีน้อย เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆอยู่ในข้อจำกัดของผลประโยชน์ทางธุรกิจการศึกษา ซึ่งทำให้ครูโรงเรียนเอกชนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในชีวิต ดังนั้นเมื่อมีโอกาสในการสอบบรรจุครูของรัฐจึงตัดสินใจลาออกได้ง่าย 8) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจากที่ผ่านมาเป็นธุรกิจทางการศึกษาของ

ครอบครัวที่มีฐานะทางการเงินที่สามารถจัดตั้งโรงเรียนเอกชนได้ ซึ่งผู้บริหารไม่มีความรู้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ไม่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ ไม่มีภาวะผู้นำทาง

จากสภาพปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาพรวมของประเทศ ปัญหาด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งสถานการณ์ด้านการศึกษาโดยรวมของจังหวัดนนทบุรี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชน คือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาลู่การปฏิบัติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาและการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการจัดการศึกษาเอกชน และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งหมายถึง การบริหารให้มีคุณภาพการบริหารที่มีแบบแผน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ การทำให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคลนั้น จะต้องมีความรู้แนวทางดำเนินการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติและดำเนินการได้ เนื่องจากการทำธุรกิจทางการศึกษายังมีปัจจัยและองค์ประกอบอื่นที่สำคัญ เพื่อนำพาให้โรงเรียนเอกชนอยู่รอดโดยการนำกลยุทธ์ทางการตลาดเข้าใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 48 แห่ง โดยเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้น โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาระดับเดียว

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 36 แห่ง จำนวน 216 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการ 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน จำนวน 36 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 216 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก และสวอนเบิร์ก (Swansberg)

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การตลาดของของ Kotler and Keller (2006) จำนวน 7 ตัวแปรย่อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

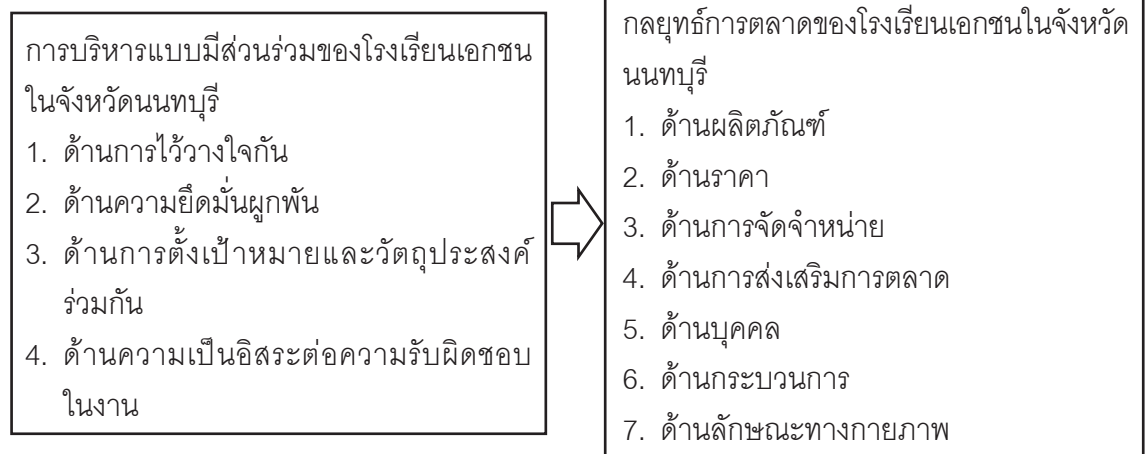
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนด ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบอร์ก และสวอนเบอร์ก (Swansberg)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การตลาดตามแนวคิดของคอตเลอร์ และเคลเลอร์ (Kotler and Keller, (2006) แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิคเคิร์ท (Likert, 1961)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงบรรยายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบทางสถิติเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี มีข้อค้นพบสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

และรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวม และ

รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และบุคลากรยอมรับบทบาทหน้าที่ ในการทำงานซึ่งกันและกัน 1.2 ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร 1.3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันดำเนินการบริหารตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 1.4 ความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2. กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านราคา ด้านภาพลักษณ์ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการจัดจำหน่าย ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านการส่งเสริมการตลาด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้ 2.1 ด้านผลิตภัณฑ์ โดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโรงเรียนมีผู้บริหารที่มีคุณภาพ 2.2 ด้านราคา โดยภาพรวม และ

รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโรงเรียนเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาอย่างเหมาะสม 2.3 ด้านการจัดจำหน่าย โดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโรงเรียนมีความสะดวกในการเดินทาง 2.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด โดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโรงเรียนมีการแนะนำ/ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 2.5 ด้านบุคคล โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานอย่างเป็นระบบ 2.6 ด้านกระบวนการ โดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่รัดกุม 2.7 ด้านภาพลักษณ์ โดยภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโรงเรียนมีอัตลักษณ์ที่เด่นชัด

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 3.1 ด้านผลิตภัณฑ์ คือ ด้านความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3.2 ด้านราคา คือ ด้านความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร 3.3 ด้านการจัดจำหน่าย คือ ด้านความเป็นเอกภาพของ

ผู้บริหาร และด้านการไว้วางใจกัน 3.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านการไว้วางใจกัน 3.5 ด้านบุคคล คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร 3.6 ด้านกระบวนการ ด้านการไว้วางใจกัน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3.7 ด้านลักษณะทางกายภาพ คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จากการสรุปผลการวิจัยในข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกด้านเข้าสมการถดถอยของกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้านแล้ว เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญในด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความเป็นเอกภาพของผู้บริหาร

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นการบริหารจัดการแบบครบวงจร ดูแลกันในทุกด้าน ผู้บริหารร่วม

ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกกิจกรรมแบบร่วมคิดร่วมทำ ทำให้เกิดความรักความเข้าใจ เกิดพลังในการทำงานและส่งผลสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม พร้อมกันนี้โรงเรียนยังได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน เป็นอย่างดี โดยโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติและแสดงความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน มีผลทำให้ได้ความร่วมมือที่ดี มีความใกล้ชิดกัน และสร้างวิสัยทัศน์

2. ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญเรื่องมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกโรงเรียนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน ในปัจจุบันการแข่งขันทางการศึกษาในเชิงธุรกิจของโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันกันสูง และผลกระทบจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ผู้ปกครองนักเรียนมีทางเลือกในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน จึงเป็นผลกระทบในเชิงธุรกิจของโรงเรียน การใช้กลยุทธ์การตลาดด้านต่างๆ ของโรงเรียนเอกชนล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการได้ส่วนแบ่งการตลาดของนักเรียนที่เรียนโรงเรียนเอกชน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ

ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและกลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรสร้างการยอมรับบทบาทหน้าที่ในการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะอยู่เสมอเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับกลยุทธ์การตลาดของสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการบริหารงานที่มีรูปแบบเฉพาะในพื้นที่ที่ทำการศึกษา

บรรณานุกรม

- จันทิมา โกสิยรัตน์าภิบาล. (2557). “ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนเอกชน อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชัยญา อภิบาลกุล. (2555). “รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Kotler P., & Keller, K. L. (2006). *Marketing management (12th ed)*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V. & Morgan, E. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and psychological measurement, 30, 607-610.
- Likert, Rensis. (1961). *New patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book.

แนวทางการเตรียมต้นฉบับ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประเภทของบทความ

1. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเทอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์เสนอแนวทางแก้ไข
2. บทความวิจัย หมายถึง เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย
3. บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทิตheater การทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรีโดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม
4. บทความปริทัศน์ (Review article) หมายถึง งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the art) เฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้ามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย 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, ชื่อผู้พิมพ์ ขนาด 14, รายละเอียดผู้พิมพ์ ขนาด 12, เนื้อหาใช้ตัวปกติ ขนาด 16 ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. บทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษจะต้องมีคำสำคัญในบทความย่อภาษาไทย และ Keyword ในบทความย่อภาษาอังกฤษ และภาษาอังกฤษจำนวนไม่เกิน 5 คำ (บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษทุกบทความ)
3. ถ้ามีรูปภาพ / ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย

4. ประวัติผู้แต่ง ให้ระบุชื่อของผู้เขียน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) วุฒิกศศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป พร้อมสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงานและผลงานทางวิชาการ 1-3 ปีที่ผ่านมา และ File.jpg รูปถ่ายหน้าตรง 1 รูป (สวมชุด)

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. ผู้เขียนตรวจความถูกต้องทั้งหมดอย่างละเอียดถี่ถ้วนไม่ควรมีคำผิด และคำที่มี ๆ (ไม่ยมก) ในคำว่าต่าง ๆ เป็นต้น โดยเคาะวรรค แล้วเสร็จจึงส่งบทความพร้อมต้นฉบับของท่านที่ สำนักวิจัย ชั้น 2 อาคารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่นบันทึกข้อมูลก่อนส่งให้กองบรรณาธิการดำเนินการต่อไป

รูปแบบการเขียนอ้างอิง

กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้นและอาจจะระบุ เลขหน้าของเอกสารด้วยก็ได้หากต้องการตัวอย่างและให้มีการอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม (reference citation) โดยการรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้น ๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งภายใต้หัวข้อ “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทยหรือ Reference สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1. บรรณานุกรมหนังสือ

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

ตัวอย่าง

ชวนพิศ วงศ์สามัญ, และกล้าเผชิญ โชคบำรุง. (2546). การตรวจทางห้องปฏิบัติการและการพยาบาล. 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 ทัศนวิวัฒน์. (2550). ประวัติโรคไหลตาย. ใน สุมาลี นิมนานิตย์ และ ปรีดา มาลาสิน (บรรณาธิการ), **โรคไหลตาย: Sudden unexplained death syndrome** (หน้า 12-25). กรุงเทพมหานคร : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

3. บรรณานุกรมบทความวารสาร

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

ตัวอย่าง

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

4. บรรณานุกรมออนไลน์

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

ตัวอย่าง

ชวนะ ภวกันนท์.(2548). ธุรกิจสปาไทยนำก้าวไกลไปกว่านี้. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.businessgai.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, จากฐานข้อมูลวารสารวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

6. บรรณานุกรมบทความจากการสืบค้น CD-ROM

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ (ชื่อ CD ROM). ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จากชื่อฐานข้อมูลที่สืบค้น. (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 / หน่วยงานอื่นๆ / วารสารวิชาการ

การสมัครสมาชิก

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

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

1. เงินสด (กรณีสมัครด้วยตนเอง)
2. ติดต่อฝ่ายประชาสัมพันธ์ จัดจำหน่ายและสมาชิก

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)

(ขนาด 16).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ :

ABSTRACT (ตัวหนา ขนาด 16)

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

Keywords :

บทนำ (ตัวหนา ขนาด 16)

(ขนาด 16).....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล

.....

.....

.....

.....

.....

กรอบแนวคิดการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

การดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

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.....

(.....)

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



**แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาลงวารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอส่งบทความวิชาการลงวารสารวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิจัย

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

อาชีพ ☐ อาจารย์ประจำสาขาวิชา.....คณะ.....
สถาบัน/มหาวิทยาลัย.....

☐ นักศึกษา ระดับ คณะ มหาวิทยาลัย

☐ อื่นๆ

ขอส่ง ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ
☐ บทความวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ☐ บทความปริทัศน์ (review article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

.....

ชื่อเรื่อง(ภาษาอังกฤษ).....

.....

ชื่อคำสำคัญ (ภาษาไทย)

Keywords (ภาษาอังกฤษ)

ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย).....

ชื่อผู้เขียน (ภาษาอังกฤษ)

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

ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

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

โทรสาร..... E-mail :

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร
อื่น ๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ธนบุรี

ลงนาม.....ผู้ส่งบทความ

(.....)

บันทึก

[illegible]

[illegible]

บันทึก

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

บันทึก

[illegible]

[illegible]