



วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ACADEMIC JOURNAL
BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

วันแม่แห่งชาติ
๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๖



ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม 2556 - ตุลาคม 2556 วารสารราย 6 เดือน

Vol.2 No.1 May 2013 - October 2013

ISSN 2286-6590

สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม BUILD INTELLECT, MAN, MORALS



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

ISSN. 2286-6590 ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนพฤษภาคม-ตุลาคม 2556

เจ้าของ

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

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่บุคคลทั่วไป ทั้งแวดวงวิชาการและสังคมทั่วไป
2. เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการวิจัย และการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ
3. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการอิสระ เพื่อเชื่อมโยงด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

คณะที่ปรึกษา

- พลเอกเชษฐา ฐานะจาโร
- พลโทเจริญ เบญจาทิกุล
- ดร.ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาทิกุล
- ศาสตราจารย์ ไชยยศ เหมะรัชตะ
- ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์
- ศาสตราจารย์ ดร.อรุณ รักรธรรม
- ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สายหยุด จำปาทอง
- รองศาสตราจารย์ ดร.พีระพงศ์ ทิพนาค
- รองศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช อุดมไพจิตรกุล
- รองศาสตราจารย์ ดร.ประไพศรี ให้อำยอง
- รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี
- รองศาสตราจารย์ ดร.อินทร์ ศรีคุณ
- รองศาสตราจารย์ เกศินี วิฑูรชาติ
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยา เบ็ญจาทิกุล
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรศักดิ์ ตระกูลชีวานินต์
- อาจารย์อรุณี ม่วงน้อยเจริญ
- นายคณิต สายลิม

ประธานฝ่ายจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

- รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ นิยมญาติ

บรรณาธิการ

- ดร.ณัฐรัฐ ธนดิติกร

กองบรรณาธิการ

- ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริวิเศษ
- ศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล
- ศาสตราจารย์ ดร.ปวีป เมธาคูณวุฒิ
- รองศาสตราจารย์ ดร.พญ.เนลิณี ไชยเอียง
- รองศาสตราจารย์ ระวีวรรณ แสงฉาย
- รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร กัลยาณมิตร
- ดร.ดวงฤทธิ เบ็ญจาทิกุล ชัยรุ่งเรือง
- ดร.นภัทร จันทรรามณ์
- อาจารย์เพ็ญศรี พงษ์ประภาพันธ์

ฝ่ายกฎหมาย

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสงี่ยม บุษบาบาน
- อาจารย์วาทีน หนูแก้ว

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม วรณศิริ
- อาจารย์วรรษพร สัตยพันธ์
- อาจารย์กฤตยา สุขประเสริฐ
- อาจารย์นพวรรณ เนตรธำมภ์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศสุดา รัชฎาวิศิษฏกุล
- อาจารย์สุจิตรา แรมมี
- อาจารย์สุธีรา ธาตรีรัตนานนท์

ฝ่ายจัดการ สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ฝ่ายออกแบบปก

- ว่าที่ร้อยตรี ดร.อนันต์ โปธิกุล
- อาจารย์ประจักษ์ มหาสวัสดิ์
- อาจารย์วีรศักดิ์ จงเลขา
- อาจารย์ศิริชฎาน์ การะเวก
- อาจารย์พลคิด เสวน์นา
- อาจารย์นันทชัย ลาวงค์

พิมพ์ที่

: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
1/610 หมู่ 2 ถนนทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170
โทรศัพท์ (02) 8006800-5 โทรสาร (02) 8006806

พิมพ์เมื่อ

30 เมษายน 2556

จำนวน

1,000 เล่ม

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

ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความฉบับนี้

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคณวุฒิ | ข้าราชการบำนาญ |
| 3. ศาสตราจารย์ ดร.จ๋านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ รัตนจันทร์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 5. ศาสตราจารย์ วีระพงษ์ บุญโญภาส | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 6. รองศาสตราจารย์ สำเริง เมฆเกรียงไกร | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.พีระพงศ์ ทิพนาค | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.วิกร ตันฑวุฒิโท | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.วรัชยา ธรรมกิติภพ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.แพทย์หญิง เนสินี ไชยเอี้ย | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ นิยมญาติ | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.ภารดี ทองอุไทย | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 15. รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง จรววยพร สุภาพ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์เกสร บุญอำไพ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทรักษ์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ นาควิบูลย์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ไวยากรณ | วิทยาลัยเซนต์เทเรซา |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษนนท์ บึงไกร | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย รัตนะ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิชัย ภิรมณรัช | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 24. ดร.เรืองเดช เร่งเพียร | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ |
| 25. ดร.ธีรพงษ์ บุญรักษา | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 26. ดร.กล้า สมตระกูล | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ฉบับนี้ เผยแพร่ในช่วงเวลาวันสำคัญของไทยทั้งวันฉัตรมงคล วันพืชมงคล วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา อีกทั้งเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ปวงชนชาวไทยได้แสดงความจงรักภักดีต่อสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม 2556 ซึ่งพระองค์ท่านทรงได้ปฏิบัติพระราชกรณียกิจที่ทรงคุณูปการแก่แผ่นดินไทยไว้นานัปการตามรอยเบื้องยุคลบาทพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในวโรกาสนี้ ข้าพระพุทธเจ้าในนามของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ขอถวายพระพรแด่พระองค์ท่าน ทรงมีพระพลานามัยที่แข็งแรง ทรงพระเจริญยิ่งยืนนาน และอยู่ในดวงใจของพสกนิกรไทยตลอดกาลนาน

ด้านเนื้อหาภายในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความพิเศษ “Concept of Educometrics” ของ ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี นอกจากนี้ยังมีบทความงานสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน คือ “ภาพสะท้อนชีวิต” โดยอาจารย์นิวัติ ชูทวน บทความวิชาการของ ดร.ไพศานต์ เพ็ชรพลาย กับ “แนวคิดการสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเอง” เป็นการสร้างแนวความคิดในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในสังคมปัจจุบัน ยุคโลกาภิวัตน์นั้น วิถีชีวิตในด้านต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงบทความหนึ่งชื่อของรองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ นิยมญาติ ในบทความเรื่อง “Human Resource Management” ตามด้วยบทความวิชาการ บทความวิจัย จากหลากหลายเรื่องราวในแต่ละสาขาวิชา โดยแต่ละบทความนั้นมีเนื้อหาที่ให้ความรู้ในศาสตร์ที่แตกต่างกันไป

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการและผู้ที่สนใจโดยทั่วไป

อาจารย์ ดร.ณัฐรัฐ ธนนิติกร

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความพิเศษ

หน้า

- Concept of Educometrics..... 1
Prof. Taweep Sirirassamee, Ph.D.

บทความวิชาการ

- แนวคิด : งานสาธารณสุขมูลฐานที่มุ่งเน้นชุมชน..... 14
รองศาสตราจารย์ระวีวรรณ แสงฉาย
- แนวคิดการสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเอง..... 21
ดร.ไพศานต์ เพ็ชรพลาย
- จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับทางสังคมศาสตร์..... 29
พญ.ชุลีกร ธนนิติกร และ ดร.ณัฐรัฐ ธนนิติกร

บทความวิจัยและงานสร้างสรรค์

- แบบจำลองปรับขยายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้..... 36
สมพร ทองสมศรี
- องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และกระบวนการศึกษาตามอรรถศาสตร์อำเภอโดยผ่านการรับรู้ของครู..... 46
อุบล ทศนโกวิท
- การศึกษาการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน..... 51
ดร.โชติมา แก้วทอง
- แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565)..... 62
ม.ร.ว.เบญจมา ไกรฤกษ์
- รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1..... 73
ดร.กวิณทร์เกียรติ นนธ์พละ และ ดร.ศุริยะ จันทร์ประจำ
- บทบาทของสถาบันการเงินตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน:ศึกษาหลักเกณฑ์การรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบข้อเท็จจริงของลูกค้าสถาบันการเงิน..... 85
วนิดา จันทร์ทิมา
- รูปแบบการเพิ่มผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม..... 92
ชนิดาภา ดีสุข
- การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย..... 102
สุชาติ ปรีกทยานนท์
- ภาพสะท้อนของชีวิต..... 111
นิวัฒน์ ชูทวน

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

- Human Resource Management..... 119
Assoc. Prof. Satit Niyomyaht, Ph.D.
- แนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับวารสารวิชาการ..... 123
- โบสถ์ครุสมาชิกวารสารวิชาการ..... 128
- แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาลงวารสารวิชาการ..... 129

การศึกษามิติ

Concept of Educometrics

*Professor Taweep Sirirassamee, Ph.D.**

บทคัดย่อ

ศึกษาศาสตร์ เป็นสาขาวิชาที่กำลังได้รับการพัฒนาให้เป็นศาสตร์ที่มีลักษณะเด่นชัด เช่นเดียวกับศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์เป็นกระบวนการสอนและการเรียนรู้ซึ่งมีตัวแปรต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง บทความนี้เป็นความพยายามของผู้เขียนที่จะพัฒนาศาสตร์ที่เรียกว่าการศึกษามิติให้สามารถวัดตัวแปรต่างๆ ทางการศึกษา การศึกษามิติ หมายถึง จิตมิติ สังคมมิติ และเศรษฐกิจมิติ และเครื่องมือทางสถิติประยุกต์ใช้วัดแบบทดสอบ สูตร กฎเกณฑ์ และมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์กระบวนการที่ซับซ้อนของวิชาการศึกษา

คำสำคัญ : การศึกษามิติ จิตมิติ สังคมมิติ เศรษฐมิติ

Abstract

Education is a growing discipline seeking a place in its own right among the social and behavioral sciences of the information age. Education is a teaching-learning process in which several variables are involved. This paper attempts to make a strong argument for developing the so called Educometrics to measure the variables in education. Educometrics would include psychometrics, sociometrics and econometrics tools as well as the statistical application to develop tests, formulas, criteria, scales and standards which are needed in the analysis of the complex process of education.

Keyword : educometrics psychometrics sociometrics econometrics

Concept of Educometrics

Education is a growing discipline seeking a place in its own right among the social sciences in the information age. The modern theory incorporates the results of research and experimentation on the procedures of education. This has been

possible because the helps of psychometric tools developed in psychology is now easily available. For example, test of intelligence, aptitude and achievement, inventories of interests and preferences, scale attitude and personality, etc. enable a modern educator to make scientific judgments and take correct

*คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

decisions on the psychological problems. However there are several other areas of educational problems in which psychometrics cannot help, although some use of sociometric tools has been made to study group behavior and interpersonal relationships of student. Several educational facts and phenomena, therefore, remain unanalyzed by any objective tools or measures. There are neither tested formula nor standard criteria for ascertaining, assessing and measuring all the dimensions of the comprehensive educational process which include many problems of study such as teacher efficiency workload, teacher-student relationship, staff management relationship, school performance, school building, effectiveness of co-curricular activities, efficiency of school administration, student discipline curriculum effectiveness, textbooks effectiveness, the impact of education on society, etc.

One could add to the list given above indicating the areas where scientific measurement is essential. Until now, we have relied heavily on the experiences of person dealing with those aspects of education or have asked for the expert opinion of theoreticians. But we have not developed the special methodology of measurement for concepts in education, which we so vaguely and analyze so subjectively. This is the reason why two educators, unlike two scientists have not been able to see eye on problems or have never offered a similar

judgment for the same problems. There has been no attempt to take in common tools and reach common conclusions on the objective and scientific basis.

Hence, this paper attempts to make a strong plea for evolving what the author called "Educometrics" Educometrics would include psychometric, sociometric and tools as well as the basic statistical applications. But in addition to these it would also comprise many other measures, tests, formula, criteria, scales and standards which are significantly needed in the analysis of the complex process of education. Thus, it is as wide as the definition of education. Education is basically a teaching-learning in which several variables are involved, e.g. learner, teacher, curriculum, textbook, evaluation, guidance, supervision, and administration, etc. Educometrics will help in analyzing of all these variables under different conditions and will enable educators to predict the result of certain situations or causes with a greater degree of confidence and correctness.

Hence, the basic assumptions of this paper for developing the concept of Educometrics are as follows :

1. Purpose of Social Sciences is to study Man in social context (see Model No.1)
2. Education is in the process of becoming a social science in our age of science and technology.
3. As a social science, education has

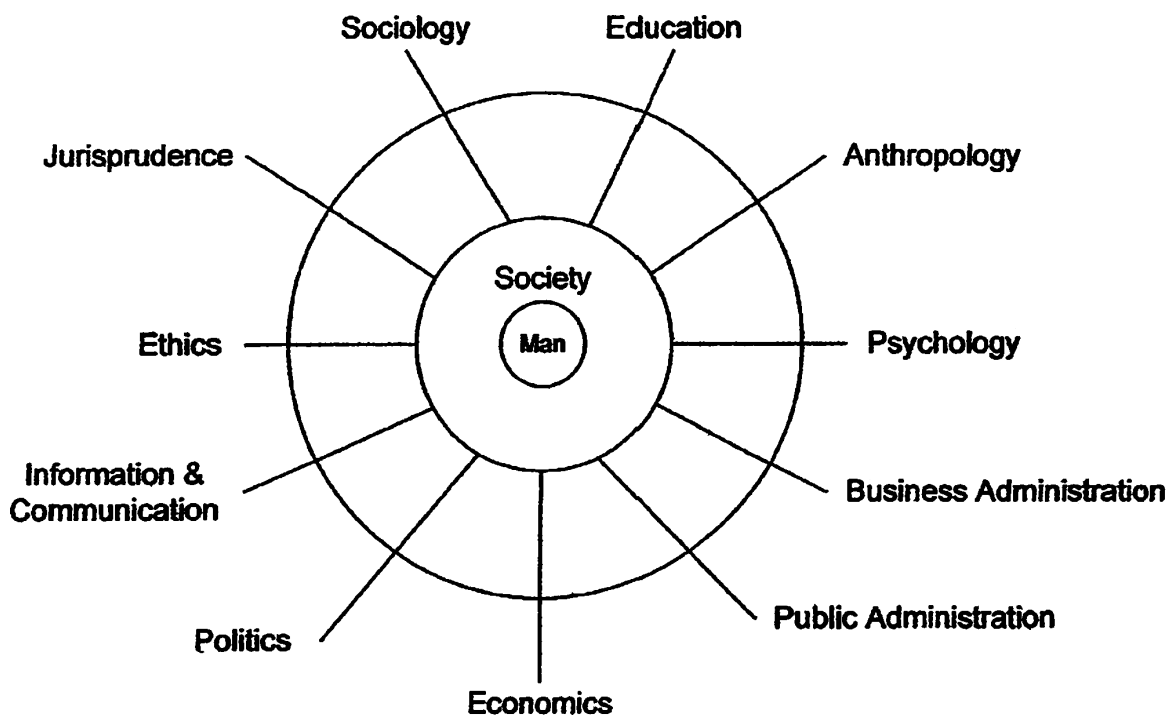
to develop adequate tools of measurement.

4. As a science, it needs an adequate amount of behavioral research, objective analysis and scientific experimentation with educational variables.

5. The use of psychometric tools and sociometric devices is important but is not

sufficient for the analysis of the comprehensive and complex educational process.

6. Adequate use of scientific research methodology and appropriate statistical tools are necessary to develop education as a social science or a behavioral science discipline.



Model No.1: Aim of Social Sciences

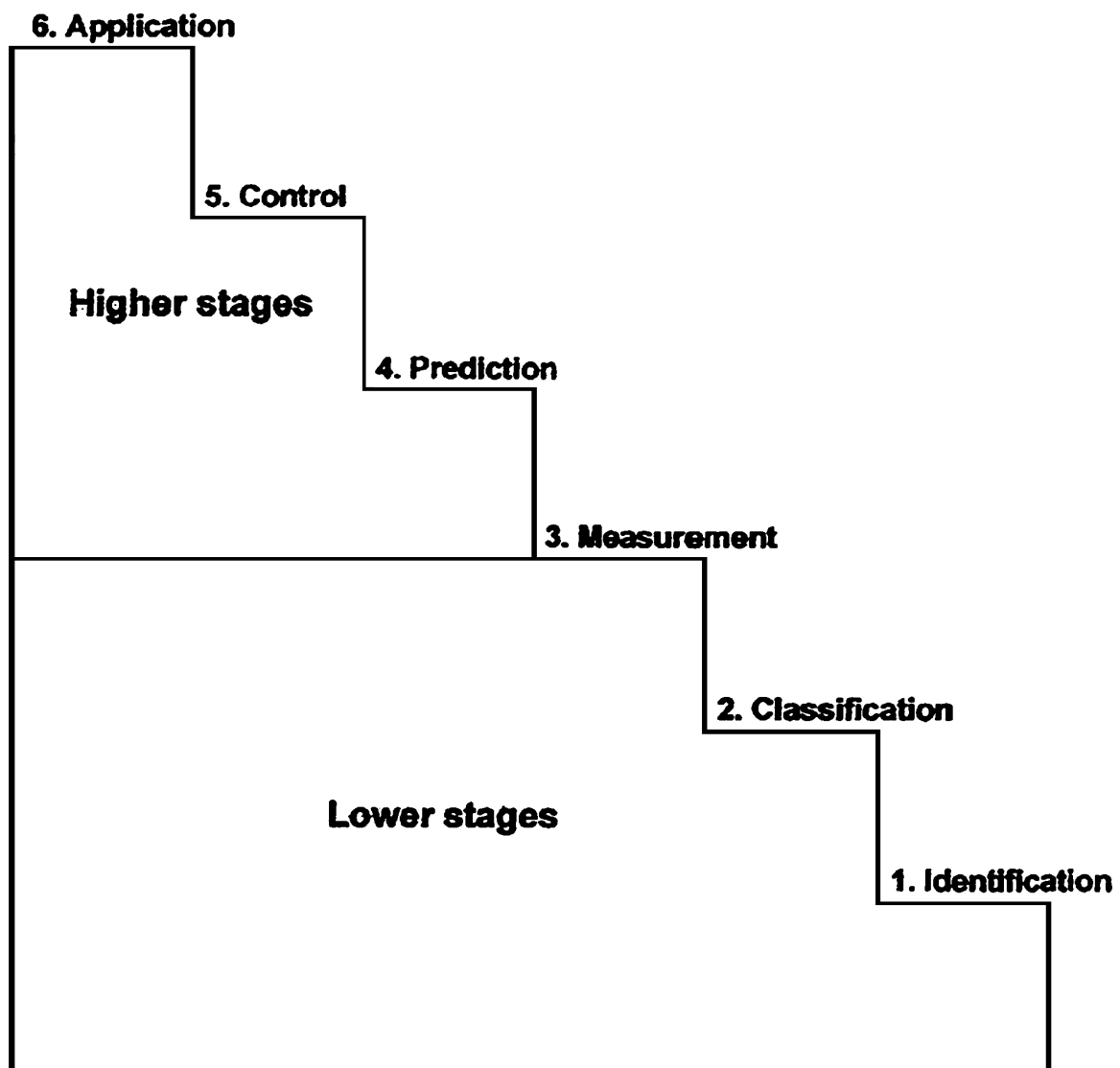
Present Position of Education as a Science

The need for developing education is as a social social science on the basis of some assumption. It is necessary to determine the present position of education in terms of the accepted stages of development of a discipline. The stage of scientific development of the discipline reveals six important stages as shown in Model No.2. A fully developed

discipline is one, which has attained almost all the six stages or can perform all the six functions precisely or accurately. A few physical sciences can boast to have reached such a maturity ; the social sciences are still far from it. The reason is obvious. They deal with human behavior in a society, which is a complex phenomenon to observe or to experiment with. But now there is an attempt to develop scientific tools and tests, to

evolve definite terms and concepts, and to predict on the basis of hypothesis-based research. Hence most of the social sciences now imitate the approaches of the behavioral sciences and develop measurement techniques and tools. Psychologists,

sociologists' and economists have given the lead by developing psychometrics sociometrics and econometrics to provide some tools for analysis and measurement of the problem in their respective areas.



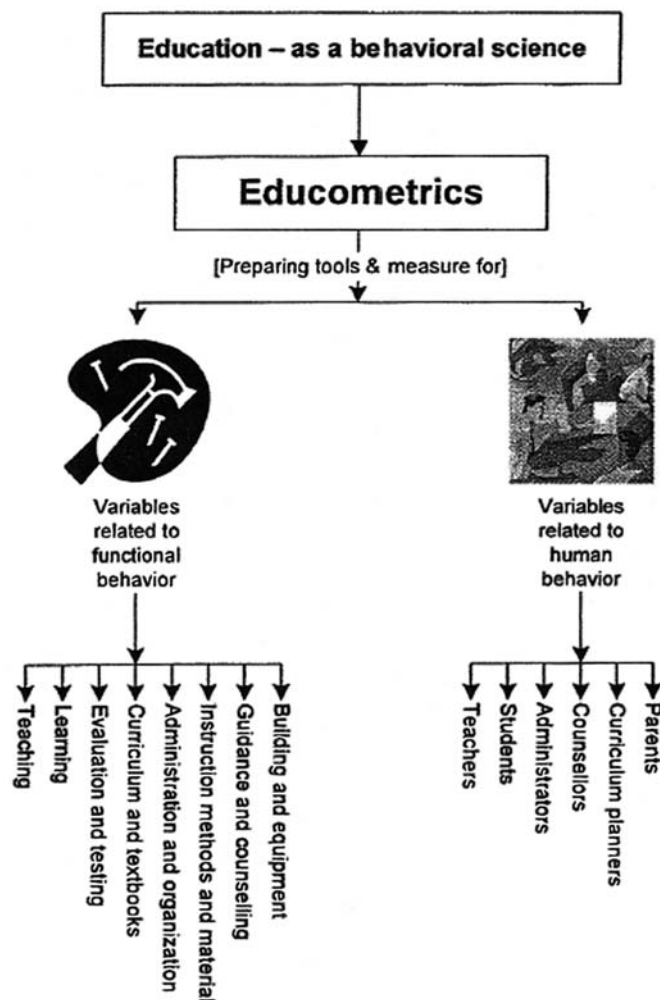
Model No.2: Stage of Scientific Development

Applying a similar logistic to the science of educations, one finds that it is still an undeveloped discipline since it has not evolved its own metrics or methodology of measurement and lives the borrowed use of psychometrics or sociometrics. It is regretted that the processes of definition, identification or classification or grouping are also not fully developed on scientific lines. Hence, education is still grouping in the lower stages of scientific development as shown

in Model No.2.

The main reason for this sad state of affair is the lack of an attempt to develop Educometrics, which makes a demand for precise definitions, clear classification and adequate analyzes of the facts under study. Educators or educationists have therefore remained philosophers rather than scientists in the true sense of the terms.

Scope of Educometrics



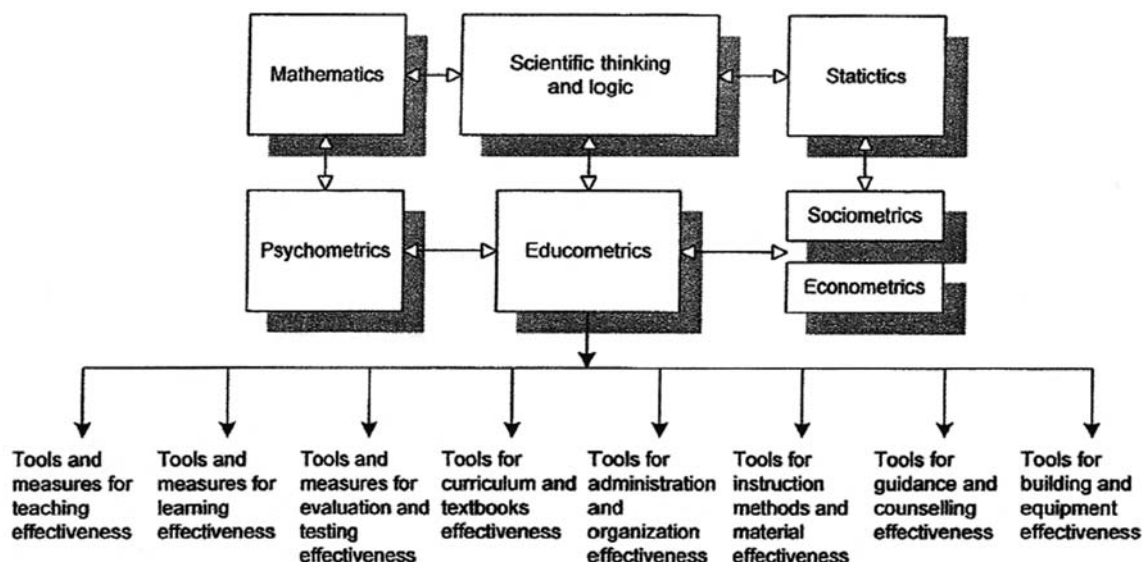
Model No.3: Variables for Educometrics

The next step is to understand the definition and scope of Educometrics in the scientific study of education as a total process. How far would it be different from psychometrics? What would be the areas of its application? These questions need a careful explanation.

Educometrics deals with all types of variables (see Model No.3). It has to develop both qualitative and quantitative tools of measurement related to the process of education. All types of tests, scales, checklist criteria, standards, specifications, mathematical formulae, etc. would be within the scope of

Educometrics. Even the tools of psychometrics of metrics of any other physical, normative or social science applied to educational procedures and problems will be within the scope of Educometrics.

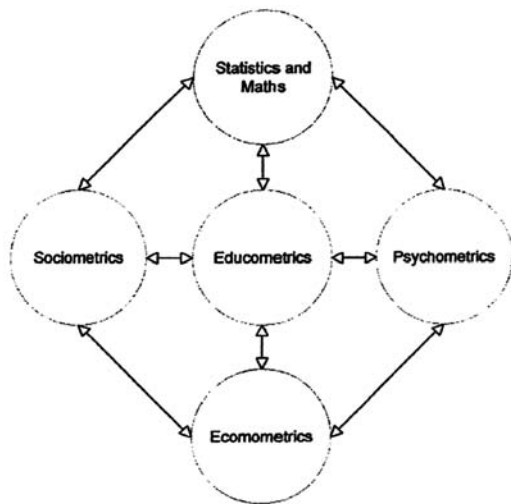
Educometrics has its genesis in scientific thinking and logic as shown in Model No.4 Mathematics and statistics, which are two abstract measurements techniques only supply the basic tools, procedures and formulae for measurement in all the social sciences, including education. They serve as senior guards for all the measurement problems in every branch of knowledge.



Model No.4: The scope of Educometrics and its bearings

They are the sources for evolving the methodologies of measurement in education, psychology, sociology, economics, etc. They are the creditors to the fields like

psychometrics, sociometrics, econometrics and Educometrics. However they are interrelated to each other as shown Model No.5.



Model No.5: Inter-relationship of Educometrics

While all the latter are the borrowers of the above normative disciplines, among themselves they have a peer-group relationship. Educometrics will be considered as a new and junior most peer as it has yet to fully develop and grow in stature like other metrics.

So far as the application of Educometrics is concerned, it includes the preparation of various types of tools and measures for judging the effectiveness of teaching, learning, and testing. It also includes the preparation of criteria for effective curricula and textbooks, effective organization and administration, effective guidance and equipment, method and material. In fact, it will cover all the aspects of education wherever measures will start with identification and classification of variables and move forwards the precise measurement and prediction of results.

Some Applications of Educometrics

An attempt is made to deal with the practical applications of the new discipline of educometrics. We will see how educometrics will help in developing appropriate tools, measures, criteria, standards, formulae, test and models to measure the different variables of education. These techniques of measurement can be both qualitative and quantitative. Let us be clear that these tools are hypothetical and so they should not be taken for granted as the standard tests of measuring educational variables. It needs to be noted that Psychology, Sociology and Economics also had to undergo the same procedure and then with objective research findings based on scientific investigation only, these behavioral sciences could develop their standard metrics and refined tools to measure their concept and different variables. However, all the tools and model of psychometrics, Sociometrics and econometrics are accepted as part of educometrics wherever their application is possible.

Specifically, Educometrics has to prepare tools in eight board areas that indicate the variable of the total educative process. It tries to measure effectiveness of these variables in a scientific manner of measurement. The steps are as follow:

- (1) Identification or location of variables or factors.

(2) Specification or definition of variables or factors.

(3) Determination of specific unit or terms of measurement.

(4) Formulation of tests or tools of measurement.

(5) Derivation of relationships or formulae for application or use.

The following list shows some broad areas in which Educometrical devices are to be developed.

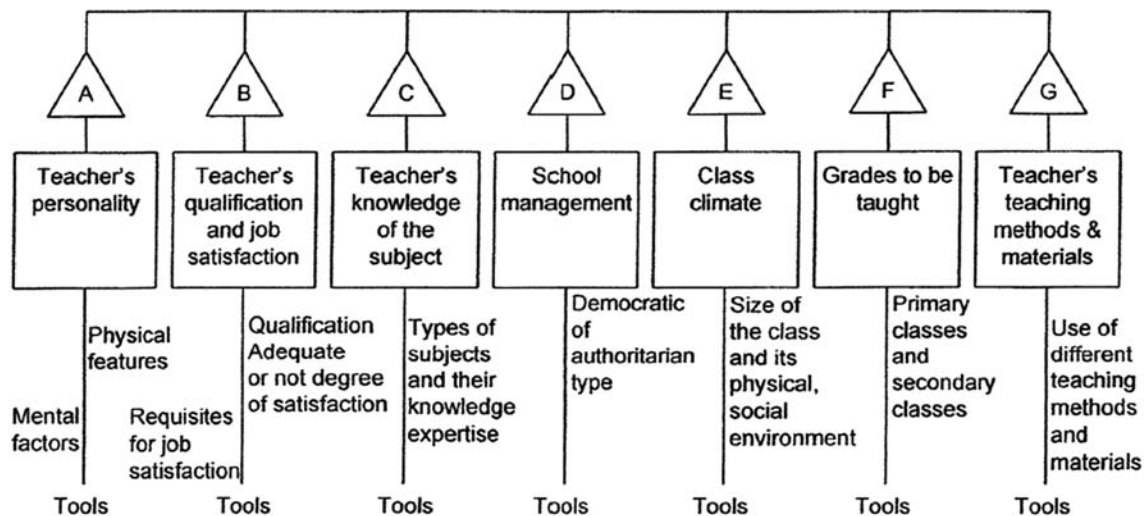
1. Teaching Effectiveness
2. Learning Effectiveness
3. Evaluation and testing Effectiveness
4. Curriculum and textbook Effectiveness
5. Organization and administration Effectiveness
6. Instructional method and material Effectiveness

7. Guidance and Counseling Effectiveness

8. Building and Equipment Effectiveness

In order to understand the general approach of Educometrics in these eight areas, the first areas namely, Teaching Effectiveness, will be discussed in detail. Approach is practically the same for other seven areas.

In the first step, detailed identification and proper definition of effective teaching is to be work out. For instance, teaching is effective to the extent that the teacher performs that are favorable to the development of basic skills, understanding, comprehension, desirable attitudes, accurate judgment and adequate personal adjustment to the student. The competent teaching is a complex phenomenon, which depend upon several factors like: Teacher's personality, Teacher's



Model No.6: Teaching Effectiveness

qualification, Teaching's experience, Knowledge. School climate, Classroom climate, grade-level of the student, methods and material use by teacher etc. are as shown in Model No.6.

The next step is to fix up the units. The tools, test and measurement techniques will be developed for different variables for the quantification of Teaching Effectiveness. Then total score will be calculated.

For better understanding and charity, each of the component of Teacher Effectiveness is described as follows:

1. Teacher's Personality score (TP) based on

- a) Measurement of physical features.
- b) Measurement of mental factors.

2. Teacher's Competency score (TC) based on

- a) Measurement of qualifications and achievements.
- b) Measurement of job experience and skill.

3. Teacher's Subject Knowledge score (SK) based on

- Measurement of subject knowledge through various achievement tests.

4. School Management score (SM)

based on

- Measurement of democratic or authoritarian characteristics of school management.

5. Class Climate score (CC) based on

- Criteria for classroom environment (physical, social and cultural).

5. Grade Level score (GL) based on

- Measurement of aptitude and ability of student in grade to be taught.

6. Teacher's Teaching Methods and Materials score (MM) based on

- a) Measurement of efficacy of materials.
- b) Measurement of efficacy of methods.

After getting the scores of these components and assume that each factor have equal weight. Teacher Effectiveness can be determined by the following formula:

$$TE = TP + TC + SK + SM + CC + GL + MM$$

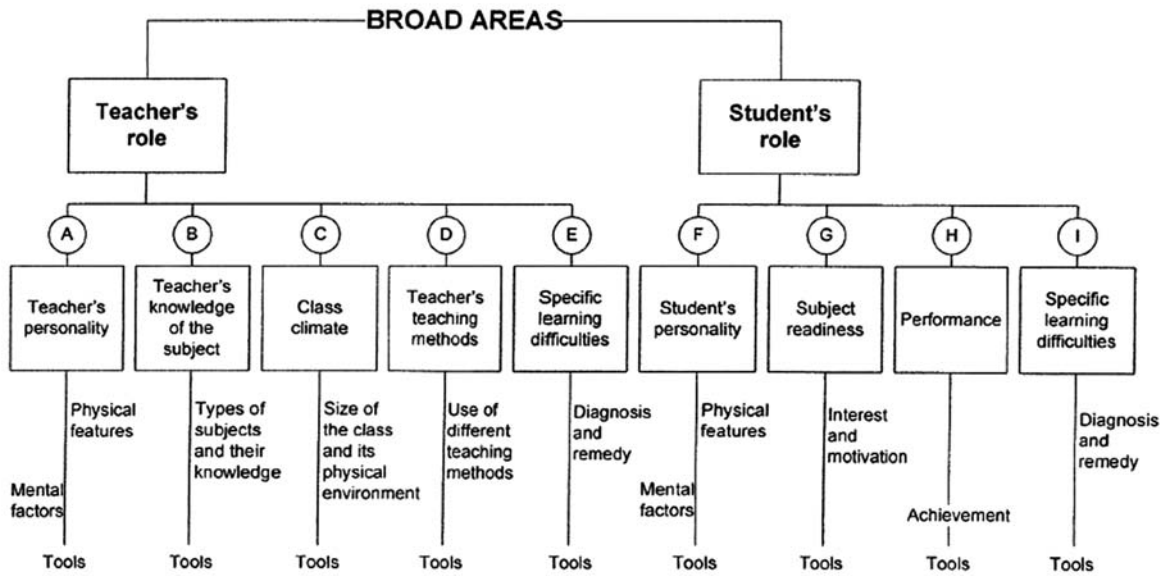
If we can put values for each factor, we can get Teacher Effectiveness in Figures. Teacher Effectiveness score (TE) in the school can be calculated on the following rating of seven factors listed below:

Factors	Level		
	High	Average	Low
Teacher's Personality	3	2	1
Teacher's Competency	3	2	1
Teacher's Subject Knowledge	3	2	1
School Management	3	2	1
Class Climate	3	2	1
Grade Level	3	2	1
Teacher's Teaching Methods and Materials	3	2	1
TOTAL	21	14	7

School with high TE has score of 21 points. School with above average TE has score between 14 and 21 points. School with average TE has score of 14 points. School with below average TE has score between 7 and 14 points. And school with low TE has score of 7 points.

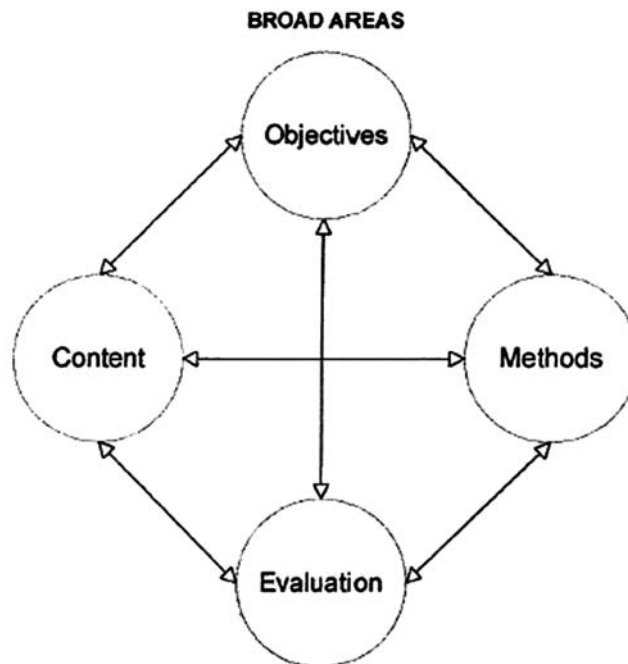
In the same manner of all the remaining seven areas can be determined. Board areas of Learning Effectiveness, Curriculum Effectiveness, Administration and Organization Effectiveness, Method and Material Effectiveness are shown in Model no. 7, 8, 9 and 10.

Factors	Level		
	High	Average	Low
Teacher's Personality	3	2	1
Teacher's Competency	3	2	1
Teacher's Subject Knowledge	3	2	1
School Management	3	2	1
Class Climate	3	2	1
Grade Level	3	2	1
Teacher's Teaching Methods and Materials	3	2	1
TOTAL	21	14	7

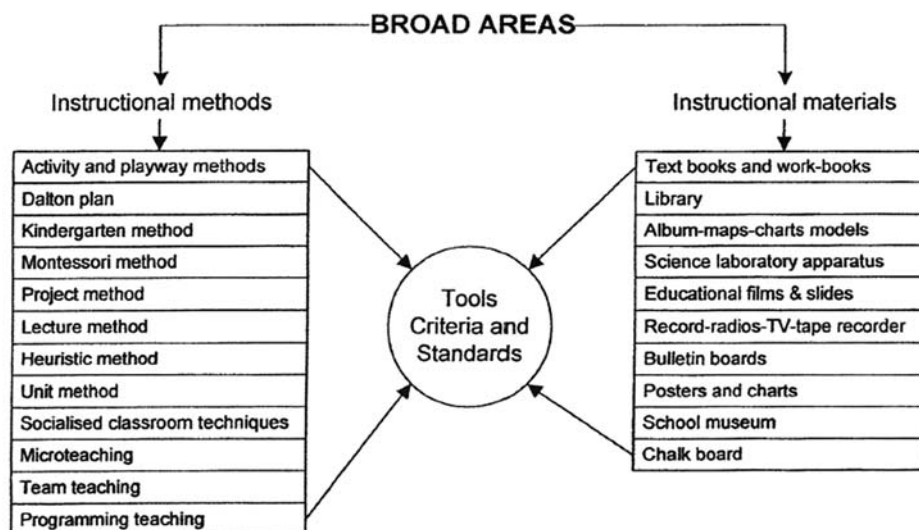


Model No.7: Learning Effectiveness

Elements of Curriculum construction



Model No.8: Variables of curriculum effectiveness



Model No.10: Instructional methods and materials Effectiveness

Some Educometrical tools developed are listed below:

1. A tool to measure the Organizational Climate of Schools (Halpin's OCDQ)
2. Carlson's tool to measure rate of adoption
3. Mill's inventory of change-proneness
4. Roosa's scale of adoption
5. Tools to measure educational system planning (Kaufman)
6. Interaction analysis matrix (Flanders)
7. Marion's scale of innovations
8. Taxonomy of educational objectives (Bloom)

Suggestion for further development

In order to see what new concept of Educometrics get proper recognition and becomes a useful branch of education, there

is a great need that the different agencies and organizations at different level should take up this idea and make popular. Educometrics is an infant discipline to be developed by the educational thinkers and researchers. It should grow well to stand on its feet and then gradually grow to achieve that vitality that will make it strong and energetic branch of education. Once it is developed, it will serve the cause of education in the most scientific manner and place education in the category of the other behavioral sciences.

There are some steps which suggested for development of the new branch of Educometrics as given below: Faculty of Education.

3. Educometrician, as the behavioral scientists, can be a topic for scientific enquiry in order to decide his or her role, qualification and duties.

1. A detailed and comprehensive study of Educometrics should be undertaken at M.Ed. and Ph.D. level.

2. An investigation should be made into the areas comprising Educometrics and its bearing to various aspects of education.

3. The systematic work of constructing and standardizing some of the tools of Educometrics should be immediately start by the Faculty of Education.

4. Educometrician, as the behavioral scientists, can be a topic for scientific enquiry in order to decide his or her role, qualification and duties.

5. Encouragement should come from different public and private agencies to start systematic research project in the different aspects of Educometrics.

Bibliography

- Anastasi, Anne. (1976). **Psychological testing**. 4th ed. New York : Macmillan. Berelson, Bernard. **The behavioral sciences today**. New York : Harper Torchbooks.
- Best, John W. and James V. Kahn. (2006). **Research in education**. 10th ed. Boston, Mass. : Allyn and Bacon. David Scott and
- Robin Usher. (1996). (Edited) **Understanding educational research**. London : Routledge.
- Garrett, Henry Edward, (1973). **Statistics in psychology and education**. 6th ed. Bombay Vakils : Feffer and Simon
- private, Gross, Llewellyn. (1967). **Sociological theory : inquiries and paradigm**. New York : Harper & Row,
- Guilford, J. P. (1981). **Psychometric method**. 2nd ed. New Delhi : Tata McGraw-Hill. _____ . And
- Benjamin Fruchter. (1981). **Fundamental statistics in psychology and education**. Auckland : McGraw-Hill.
- Hopkins, Charles D. (1980). **understanding educational research : an inquiry approach**. Columbus: Charles E.
- Merill, Kitpreedaborisuth. (1994). **Research tools Construction**. 4th ed. Bangkok : B and A Publishing,
- Miller, Delbert C. (1991). **Handbook of research design and social measurement**. 5th ed. Newbury Park, Calif. : Sage.
- Sprinthall, Richard C., Gregory T. Schnutte and Lee Sirois. (1991). **Understanding educational research**. New eaglewood cliffs, N.J.: Prentice
- Hall. Titiev, Mischa. (1963). **The science of man**. New York.: Holt, Rineharts and Winston.
- Whaw, Marvin E. (1981). **group dynamics : the psychology of small group behaviors**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Young, Pauline V. (1973). **Scientific social surveys and research : an introduction to the background, content, methods, principlrs, and analysis of social studies**. 4th ed. New Delhi : Prentice-Hall of India.

แนวคิด: งานสาธารณสุขมูลฐานที่มุ่งเน้นชุมชน Community-Oriented Primary Care-COPC-Concept

รองศาสตราจารย์ ระวีวรรณ แสงฉาย*



บทคัดย่อ

แนวคิดงานสาธารณสุขมูลฐานที่มุ่งเน้นชุมชน เป็นแนวคิดที่ Prof. Sidney L Kark ผู้บุกเบิกงานด้านเวชศาสตร์ชุมชน เป็นผู้นำมาใช้ เริ่มแรกที่ประเทศ ออฟริกาใต้ ต่อมาที่ประเทศอิสราเอล และแพร่หลายไปทั่วโลกทั้งในยุโรป และอเมริกา คำว่าสาธารณสุขมูลฐานที่มุ่งเน้นชุมชน หมายความว่าถึงระบบของการดูแลสุขภาพที่รวมบริการทางการแพทย์ที่ดูแลปัจเจกบุคคลและเวชศาสตร์ชุมชนเข้าเป็นหนึ่งเดียว ในการปฏิบัติงานด้านเวชศาสตร์ชุมชนนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องตอบคำถามสำคัญ 5 ข้อ ดังนี้ 1) สภาพะสุขภาพของชุมชนเป็นอย่างไร 2) อะไรเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาวะสุขภาพเช่นนี้ 3) ระบบบริการสุขภาพได้ทำอะไรไปบ้าง และชุมชนเองได้ทำอะไรไปบ้าง 4) อะไรที่สามารถทำได้อีก จะเสนอแนะอะไร และหวังว่าจะเกิดผลอะไรบ้าง 5) มีมาตรการอะไรที่จำเป็นที่จะสามารถให้การดูแลอย่างต่อเนื่องได้ในชุมชน และมีการประเมินผลที่ได้รับจากกิจกรรมที่ได้กระทำลงไปอย่างไร การตอบคำถามทั้ง 5 ข้อ จะกระทำได้โดย 1) การวินิจฉัยชุมชน เพื่อดูสภาวะสุขภาพของชุมชน และดูว่าอะไรเป็นปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ที่ก่อให้เกิดสภาวะสุขภาพ 2) การให้การดูแลสุขภาพในชุมชน โดยระบบบริการสุขภาพ และโดยชุมชนเองและอะไรที่จะทำเพิ่มเติม หรือหากมีปัญหาจะเสนอแนะอะไร หวังว่าจะเกิดผลอะไร 3) การเฝ้าระวังสุขภาพ และการประเมินโครงการที่ได้กระทำลงไปซึ่งเป็นบทบาทของนักกระบวนวิชาและนักสถิติในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้ทำลงไป ในการให้การดูแลสุขภาพชุมชนมีลักษณะที่จำเป็น 3 ประการ คือ 1) การให้บริการที่ชุมชน ในชุมชน ประกอบด้วย ครอบครัว โรงเรียน สถานประกอบการ

*คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2) ในการให้การดูแลสุขภาพจะมุ่งเน้นที่ชุมชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความพิการ ด้านบริการการรักษา ด้านการฟื้นฟูสภาพ 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน

คำสำคัญ : งานสาธารณสุขมูลฐาน ชุมชน

Abstract

Community-Oriented Primary Care concept was derived from Professor. Sidney L Kark, the pioneer practice of Social Medicine. Beginning in South Africa then in Israel and later to Europe and United State of America and Latin America. The definition of Community-Oriented Primary Care is a system of health care that unifies individual and community medicine. Practitioners of community medicine need to answer the following cardinal questions as followed: 1) What is the state of health of the community? 2) What are the factors responsible for this state of health? 3) What is being done about it by the health service system and by the community itself? 4) What more can be done, what is proposed, and what is expected outcome? 5) What measures are needed to continue health surveillance of the community and to evaluate the effects of what is being done? Answers to these questions are related to each important areas of community medicine; namely community diagnosis, community health care, surveillance of health, and evaluation of programs developed. The essential characteristics of community health care should be 1) community-based health care which include families, schools, places of work, and residential institution. 2) community-oriented care-promotion of health, prevention of disease and disability, curative services, and rehabilitation. 3) community involvement.

Keywords : Community-Oriented Primary Care

บทนำ

การนำแนวคิดเรื่องการมุ่งเน้นชุมชน (community-oriented) ในงานสาธารณสุขมูลฐาน (primary care) เป็นแนวคิดที่ Prof. Sidney L.Kark และ Dr. Emily Kark ผู้บุกเบิกงานด้านเวชศาสตร์ชุมชน (Pioneer practice of Social Medicine.) ได้นำมาใช้ เริ่มแรกที่ประเทศอัฟริกาใต้ ต่อมาที่ประเทศอิสราเอล และหลังจากนั้นแนวคิดนี้เป็นที่แพร่หลายไปทั่วโลกซึ่งคำว่างานสาธารณสุขมูลฐานที่มุ่งเน้นชุมชน (Community-

Oriented Primary Care-COPC) หมายความว่าถึงระบบของดูแลสุขภาพที่รวมบริการทางการแพทย์ที่ดูแลปัจเจกบุคคลและเวชศาสตร์ชุมชนเข้าเป็นหนึ่งเดียว (Community-Oriented Primary Care-COPC is a system of health care that unifies individual and community medicine)

ในอดีตที่ผ่านมา รูปแบบของการให้บริการของศูนย์อนามัยชุมชน ได้ขยายไปเป็นสถาบันที่ให้บริการด้านสุขภาพในชุมชน ทั้งในเขตเมืองและหมู่บ้านในชนบท ซึ่งจะเป็นเช่นนี้ทั้งในประเทศ

ที่พัฒนา และกำลังพัฒนาทั่วโลก แต่อย่างไรก็ตาม ศูนย์อนามัยชุมชนเหล่านี้ ได้รวมบริการการรักษา และการป้องกันไว้ด้วยกันเพื่อที่จะประกาศว่าตนเองให้บริการด้านคลินิก มากกว่าที่จะบอกว่าตนเองรวมระบบของการดูแลสุขภาพที่ดูแลปัจเจกบุคคลและเวชศาสตร์ชุมชน (community medicine) เข้าเป็นหนึ่งเดียว (COPC)

การดูแลสุขภาพชุมชนเป็นการรวมกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพของชุมชน รวมทั้งให้การคุ้มครองงานด้านการป้องกันโรค ให้การรักษาและดูแลผู้เจ็บป่วย และการให้การดูแลด้านฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้พิการ ทั้งหมดนี้เป็นการให้การดูแลในระดับปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่มบุคคล แนวคิดนี้ที่รวมการปฏิบัติเป็นหนึ่งเดียวของเวชศาสตร์ชุมชน และงานการดูแลเบื้องต้นหรืองานสาธารณสุขมูลฐาน (primary care) จะเป็นการรวมกิจกรรมทั้งด้านคลินิก (การรักษา) และกิจกรรมด้านงานสาธารณสุขไว้ด้วยกัน

การดูแลเบื้องต้นหรืองานสาธารณสุขมูลฐานต้องการงานด้านเวชศาสตร์ชุมชน ซึ่งงานด้านเวชศาสตร์ชุมชนนี้จะมีรากฐานมาจากงานสาธารณสุขและการบริหารงานทางการแพทย์ เวชศาสตร์ชุมชนเป็นคำใหม่ที่นำมาใช้และเป็นประโยชน์บางครั้งแทนที่คำว่าสาธารณสุข และรวมถึงงานการวางแผนงานการดูแลสุขภาพ ซึ่งคำการแพทย์ชุมชนก็เหมือนคำว่าสาธารณสุข ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกลุ่มประชากรมากกว่าผู้ป่วยรายเดียว การเวชศาสตร์ชุมชนจะแยกแยะรูปแบบของการดูแลสุขภาพส่วนบุคคลในชุมชน โดยมุ่งเน้นไปที่ชุมชนในภาพรวม และกลุ่มประชากรที่รวมกันอยู่ในชุมชน เวชศาสตร์ชุมชนต้องการ

ความรู้พื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยสภาพสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับงานเวชศาสตร์ชุมชน เทียบเท่ากับการวินิจฉัยโรคของผู้ป่วยแต่ละราย นอกจากนี้งานเวชศาสตร์ชุมชน ยังต้องการ การเฝ้าระวัง และการประเมินภาวะสุขภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานนี้ต้องการความรู้ด้านระบาดวิทยา และทักษะในการนำมาใช้ในการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีความรู้ด้านชีวสถิติ และความเข้าใจด้านสังคมศาสตร์โดยเฉพาะที่นำมาประยุกต์กับระบาดวิทยา พฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพของชุมชน การดูแลสุขภาพชุมชน และการบริหารงานด้านสุขภาพอนามัย

คำถามสำหรับผู้ปฏิบัติงานการแพทย์ ผู้ปฏิบัติงานเวชศาสตร์ชุมชนจำเป็นจะต้องตอบคำถามสำคัญดังต่อไปนี้

1. สภาพสุขภาพของชุมชนเป็นอย่างไร?
2. อะไรเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาวะสุขภาพเช่นนี้?
3. ระบบบริการสุขภาพได้ทำอะไรไปบ้าง และชุมชนเองได้ทำอะไรไปบ้าง?
4. อะไรบ้างที่สามารถจะทำได้อีก จะเสนอแนะอะไร และหวังว่าจะเกิดผลอะไรบ้าง?
5. มีมาตรการอะไรที่จำเป็น ที่จะสามารถให้การดูแลอย่างต่อเนื่องได้ในชุมชน และมีการประเมินผลที่ได้รับจากกิจกรรมที่ได้กระทำลงไป การตอบคำถามทั้งหมดที่กล่าวมาจะเกี่ยวข้องกับงานเวชศาสตร์ชุมชนซึ่งประกอบด้วย การวินิจฉัยชุมชนการให้การดูแลสุขภาพชุมชน การเฝ้าระวังสุขภาพ และการประเมินโปรแกรมที่ได้กระทำลงไป

การวินิจฉัยชุมชน (community diagnosis) จะตอบคำถาม 2 ข้อแรก	1. สภาพะสุขภาพของชุมชนเป็นอย่างไร ? 2. อะไรเป็นปัจจัย (ตัวบ่งชี้-determinants) ที่ก่อให้เกิดสภาพะสุขภาพ เช่นนี้?
การให้การดูแลสุขภาพชุมชน (community health care) ในการวางแผนงาน (Q4) จำเป็นต้องพิจารณาไม่เฉพาะการวินิจฉัยชุมชนแต่รวมถึงสิ่งที่ชุมชนทำ และรวมทั้งสิ่งที่มีอยู่ในงานสาธารณสุข (Q3)	3. ระบบบริการสุขภาพได้ทำอะไรไปบ้าง และชุมชนเองได้ทำอะไรไปบ้าง? 4. อะไรบ้างที่สามารถจะทำได้อีกจะเสนอแนะอะไร และหวังว่าจะเกิดผลอะไรบ้าง?
การเฝ้าระวังสุขภาพ และการประเมินโปรแกรมที่ได้กระทำลงไป (surveillance and evaluation) คำถามข้อที่ 5 เป็นคำถามพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นบทบาทของระดับวิชาชีพ ซึ่งต้องการระบบการจัดเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมได้ดำเนินการไปตามสภาพะสุขภาพของชุมชน	5. มีมาตรการอะไรที่จำเป็น ที่จะสามารถให้การดูแลอย่างต่อเนื่องได้ในชุมชน และมีการประเมินผลที่ได้รับจากกิจกรรมที่ได้กระทำลงไป?

ลักษณะที่จำเป็นในการให้การดูแลสุขภาพชุมชน

การให้การดูแลสุขภาพชุมชนมีลักษณะที่จำเป็นสามประการคือ การดูแลนั้นจะต้องทำในชุมชน มุ่งเน้นที่ชุมชน และชุมชนต้องมีส่วนร่วมด้วย การให้การดูแลสุขภาพชุมชนจะต้องประสานงานกับกิจกรรมอื่นในชุมชน ที่เกี่ยวกับด้านสุขภาพและสวัสดิการ (ประสานในระดับแนวราบ) และจะต้องประสานกับระบบอื่นที่กว้างของการให้บริการที่เกี่ยวกับสุขภาพในระดับภาคและประเทศ (ประสานในระดับแนวตั้ง) โดยกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ควรจะได้รับสนับสนุนอย่างดีจากองค์กรด้านสาธารณสุขที่สำคัญ และการให้บริการจากโรงพยาบาล รายละเอียดของลักษณะที่จำเป็น

ในการให้การดูแลสุขภาพชุมชนสามประการมีดังนี้

1. การให้บริการสุขภาพที่ชุมชน การให้บริการสุขภาพในชุมชนไม่ว่าจะเป็นในเมืองหรือหมู่บ้านในชนบท และในกลุ่มประชากรในชุมชน ซึ่งรวมถึงครอบครัว โรงเรียน สถานประกอบการ และที่อยู่อาศัย

ข้อดีของการให้บริการสุขภาพที่ชุมชน

(1) สามารถส่งเสริมสัมพันธภาพเบื้องต้นระหว่างชุมชนและทีมสุขภาพที่จะเกื้อหนุนให้การดูแลสุขภาพเป็นไปได้ง่ายและสามารถคงสัมพันธภาพระหว่างทีมงานและชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและร่วมรับผิดชอบใน

โปรแกรมการให้บริการสุขภาพและกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญงานต่างๆ ที่ทำในชุมชน

(2) การให้บริการสุขภาพในชุมชนจะให้ความมั่นใจว่าศูนย์ฯ กับบ้านอยู่ใกล้กันซึ่งจะเป็นการสะดวกที่ทีมงานไปเยี่ยมบ้าน และประชาชนสะดวกที่จะไปรับบริการที่ศูนย์ฯ

(3) สามารถกำหนดพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์บริการสาธารณสุขโดยระบุตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ และสิ่งอื่นที่ระบุลักษณะบ้าน บุคคลในบ้านที่ต้องการการดูแลสุขภาพที่แตกต่างกัน

2. การมุ่งเน้นที่ชุมชน ในการวางแผนงานการให้บริการสุขภาพ เราจำเป็นจะต้องตอบคำถามให้ได้ เช่น การให้บริการที่แตกต่างกันที่มีอยู่เป็นอย่างไร และสามารถที่จะบูรณาการเข้าด้วยกันได้หรือไม่ และจะช่วยส่งเสริมสุขภาพชุมชนได้หรือไม่ และในขณะที่เดียวกันจะช่วยปรับปรุงการดูแลสุขภาพผู้ป่วยได้หรือไม่ โดยสรุปรูปแบบของการดูแลสุขภาพที่สามารถรวมกันได้จะปรากฏเป็นการมุ่งเน้นที่ชุมชน ซึ่งทีมงานสุขภาพดังมีรายละเอียดต่อไปนี้จะต้องผนึกกำลังการทำงานเข้าด้วยกัน ดังนี้

ผู้ให้การรักษาดูแลในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ที่ดูแลครอบครัว (แพทย์เวชปฏิบัติ) กุมารแพทย์ แพทย์ที่จบใหม่ พยาบาลเวชปฏิบัติ หรือพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยที่บ้าน

ผู้ปฏิบัติงานในงานสาธารณสุข เช่น งานอนามัยแม่และเด็ก และงานอนามัยโรงเรียน ผู้ปฏิบัติงานนี้จะรวมแพทย์เวชปฏิบัติชุมชน พยาบาลชุมชน เช่น พยาบาลสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่เยี่ยมบ้าน

เจ้าหน้าที่สุขภาพภิบาล โดยเฉพาะในชนบทเป็นผู้ที่ควบคุมระบบการจ่ายน้ำ การกำจัดขยะมูลฝอย และสุขภาพภิบาลด้านเกษตรกรรม จะ

มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนทั้งในบ้านและสถานประกอบการ

ในกรณีเช่นนี้ การดูแลสุขภาพชุมชน จะสามารถรวมการให้การดูแลในบริบทที่ต่างกัน คือ บุคคล ครอบครัว และชุมชน เข้าด้วยกัน ดังนั้น ผู้ดูแลสุขภาพชุมชนต้องเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้นทั้งชุมชนขอบเขตของการดูแล จะรวมทั้งการให้การดูแลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ดังนี้

การให้การดูแลปฐมภูมิ

- ด้านบริการการรักษา จะเป็นการให้การดูแลผู้ป่วยแบบผสมผสานทั้งในศูนย์และที่บ้าน การให้การรักษาเบื้องต้น และการส่งต่อในกรณีที่ต้องการการรักษาเฉพาะทาง การดูแลที่บ้านในกรณีป่วยเรื้อรังทั้งร่างกายและจิตใจ

- ด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนครอบครัว การดูแลมารดา ก่อนคลอดและหลังคลอด การดูแลทารกและเด็กเล็ก การให้บริการอนามัยโรงเรียน การให้ภูมิคุ้มกันโรค โดยในปัจจุบันได้รวมด้านสุขภาพจิต การป้องกันการเกิดโรคหัวใจ และการดูแลผู้สูงอายุและคนพิการด้วย

การให้การดูแลทุติยภูมิ

ความรับผิดชอบด้านนี้อยู่ที่การรักษาในโรงพยาบาลและคลินิกเฉพาะด้าน ซึ่งส่งต่อมาจากการให้การดูแลปฐมภูมิเพื่อต้องการการสอบสวนโรคหรือการรักษาต่อไปซึ่งแพทย์ที่ดูแลรักษาจะเป็นแพทย์เฉพาะทาง เช่น สูติ-นรีแพทย์ จิตแพทย์ แพทย์โรคหัวใจ แพทย์รักษาโรคกระดูก เป็นต้น ซึ่งแพทย์เฉพาะทางดังกล่าวจะทำการรักษาให้ได้ผลดีควรมีการประสานงานกับแพทย์ผู้รักษาเบื้องต้นนอกจากนี้การรักษาต่อที่บ้านจะได้ผลดีสำหรับผู้พิการและครอบครัวถ้ามี

นักกายภาพบำบัดและอาชีพบำบัดที่เป็นเจ้าหน้าที่
ในทีมงานสุขภาพในโรงพยาบาลหรือคลินิก
ทุติยภูมิ

เวชศาสตร์ชุมชนในงานสาธารณสุขมูลฐาน
จะมุ่งเน้นสภาวะสุขภาพกายและใจของชุมชน
รวมทั้งสภาวะทางด้านสังคมของชุมชน ตัวอย่าง
โปรแกรมที่สามารถดำเนินงานได้ในชุมชน ได้แก่

การส่งเสริมสุขภาพ-ด้านอนามัยเจริญพันธุ์
ได้แก่ โปรแกรมที่เหมาะสมการวางแผน
ครอบครัว และการดูแลมารดา โปรแกรมการ
ส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาการ เช่น
เรื่องโภชนาการ การให้สุศึกษา การส่งเสริม
การมีปฏิสัมพันธ์ด้านสังคม โปรแกรมสำหรับ
ผู้สูงอายุ เช่น กิจกรรมทางกาย อาหาร และการอยู่
ในสังคม

การป้องกันโรคและความพิการ-โรคติดต่อ
ได้แก่ การให้วัคซีน การสุขาภิบาล การควบคุมการ
ปนเปื้อนของน้ำและอาหาร-ภาวะทุพโภชนาการ

ได้แก่ การให้สุศึกษา และคำแนะนำการป้องกัน
การขาดสารอาหารในชุมชน-อุบัติเหตุและความ
รุนแรงที่จะเกิดในบ้าน โรงเรียน และชุมชน การ
เฝ้าระวังอันตราย-โรคไม่ติดต่อหรือโรคไร้เชื้อ
(โรคเรื้อรัง) จะเน้นที่พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น
การทานอาหาร การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย
ที่มีผลกระทบโดยตรงกับการป้องกันโรค-การ
ดูแลผู้ป่วยและผู้พิการเป็นการดูแลที่บ้าน เช่น
ผู้ป่วยโรคหัวใจ เส้นโลหิตแตก ความดันโลหิตสูง
และเบาหวาน (อาจเป็นอัมพฤกษ์ อัมพาต) ในการ
พัฒนารูปแบบของการดูแลในชุมชนที่จะเกี่ยวข้อง
กับทักษะด้านคลินิก และด้านระบาดวิทยา ในการ
ให้การดูแลปัจเจกบุคคล และกับกลุ่มหรือการ
มุ่งเน้นที่ชุมชน จะได้แสดงในตารางดังต่อไปนี้

สรุปหน้าที่และทักษะการปฏิบัติงานด้าน
คลินิกและด้านระบาดวิทยาในการพัฒนางาน
สาธารณสุขมูลฐานที่มุ่งเน้นชุมชน

งานด้านคลินิก (บุคคล)	งานด้านระบาดวิทยา (กลุ่มประชากร)
การตรวจสุขภาพผู้ป่วย (Examination of patient) สัมภาษณ์ และตรวจผู้มารับบริการ โดยการซัก ประวัติ ตรวจสภาพร่างกาย และจิตใจ ตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ X-ray และตรวจพิเศษด้านอื่นๆ	การสำรวจชุมชน (Survey) สำรวจสภาวะสุขภาพ ชุมชนและครอบครัว โดยการใช้แบบสอบถาม การทดสอบด้านร่างกายและจิตใจ และสำรวจ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
การวินิจฉัยโรค (Diagnosis) 1. ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ป่วย วินิจฉัยแยกโรคเพื่อหา สาเหตุของการป่วย 2. ประเมินสภาวะสุขภาพของผู้ที่ไม่ได้ป่วย เช่น หญิงตั้งครรภ์ เด็ก และการตรวจสุขภาพเป็น ระยะๆ ของวัยผู้ใหญ่	การวินิจฉัยชุมชน (Community diagnosis) 1. ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่ปัญหา แยกแยะการ กระจายของสภาพของปัญหาและสาเหตุ 2. สภาวะสุขภาพโดยรวมของชุมชนหรือแยกตาม กลุ่ม เช่น สุขภาพของมารดา การเจริญเติบโต และพัฒนาการของเด็ก อัตราเกิดและอัตรา ตาย

งานด้านคลินิก (บุคคล)	งานด้านระบาดวิทยา (กลุ่มประชากร)
<p>การรักษาผู้ป่วย (Treatment)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้การรักษาตามการวินิจฉัยของโรค และตามสิ่งที่ผู้ป่วยหรือสถาบันมีความสามารถหรือมีทักษะ 2. การให้การดูแลต่อเนื่องจะเป็นไปตามสิ่งที่ผู้ป่วยไปแสวงหาการดูแลความเจ็บป่วยหรือคำแนะนำด้านสุขภาพ 	<p>การดูแลชุมชน (Treatment)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้การดูแลชุมชนตามการวินิจฉัยชุมชนและขึ้นกับชุมพลังของระบบบริการสาธารณสุข 2. การดูแลต่อเนื่องขึ้นกับผลการสำรวจส่วนใหญ่จะพบก่อนที่ความเจ็บป่วยจะตรวจพบ
<p>การสังเกตอาการต่อเนื่อง (Continuing observation) ประเมินตามสภาพที่ดีขึ้นและบางครั้งอาจต้องการการวินิจฉัยอื่นมาเพิ่มเติม</p>	<p>การเฝ้าระวังต่อเนื่อง (Continuing surveillance)</p> <p>การเฝ้าระวังต่อเนื่องของภาวะสุขภาพในชุมชนและเพื่อให้มั่นใจว่ามีผลกระทบอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินผลโครงการ</p>

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นที่ยอมรับในการที่จะเริ่มต้นทำงานอนามัยชุมชนว่าต้องการการมีส่วนร่วมของชุมชน การเข้าชุมชนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทีมงานสุขภาพที่จะต้องทำงานร่วมกับชุมชนและกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมของการดูแลสุขภาพของชุมชนเอง การร่วมมือในการทำงานของชุมชนเป็นที่นักสังคมศาสตร์ทำการศึกษากันมากที่ทีมงานสุขภาพควรจะต้องมีความรู้ทางด้านสังคมที่เกี่ยวกับด้านสุขภาพ เช่น เครือข่ายทางสังคม ด้านสัมพันธภาพ อาชีพ และวิถีชีวิตของชุมชน โครงสร้างครอบครัวและระบบเครือญาติของ

ชุมชนผู้นำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สถานการณ์แต่ละอย่างที่ทีมสุขภาพพบเห็นไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคลหรือที่พบในกลุ่มประชากร นอกจากนี้การสำรวจชุมชนด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติจะต้องวางแผนล่วงหน้า โดยประสานกับสมาชิกของชุมชนหรือแม้บางครั้งอาจกระทำเองโดยชุมชน

Reference

Kark SL. (1981). The practice of community-oriented primary health care. Appleton-Century-Crofts, New York :1-24

แนวการสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเอง Self-Dependent Community Planning

ดร.ไพศานต์ เพ็ชรพลาย*

บทคัดย่อ

การสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเองคือการนำชุมชนของเราให้เป็นอย่างที่เราต้องการ แนวคิดแผนชุมชนเพื่อแสดงว่าชุมชนสามารถพัฒนาตน โดยการวางแผนล่วงหน้า มีการช่วยกันคิดลงมือทำจากศักยภาพของตน โดยเริ่มจากจุดที่ชุมชนมีความรู้และชุมชนใช้ทรัพยากรที่ตนมีหรือซ่อนเร้นอยู่ เป็นหลักเริ่มต่อยอดจากสิ่งเหล่านี้แทนที่จะรอคอยโอกาสหรือเมตตาจากผู้อื่นด้วยการค้นหาต้นทุนของตนเองก่อนให้พบหรือการอ่านชุมชนตนให้ออก บอกชุมชนตนเองให้ได้และใช้ชุมชนตนเองให้เป็น ต่อจากนั้นก็ใช้การสร้างเครือข่ายเสริมกำลังเพื่อสร้างความยั่งยืนมั่นคง ต่อๆ ไป

คำสำคัญ : การสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเอง

Abstract

Self-dependent community planning means establishing the community as we need or desire through in-house cooperation and implementation based on its own potential starting from discovering an Expertise of the community its hidden resources instead of waiting for outsource fund or help. The community must fist find out the cost of itself, the complete understanding of the needs to be addressed. Then it must be self-driven and create supper thing network to help sustain the self-dependent community.

Keywords : self-dependent community planning

บทนำ

“การสร้างแผนชุมชนพึ่งตนเอง” คือ การทำชุมชนของเราให้เป็นอย่างที่เราต้องการ แนวการคิดทำแผนชุมชนมาจากไหน...? เหตุผลเพราะเราเห็นชุมชนเข้มแข็งมาไม่น้อย ที่แสดงให้สังคมเห็นถึงความสามารถที่พัฒนาตน โดยมีการวางแผนล่วงหน้า มีการช่วยกันคิด ลงมือทำจากศักยภาพของตนเองเป็นจุดเริ่มต้นหรือตามที่ปรมาจารย์

การพัฒนาชุมชนระดับโลก ดร.วาย ซี เจม เย็น ได้ให้หลักไว้ว่า Start with what the people know; Build on what the people have เริ่มจากสิ่งที่ประชาชนรู้ สร้างจากสิ่งที่ประชาชนมี คือ การค้นหาทุนทรัพยากรที่ตนมีมาเป็นจุดเริ่มแล้วต่อยอดจากสิ่งนั้น หรือการเริ่มจาก Succession Analysis เริ่มด้วยการพึ่งตนเองแทนที่จะรอคอยโอกาส คอยโชคชะตาหรือเมตตาจากผู้อื่น

*คณบดีคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

การวิเคราะห์ค้นหาทุนทางสังคมของตนก่อน จะช่วยให้ต่อยอดการพัฒนาออกไปได้ด้วยการพึ่งตนเองตามกำลัง พลังที่มีอยู่ก่อน

ด้วยวิธี เราก็พร้อมที่เรียนรู้ปัญหาที่เกิดจากการต่อยอดความสำเร็จที่พัฒนาตนต่อกับปัญหาเดิมที่เป็นข้อบกพร่องที่มีจัดการทำแผนทั้งสองส่วน คือ การต่อยอดและแผนชุมชนแก้ปัญหา ซึ่งมีผลที่จะช่วยให้หน่วยงานที่มีความปรารถนาดี จะให้ความช่วยเหลือเข้ามาเสริมจะได้ช่วยได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของเรา การจัดทำแผนมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเราให้อยู่ได้ตลอดกาลในการต่อยอดความสำเร็จและแก้ไขข้อผิดพลาด ปัญหาที่เกิดทั้งเก่าและใหม่หลังจากพึ่งตนเอง พัฒนาต่อยอดความสำเร็จแล้ว มีกำลังเหลือมาเสริมสร้างแก้ไขข้อบกพร่องของเก่าและใหม่ของการดำเนินการ

เราสามารถดำเนินการพึ่งตนเองไปกลางๆ แล้วแก้ไขข้อบกพร่องและถ้ามีกำลังเสริม ก็เสริมได้ตามแผนที่กำหนดไว้ งานก็ดำเนินต่ออย่างต่อเนื่องไม่ขาดจังหวะ ต่อเนื่องก้าวทันสังคมและมีโอกาสก้าวหน้าสังคมได้ พลังที่ช่วยสร้างความสำเร็จให้ตนเองมีกำลังเหลือก็นำมาแก้ไขข้อบกพร่องของใหม่และเก่าที่ยังค้างคาอยู่ การพึ่งตนเองก็เป็นหลักของกรอบคิดของชุมชนที่ประสบความสำเร็จหรือเข้มแข็งหรือเป็นได้อย่างที่ชุมชนต้องการ

เหตุผลอะไรที่ท้องถิ่นควรทำแผนชุมชน

ในช่วงของการทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และ 10 ในระดับจังหวัดได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จังหวัดกันไปแล้ว ขณะที่แผนปฏิบัติการในระดับท้องถิ่นยังไม่มี แต่ประชาชนก็ได้ตื่นตัวมากขึ้น ดังนั้นหากเราสามารถทำให้ชุมชนทำแผนปฏิบัติการจริงในระดับตำบล ลงถึง

ชุมชนขึ้นมาได้ก็จะสามารถนำมาเชื่อมต่อกับแผนระดับชาติต่อไปในด้านชุมชนเมืองชนบทของชาติ

สำหรับแผนของชุมชนจะช่วยให้หน่วยงานกรมปกครองหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาช่วยพัฒนา โดยมีศูนย์กลางในระดับตำบลในเขตพื้นที่ไม่ใช่เอาหน่วยราชการเป็นหลัก ส่วนของชุมชนก็สามารถทำแผนที่เพื่อปูทางไปสู่การสร้างสรรค์กิจกรรมพอเพียงอย่างยั่งยืนด้วยชุมชนเอง ประเทศชาติก็จะมีชุมชนอยู่ในเกณฑ์พึ่งตนเองพื้นสภาพเดิมที่เป็นชุมชนนอกเกณฑ์เข้าอยู่ในเกณฑ์และมีความคล่องตัวของสิ่งแวดล้อมของประเทศได้เหมาะสมทั้งทางด้านสังคมและกายภาพ

แผนชุมชนหมายถึงอะไร

หมายถึง “การกำหนดอนาคตหรือความมุ่งหวังของชุมชนในเขตที่เราอยากให้มีชุมชนนั้นเป็นอยู่อย่างไรแทนที่ส่วนราชการจะเคยเข้ามากำหนดให้เหมือนแต่ก่อน” ซึ่งเรารู้ดี รู้ซึ่งดีแล้วว่า มันไม่ได้ทำให้ชุมชน หมู่บ้านเราดีขึ้นเท่าไร เพราะราชการมาแล้วก็ย้ายไป แล้วจะเข้าใจพวกเราได้ดีกว่าพวกเราที่อยู่ที่นี่มาตั้งแต่รุ่นปู่ย่าตายายได้อย่างไร

ดังนั้น การพัฒนาต่อยอด การแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่นของเราจึงต้องมาจากพวกเราเป็นหลัก ส่วนคนอื่นคือผู้ที่เข้ามาช่วยเสริมในสิ่งที่เราไม่รู้ หรือในสิ่งที่เราทำเองไม่ได้ แผนชุมชนจึงเป็นสิ่งที่เราคิดค้นร่วมกันว่าจะทำให้อนาคตของชุมชนของเราเป็นไปอย่างไรหวังได้อย่างไร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และมีการพูดคุยกันอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้รอบรู้หนวากับเรื่องของพวกเขาที่ย่อมที่จะอยากทำอะไร เพื่อให้ชุมชนที่เขาอยู่และทำให้ลูกหลานของเขามีชีวิตที่ดีขึ้น

การทำแผนชุมชนมีขอบเขตเนื้อหาเพียงใด

เพื่อให้แผนชุมชนมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการรวบรวมข้อมูลต่อไปนี้

1. พื้นฐานของชุมชน เช่น ประวัติศาสตร์ ชุมชน สภาพทางภูมิศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ บริการสาธารณะของรัฐ เช่น สถานศึกษา อนามัย ประชากร การประกอบอาชีพ จำนวนและประเภทโรงงาน ร้านค้า การรวมกลุ่ม ผู้รู้ในด้านต่างๆ เป็นต้น

2. งานที่สำรวจที่ควรต่อยอดต่อปัญหาที่เป็นอุปสรรคที่ต้องแก้ไขก่อนหลัง แก่ระยะสั้น-ยาวและที่สัมพันธ์กัน เน้นเริ่มงานจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ ที่เป็นทุนทางสังคมของตนเองก่อน ทำจุดนี้ก่อนเพื่อการต่อยอดก่อน ด้วยพลังที่ตนเองมีก่อน คือ การพึ่งตนเองก่อน

3. ความมุ่งหวังของพี่น้องต่อภาพชุมชนที่อยากให้เป็น

4. แผนงาน มาตรการและรายละเอียด การดำเนินการตลอดจนผู้รับผิดชอบ ผู้ที่จะสนับสนุน เพื่อให้เกิดภาพชุมชนที่ต้องการ

มีขั้นตอนการทำแผนชุมชนอย่างไร

เริ่มต้นจากการจัดให้มีเวทีเรียนรู้ร่วมกัน ครั้งแรกก่อนเพื่อทำความเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำแผนชุมชน โดยมีตัวแทนจากส่วนต่างๆ และผู้สนใจมาร่วมและเมื่อเข้าใจกันแล้ว เริ่มแบ่งคนทำงานออกสำรวจข้อมูลของชุมชนในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการคิดทำต่อไป

บางส่วนอาจจะหาได้จากหน่วยราชการ บางส่วนต้องเริ่มสำรวจใหม่ บางส่วนก็ทำเพียงแค่สรุปประสบการณ์ของชุมชนที่มีอยู่แล้ว และเมื่อได้ข้อมูลจากการสำรวจมาแล้วก็นำเสนอเพื่อที่

ทุกคนจะได้มาช่วยกันคิดว่า ชุมชนเรามีจุดเด่นในด้านใด ที่ควรจะพัฒนาต่อยอดต่อไปอย่างไร ไม่หยุดยั้ง และชุมชนของเรายังมีข้อดีหลังข้อบกพร่องหรือปัญหาอะไรที่สร้างโอกาสให้ต้องรีบดำเนินการ ซึ่งทั้งจุดเด่นและปัญหาของชุมชน เรานั้นต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่าเรื่องไหนมันไปกระทบเรื่องอะไรบ้าง ถ้าไม่รู้อย่าท้อแท้ เราสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้ด้วยการไปศึกษาดูงานจากผู้รู้หรือชุมชนอื่น ซึ่งจะช่วยให้เราเห็นทางสว่างมากขึ้นได้

ทำแผนแล้วใครจะสนับสนุนงบประมาณ

การทำแผน คือ การพยายามพึ่งตนเองของชุมชนโดยการคิดร่วมกัน ลงมือทำร่วมกัน การทำแผนไม่ควรมีเป้าหมายเพื่อที่พึ่งพาคนอื่น แต่การทำแผนชุมชนออกมาได้จะทำให้ทุกคนรู้ว่า ถ้าเราต้องการให้ชุมชนเป็นแบบที่เราคิดไว้นั้น เราต้องทำอะไรก่อนหลังแล้วค่อยมาดูว่าเรื่องใด เราควรทำได้เอง เช่น อาศัยผู้รู้ในท้องถิ่น เรื่องไหนต้องอาศัยสังคมวงกว้างช่วยกันแก้ไข เรื่องไหนต้องให้หน่วยงานภายนอกมาช่วย เช่น เทคนิคการผลิต เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าบางกิจกรรมไม่จำเป็นต้องใช้เงิน แต่กิจกรรมไหนที่ต้องใช้เงิน เมื่อไปขอเขา เขาก็อยากช่วยเราเพราะน่าเชื่อถือว่าจะช่วยชาวบ้านได้จริง หรืออีกกรณีคือถ้าใครอยากจะมาช่วยเรา เขาจะได้ช่วยได้ถูกกับที่เราต้องการ ไม่ใช่ช่วยแล้วก็เหมือนตักน้ำพริกละลายแม่ น้ำเหมือนที่ แล้วๆ มา

ขอบเขตพื้นที่ในการทำแผนชุมชน

อาจจะใช้ขอบเขตของพื้นที่ชุมชนกฎหมาย

หรือชุมชนเขตตามพื้นที่การปกครอง หรือตามเรื่องราวที่น่าสนใจ เช่น เรื่องเกี่ยวกับหมู่บ้าน ชุมชนตามกฎหมาย เรื่องเกี่ยวกับอาชีพ เช่น แผนเกษตรกรรมยั่งยืน แผนการปฏิบัติตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น ข้อดีของการทำแผนตามพื้นที่การปกครอง หรือพื้นที่ของตำบลอาจได้เปรียบตรงที่ว่า สามารถผลักดันให้เป็นแผนงานหนึ่งของ อบต. ได้ แต่การทำแผนตามเรื่องที่น่าสนใจก็ดีในแง่ที่เราสามารถเชื่อมโยงเรื่องราวทั้งหมดที่ส่งผลกระทบต่อเรื่องราวที่เราสนใจได้ตรงกว่า เช่น ปัญหาขยะจะต้องใช้ความร่วมมือจากผู้คนในชุมชน ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับพื้นที่ทิ้งขยะ เป็นต้น

ส่งแผนงานให้ใคร ส่งเมื่อไร

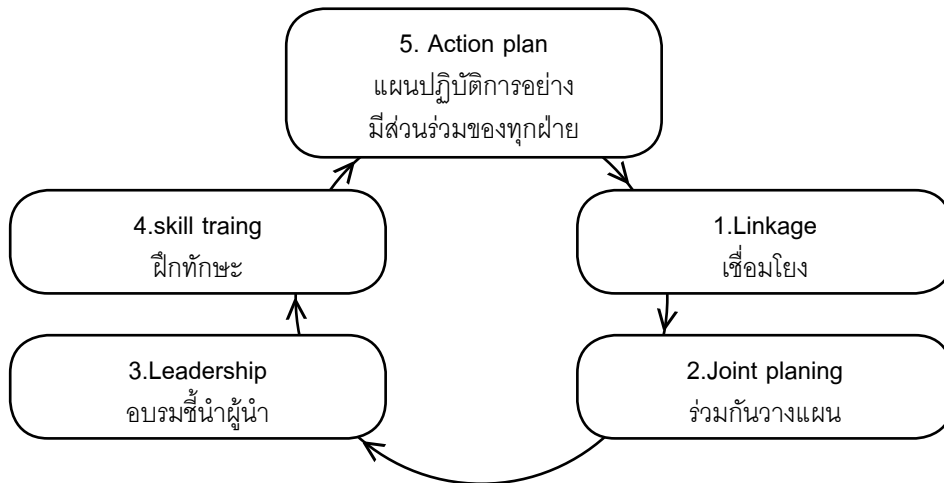
เราทำแผนชุมชนเพราะเราเห็นว่าจะเป็นประโยชน์แก่เขตพื้นที่ชุมชนของเรา จะได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยไม่ได้มีใบสั่งของใคร ชุมชนของเราจะทำสำเร็จเมื่อไร ก็ขึ้นกับความพร้อมของชุมชนเอง อาจเป็นเดือนเป็นปี แต่ก็ไม่ควรช้าเกินไปเพราะจะทำให้ข้อมูลที่รวบรวมมาล้าสมัยและอาจจะทำให้กิจกรรมที่คิดไว้ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วยคำตอบของการ

ส่งแผนให้ใคร คือส่งต่อแก่ชุมชนให้รู้ได้ทั่วถึงตลอดจนผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อร่วมกันรับผิดชอบสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่แผ่นดินต่อไป

ชุมชนรวมพลังทำต่างจากแผนแม่บทชุมชนที่หน่วยราชการทำอย่างไร

แผนงานของหน่วยราชการที่มาทำเรื่องเหล่านี้ ยังมีรูปแบบของการสั่งการ เช่น สั่งว่าต้องให้มีประชาคม ซึ่งที่จริงประชาคมต้องเกิดจากความรู้สึกของคนในท้องถิ่นว่าอยากจะมาพูดคุยกันพัฒนาร่วมกัน และที่สำคัญคือไม่ควรมีการกำหนดว่า ใครจะเข้ามาอยู่ในประชาคมได้บ้าง แต่ควรจะเป็นไปอย่างสมัครใจและเปิดกว้าง และเป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ ส่วนแผนชุมชนที่เราพูดถึงกันอยู่นี้ ควรจะเริ่มจากคนที่น่าสนใจและเห็นถึงความสำคัญแล้วพยายามขยายออกไปสู่คนในชุมชนทั้งหมดให้กว้างขวางที่สุด เพื่อระดมการมีส่วนร่วมและไม่จำเป็นที่เร่งรีบให้เสร็จจะเหมือนกันภายในกี่วันก็ได้เดือน แต่จะต้องดูความพร้อมของชุมชนเอง และที่สำคัญที่สุดแผนชุมชนจะต้องเป็นแผนที่มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง

หลักการดำเนินงานให้ได้แผนพึ่งตนเองให้ทุกคนมีส่วนร่วมใช้หลักกึ่งหันลมหมุน (Mind mill concept)



คำสอนของ ดร.มะลิ ไทเหนือ 2537

สรุปกรอบความคิดการทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง

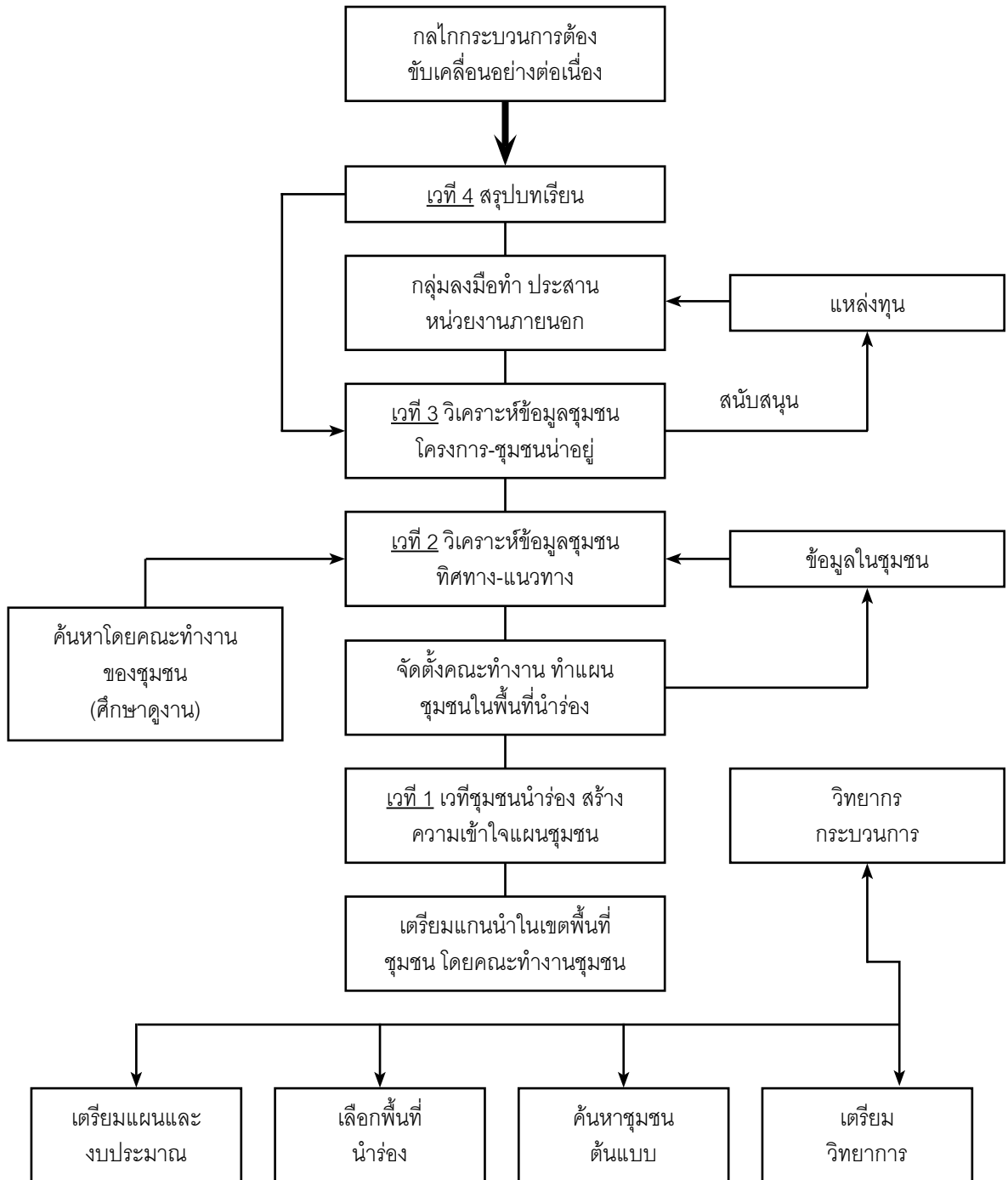
คือ ขั้นตอนการทำงานพึ่งตนเอง และกระบวนการต่อเนื่องสู่ผลที่ต้องการมีขั้นตอนการทำงานแผนชุมชนให้พึ่งตนเองดังสรุปตามภาพมโนทัศน์ต่อไปนี้

1. มโนทัศน์ขั้นตอนการทำงานทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง
2. มโนทัศน์ชุมชนพึ่งตนเอง
3. มโนทัศน์กระบวนการทำงานทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง

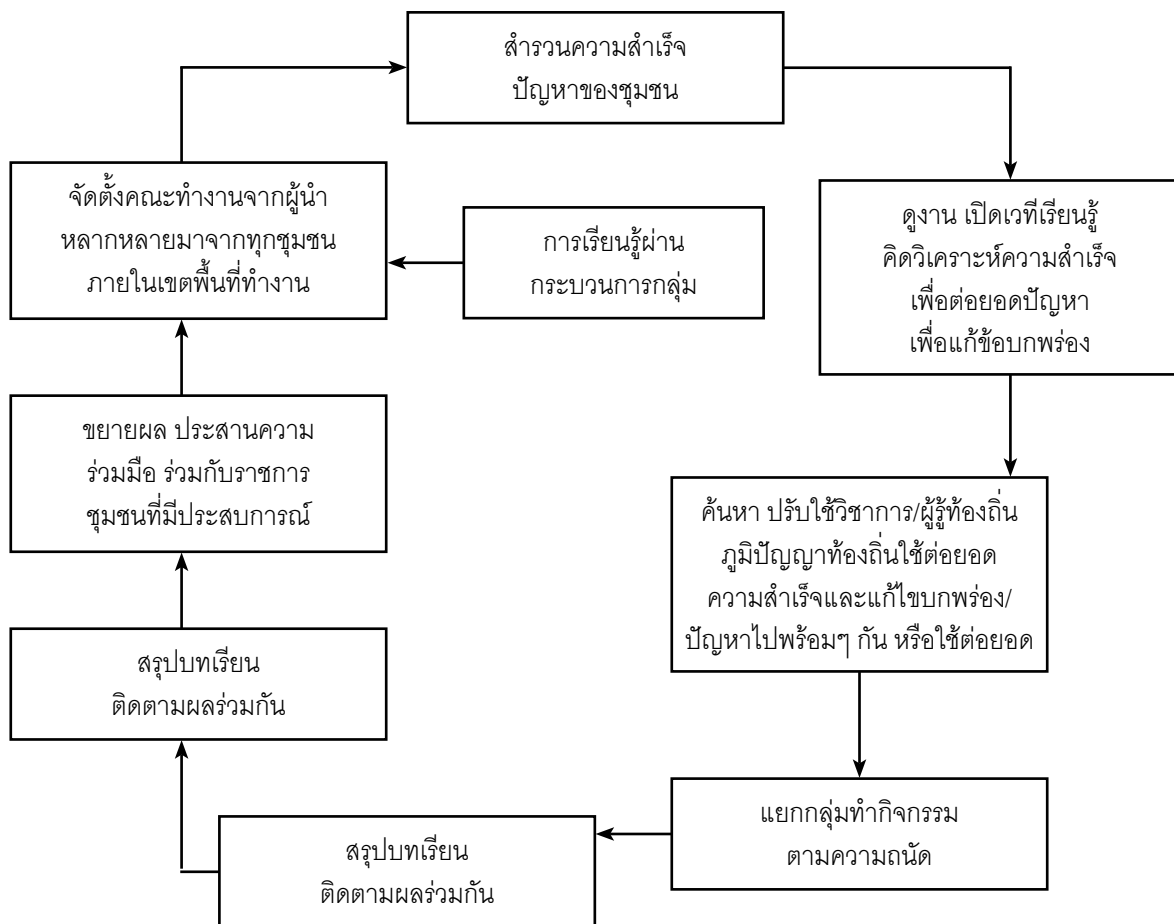
ภาพที่ 1 มโนทัศน์ขั้นตอนการทำงานทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง



ภาพที่ 2 มโนทัศน์ชุมชนพึ่งตนเอง



ภาพที่ 3 มโนทัศน์กระบวนการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเอง



บรรณานุกรม

ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน ภาชีเจริญ.
(2544) การวางแผนชุมชน. **เอกสารการ
ศึกษานอกระบบ**,1,(1):1-10.
มะลิ ไทเหนือ. (2537). การวางแผนแบบมีส่วนร่วม.
**เอกสารมูลนิธิบูรณาชนบทแห่ง
ประเทศไทย**, 1,(4):1-8.

Ye James Yen (1934) The Tingtsien Experiment.
Chinese National Association of the
Mass Education Movement. ILRR.

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

Ethical Research in Humanity and Social Research

พญ.ชุลีกร ธนนิติกร*, ดร.ณัฐรัฐ ธนนิติกร**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอให้เห็นถึงจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์กับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประกอบด้วย (1) หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Person) (2) หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) (3) หลักความยุติธรรม (Justice) ส่วนจริยธรรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีหลัก (1) ผู้วิจัยจะต้องไม่เป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย (Physical Harm) (2) การทำร้ายต่อจิตใจ (Psychological Abuse) (3) ผลร้ายด้านกฎหมาย (legal Harm) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งสรุปให้เห็นว่า การวิจัยในมนุษย์กับทางสังคมศาสตร์ปัจจุบัน จริยธรรมในการวิจัยมีความสำคัญที่ผู้วิจัยต้องวางแผนการวิจัย ตามหลักจริยธรรมดังกล่าว

คำสำคัญ : จริยธรรมทางการวิจัย, จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์, การวิจัยทางสังคมศาสตร์

Abstract

The objective of this article is designed to present the ethical research in humanity and social sciences. The components of ethical research in humanity are: (1) Respect for persons; (2) beneficence and (3) justice. The ethics in social research are: (1) Physical harm, (2) psychological abuse and (3) legal harm. The conclusion has showed that ethics for research in humanity and social sciences are highly important for research planning.

Keywords : research ethical, ethics in humanity research, ethics in social research

บทนำ

ในการทำวิจัยเรื่องของจริยธรรมเป็นเรื่องที่จะขาดเสียไม่ได้ ในยุคที่การเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากการวิจัยจะทำให้เกิดองค์ความรู้ที่มีหลักฐานอ้างอิงได้ แต่ก่อนที่จะได้มาซึ่งความรู้ใหม่นั้น ต้องแลกมาด้วยความยินยอมพร้อมใจของผู้เข้าร่วมวิจัย ดังนั้น

แล้วจริยธรรมการวิจัยจึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องพึงระลึกถึงเสมอ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เกิดโทษกับผู้ใดและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ส่วนใหญ่จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มักจะถูกกล่าวถึงกันเมื่อเป็นการวิจัยหรือการทดลองทางด้านการแพทย์ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ในเรื่องระบาดวิทยา การรักษา เพื่อยืนยันประสิทธิภาพและความ

*แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขาอาชีวเวชศาสตร์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

**ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ปลอดภัยของยาเป็นต้น อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยด้านสังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ที่เข้าใจว่ามีความเสี่ยงน้อยต่อร่างกายของผู้เข้าร่วมวิจัยนั้น อาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อจิตใจ สถานะทางสังคม ฐานะทางการเงิน และอันตรายทางกฎหมาย

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้ขอเสนอแนวคิดของจริยธรรมในมนุษย์และทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้นักวิจัย หรือผู้สนใจได้เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้งานวิจัยได้รับการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโดยอาศัยหลักจริยธรรมในการวิจัยเป็นกรอบแนวทางการวิจัย

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับการทดลองในมนุษย์โดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยในมนุษย์ควรยอมรับและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ที่เป็นหลักสากลและยึดถือปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน

จริยธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติอันเหมาะสมเป็นที่ยอมรับในกลุ่มบุคคลหรือสังคมให้ยึดถือปฏิบัติ สอดคล้องกับหลักสากล และไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น (Thompson: 1987) การทำวิจัยในมนุษย์หมายถึงกระบวนการศึกษาที่เป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ทางด้านสุขภาพ หรือวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ได้กระทำต่อร่างกายหรือจิตใจของผู้เข้าร่วมในการวิจัย หรือที่ได้กระทำต่อเซลล์ ส่วนประกอบของเซลล์ วัสดุสิ่งส่งตรวจ เนื้อเยื่อน้ำคัดหลั่ง สารพันธุกรรม เวชระเบียน หรือข้อมูลด้านสุขภาพของผู้เข้าร่วมในการวิจัย และให้หมายความรวมถึงการศึกษาทางสังคมศาสตร์

พฤติกรรมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ซึ่งมักเป็นการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถาม หรือใช้มนุษย์เป็นผู้ให้ข้อมูลและให้ความคิดเห็น แม้ว่าข้อมูลนั้นจะถูกบันทึกไว้ในฐานข้อมูลซึ่งมิใช่การให้ข้อมูลโดยตรงก็ตาม (วิชัย โชควิวัฒน์: 2541)

หลักจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ทั่วไป หรือ Belmont Report ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ (สมทรง ณ นคร และ วีระชัย โค้วสุวรรณ, 2547) และ (Office of the Secretar, 1979) ได้แก่

1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Person)
2. หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย (Beneficence)
3. หลักความยุติธรรม (Justice)

1. **หลักความเคารพในบุคคล** (Respect for Person) คือ การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Respect for human dignity) ซึ่งเป็นหลักสำคัญของจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ หลักนี้เป็นพื้นฐานของแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

1.1 เคารพในการขอความยินยอม โดยให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตัดสินใจอย่างอิสระ ปราศจากการข่มขู่ บังคับ หรือให้สินจ้างรางวัล (Respect for Free and Informed Consent และ Respect to Autonomy of Decision Making)

1.2 เคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย (Respect for Privacy) ความหมายของ Privacy คือ ตัวบุคคล (Person) ความเป็นส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคล พฤติกรรมส่วนตัว พฤติกรรมปกปิด การเคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย

1.3 เคารพในการเก็บรักษาความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย (Respect

for Confidentiality) ความหมายของ Confidentiality คือ ข้อมูล (Data) เป็นวิธีการรักษาความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยมีข้อจำกัดข้อมูลเหล่านั้น ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล (Case Report Form) ไปยินยอม (Consent Form) การบันทึกเสียงหรือภาพ (Tape, Video and Photo) มาตรการรักษาความลับ เช่น ใช้รหัส เก็บในตู้มีกุญแจล็อก (Locked Cabinet) เก็บในคอมพิวเตอร์ (Computer) ที่มีรหัสผ่าน (Password) ข้อมูลส่งทางเมลอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) มีการทำให้เป็นรหัส (Encrypted)

1.4 เคารพในความเป็นผู้อ่อนด้อย เปราะบาง (Respect for Vulnerable Persons) ความหมายของผู้อ่อนด้อย เปราะบาง คือ บุคคลที่ไม่สามารถปกป้องตัวเองได้อย่างเต็มที่ ไม่สามารถทำความเข้าใจกับข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยที่ได้รับ ไม่สามารถตัดสินใจได้โดยอิสระ เช่น ผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือทางจิต ผู้ป่วยโรคเอดส์ (HIV/AIDS) ผู้ป่วยหมดสติ (Comatose) ผู้ป่วยพิการ (Handi capped) นักโทษ (Prisoners) นักเรียน นิสิต นักศึกษา (Students) ทหาร (Soldiers) กลุ่มคนที่มีพลังอำนาจน้อย (Marginalized People) เช่น ผู้อพยพ (Immigrants) ชนกลุ่มน้อย (Ethnic Minority) กลุ่มเปราะบางทางเพศ หรือกลุ่มรักร่วมเพศ (Homosexuality) กลุ่มเปราะบางทางสังคม (Socially Vulnerable) เช่น ผู้ให้บริการทางเพศ (Sex workers) ผู้ติดยาเสพติด (Drug Addicts)

2. หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) มีความหมายครอบคลุมประเด็นย่อย 3 ประการ

2.1 การชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและประโยชน์ (Balancing Risks and Benefits) กล่าวคือ ประโยชน์ที่ได้จะต้องมากกว่าความ

เสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และความเสี่ยงนั้น ผู้เข้าร่วมวิจัยยอมรับได้ ซึ่งความเสี่ยงของการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์อาจจะไม่ชัดเจนเท่าการวิจัยด้านสุขภาพ ซึ่งความเสี่ยงจะปรากฏให้เห็นทางด้านร่างกาย แต่ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์เป็นความเสี่ยงต่อจิตใจหรือชื่อเสียงเกียรติยศของบุคคลหรือองค์กร

2.2 การลดอันตรายให้น้อยที่สุด (Minimizing Harm) กล่าวคือ ผู้วิจัยมีหน้าที่ป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมวิจัย หรือหากป้องกันไม่ได้ ควรหาทางให้เกิดอันตรายน้อยที่สุด ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องไม่เสี่ยงอันตรายโดยไม่จำเป็น ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรใช้ตัวอย่างในการวิจัยให้น้อยที่สุดเท่าที่จะตอบคำถามและได้ถูกต้องตามการคำนวณทางสถิติ

2.3 การสร้างประโยชน์สูงสุด (Maximizing benefit) กล่าวคือ ผู้วิจัยต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่พึงมีแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย โดยตรงด้วย นอกเหนือจากผลประโยชน์แก่ตนเอง สังคม และวิชาการ

3. หลักความยุติธรรม (Justice) หมายถึงความเที่ยงธรรม (Fairness) และเท่าเทียมกัน (Equity) การให้ความเป็นธรรมประเมินจาก

3.1 การเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย (Selection of Subjects)

- มีเกณฑ์การคัดเลือก และคัดออกชัดเจน
- ไม่มีอคติ (Selection Bias)
- ไม่เลือกกลุ่มตัวอย่างที่หาง่าย สบาย คนจน ผู้ด้อยการศึกษา

3.2 การจัดผู้เข้าร่วมวิจัยเข้ากลุ่มศึกษา

- มีการสุ่มเข้ากลุ่มศึกษา (Randomization)

นอกเหนือจากหลักจริยธรรมที่ได้เขียนไว้ในรายงาน Belmont แล้ว ผู้ทำวิจัยยังควรต้องทำความเข้าใจกับกฎนูเรมเบิร์ก (Nuremberg Code) ที่เป็นหลักเกณฑ์สากล (Ghooi: 2011) ซึ่งได้ถูกวางขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2490 เนื่องจากมีการพิจารณาคดีอาชญากรรมสงครามที่กรุงนูเรมเบิร์ก ประเทศเยอรมันนี ซึ่งได้ค้นพบหลักฐานการใช้เซลล์ศึกของกองทัพนาซี เยอรมันทดลองทางการแพทย์อย่างไร้มนุษยธรรม ดังปรากฏในคำให้การของบาดหลวง ลีโอ มิชาโลสกี ว่าได้ถูกทดลองให้ยุงที่มีเชื้อมาลาเรียกัด เมื่อเป็นไข้มาลาเรียแล้วจึงได้รับยารักษาด้วยยาฉีดหลายชนิด ต่อมายังถูกนำไปทดลองการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกายที่อยู่ในสภาวะอุณหภูมิต่ำ โดยถูกถอดเสื้อผ้า สวมชุดนักบินแล้วแช่ในน้ำผสมน้ำแข็งที่มีความเย็นจัดจนอุณหภูมิ ร่างกายลดลงมาที่ 30 องศาเซลเซียส แม้จะขอร้องให้หยุดแต่ไม่ได้รับการเหลียวแลจนกระทั่งหมดสติไป และยังคงบังคับไม่ให้เปิดเผยเพราะเป็นความลับของกองทัพ การพิจารณาคดีอาชญากรรมนี้ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดกฎเกณฑ์ การวิจัยในคน เน้นประเด็นสำคัญคือการยินยอมโดยสมัครใจของผู้เข้าร่วมวิจัย กฎนูเรมเบิร์ก เขียนโดยนักกฎหมาย และมุ่งเน้นเรื่องการป้องกันการกระทำผิดมากกว่าการส่งเสริมการวิจัยที่ถูกหลักจริยธรรม ทำให้มีข้อจำกัดเมื่อจะทำการวิจัยในเด็ก ผู้มีสติปัญญาอ่อน หรือผู้หมดสติ นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงจนนำไปสู่การเกิดปฏิญญาเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) ฉบับแรก เมื่อปี พ.ศ.2507 จนปัจจุบันคือ ปฏิญญาเฮลซิงกิ ฉบับปี พ.ศ.2551 (Wilson:2013) ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในมนุษย์ทางการแพทย์มากกว่าทางสังคมศาสตร์

จากหลักจริยธรรมวิจัยในคนดังกล่าว เป็น

เรื่องที่แสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงการเคารพในความเป็นมนุษย์ หรือสิทธิของมนุษย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงการเก็บข้อมูลเป็นความลับ มีการดูแลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย อย่างดีเหมาะสม คำนึงถึงความเป็นปลอดภัย ความยุติธรรมและความเป็นสากลทางการวิจัย ซึ่งการวิจัยทางการแพทย์ที่เกี่ยวกับมนุษย์จึงจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องคำนึงถึงอย่างชัดเจน

จริยธรรมกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

จากจริยธรรมทางการแพทย์ของมนุษย์ในทางการแพทย์นำมาสู่การวิจัยทางสังคมศาสตร์ Neuman (2007:48) กล่าวว่านักวิจัยทางสังคมศาสตร์เผชิญหน้ากับการตัดสินใจเรื่องของจริยธรรมและต้องตัดสินใจจะทำอย่างไร พวกเขาจะมีจรรยาบรรณและผูกพันกับความเป็นนักวิจัยมืออาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบถึงแม้ว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยไม่ได้ระวังและให้ความสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งการเป็นนักวิจัยมืออาชีพนอกจากจะต้องรู้ใช้เทคนิควิธีการวิจัยที่ถูกต้องแล้ว จะต้องมีความอ่อนไหวต่อการมีจริยธรรมในการวิจัยด้วย

อาจกล่าวได้ว่าการวิจัยทางสังคมศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องประชาชน และเก็บข้อมูลจากประชาชน ข้อมูลบางอย่างที่เก็บรวบรวมมานั้นเป็นข้อมูลส่วนตัว ที่ผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องการให้เผยแพร่ต่อสาธารณชน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ อาชีพ ความคิดเห็นหรือพฤติกรรมกระทำบางเรื่องหากผู้วิจัยละเลยที่จะให้ความสำคัญต่อจริยธรรมในการสอบถามถึงความสมัครใจต่อการให้ข้อมูล หรือการที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลเป็นความลับหรือการเผยแพร่ต่อสาธารณชนโดยละเลย

เรื่องจริยธรรมที่มีต่อผู้ให้ข้อมูลก็จะทำให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียง อาชีพและรายได้ของผู้ให้ข้อมูลได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Neuman (2007:51) ที่สรุปว่าการวิจัยทางสังคมศาสตร์สามารถที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในหลายทาง เช่น ร่างกาย (Physical) ภาวะจิตใจ (Psychological) และผลร้ายด้านกฎหมาย (legal Harm) รวมทั้งส่งผลร้ายต่ออาชีพของบุคคล (Persons Career) ชื่อเสียง (Reputation) หรือรายได้ (Income) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. อันตรายต่อร่างกาย (Physical Harm) อาจเกิดได้น้อยในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แม้ว่าการวิจัยทางการแพทย์แต่ก็มีโอกาส 3-5 เปอร์เซ็นต์ ที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย หลักการสำคัญของจริยธรรมของผู้วิจัยในเรื่องนี้คือ ผู้วิจัยจะต้องไม่เป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อร่างกายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย และจะต้องรับผิดชอบต่ออุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย และต้องหยุดดำเนินการทันที (Neuman, 2007:51)

2. การทำร้ายต่อจิตใจ (Psycho logical Abuse) ก่อให้เกิดความเครียด (Stress) สูญเสียความมั่นใจ (Loss of Self-Esteem) การวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่งผลกระทบต่อความเครียด (Stressful) การขายหน้า (Embarrassing) และก่อให้เกิดความวิตกกังวล (Anxiety-Producing) หรือสถานการณ์ที่ความอึดอัดใจ (Unpleasant Situation) ผู้วิจัยจะต้องหลีกเลี่ยงและลดการสร้างสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว โดยการศึกษาหรือปรึกษาผู้ที่เคยทำวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องคลึงกัน และวางแผน และมีการวางแผนดำเนินการกรณีฉุกเฉินที่จะต้องหยุดดำเนินการวิจัยทันที

3. ผลร้ายด้านกฎหมาย (legal Harm)

ผู้วิจัยทางสังคมศาสตร์จะต้องรับผิดชอบและป้องกันต่อการไม่ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยได้รับความเสียหายหรือการจับกุมของกฎหมาย ผู้วิจัยจะต้องเรียนรู้การกระทำที่ผิดกฎหมายในการเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบคุณค่าและผลประโยชน์ในการป้องกันอันตรายต่อผู้บริสุทธิ์ กรณีนี้ Van Maannen (1982:114-115 อ้างถึงใน Neuman, 2007:53) ยกตัวอย่างการวิจัยเกี่ยวกับตำรวจ โดยงานวิจัยรายงานเห็นว่าตำรวจทำการสืบสวนและหาพยานโดยผิดกฎหมายและมีกระบวนการที่ผิดจากวิธีการปกติ แต่กลับกล่าวว่า ในระหว่างติดตามปัญหาดังกล่าว การติดตามตำรวจ และไม่เห็นอะไรหรือไม่พบการกระทำผิดของตำรวจโดยใช้สำนวนการเขียนทำงานของผู้วิจัยปิดปากตัวเองเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผลร้ายในด้านกฎหมาย

จากผลกระทบการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ส่งผลในด้านการนำจริยธรรมการวิจัยมาเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย Bogdan and Biklen (2003:44-45) ได้นำเสนอแนวทางการวางแผนเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามแนวทางของจริยธรรมทางการวิจัย 7 แนวทางประกอบด้วย

1. หลบเลี่ยงการวิจัยที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกกดดันหรือกังวลกับการมีส่วนร่วมในการวิจัย
2. ชื่อสัตย์ต่อผู้ให้ข้อมูลด้วยการให้ความเป็นส่วนตัว โดยการเก็บข้อมูลเป็นความลับหรือไม่เปิดเผยตัวผู้ให้ข้อมูล
3. การกำหนดเวลาการให้ข้อมูลและขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้ทราบเรื่อง เวลาที่ชัดเจน โดยเฉพาะบางครั้งต้องเก็บข้อมูลในที่สาธารณะ
4. หากไม่มีข้อตกลงเป็นอย่างอื่นต้องปกปิดคุณลักษณะ หรือสาระสำคัญของเรื่องที่ศึกษาที่จะทำให้การเก็บข้อมูลนั้นทำให้เกิดความรู้สึกขายหน้าหรืออันตรายต่อผู้ให้ข้อมูล

5. ผู้วิจัยต้องดูแลเรื่องวิจัยด้วยความเคารพในงานวิจัยและให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยกับเด็ก หรือผู้สูงอายุ หรือประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาโดยการเขียนข้อตกลงการวิจัย และต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เหมือนการเอาเปรียบ เช่น การแอบบันทึกเทปไว้โดยไม่บอกผู้ให้ข้อมูลทราบ

6. ในการตกลงทำวิจัยที่ต้องขออนุญาต ควรจะมีข้อตกลง และทำเป็นสัญญา โดยต้องดำเนินการตามข้อตกลงหรือตามสัญญานั้น

7. บอกเรื่องจริงที่ค้นพบเมื่อเขียนและรายงานผลการวิจัยถึงแม้ว่าผลนั้นตามหลักเหตุผลอาจจะทำให้ผู้วิจัยไม่ชอบคำตอบ

จากแนวทางการวางแผนการวิจัยตามแนวทางจริยธรรมดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าหลักการสากลของการวิจัย ผู้วิจัยต้องวางแผนการวิจัยที่อาศัยหลักของจริยธรรมในการวิจัยเป็นแนวทางและต้องปฏิบัติตามการวิจัย ตามแนวทางการป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นมนุษย์ทั้งในเรื่องชีวิต ชื่อเสียง หรือด้านความรู้สึก ผู้วิจัยต้องศึกษาเรื่องที่เราจะศึกษาว่าจะต้องเก็บข้อมูลอะไร กับใครและอย่างไร แล้วทำแผนพิจารณาว่าจะหลีกเลี่ยงและดำเนินการวิจัยอย่างไรไม่ให้กระทบต่อมนุษย์ที่ให้ข้อมูลดังกล่าว ตามหลักจริยธรรมในการวิจัยดังกล่าว

ดังนั้นการวิจัยในมนุษย์และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สามารถนำเสนอเปรียบเทียบ

ตารางที่ 1

ข้อ	การวิจัยในคน	การวิจัยทางสังคมศาสตร์
1	หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Person)	ผู้วิจัยจะต้องไม่เป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย (Physical Harm)
2	หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย (Beneficence)	การทำร้ายต่อจิตใจ (Psychological Abuse)
3	หลักความยุติธรรม (Justice)	ผลร้ายด้านกฎหมาย (legal Harm)

ตารางที่ 1: จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และทางสังคมศาสตร์

ที่มา: ผู้เขียน

บทสรุป

การวิจัยทั้งในมนุษย์และสังคมศาสตร์ จำเป็นที่ผู้วิจัยหรือนักวิจัยจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัย ซึ่งในขบวนการวางแผนและการดำเนินการวิจัยอาศัยหลักการของจริยธรรมในการวิจัยมาเป็นกรอบการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะทำให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยอย่างมีจริยธรรม ไม่ทำให้ผู้ที่ให้ข้อมูลรู้สึกอึดอัด หรือกังวลว่าจะสูญเสียความเป็นส่วนตัว หรือความปลอดภัยในชีวิต รวมทั้งอาชีพหรือชื่อเสียงของผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยบางสาขาวิชาชีพ องค์กร

ที่กำกับดูแลงานวิจัย หรืองานวิจัยของสถาบันต่างๆ จะต้องมีความระมัดระวังการวิจัยที่มีการวิจัยเพื่อพิจารณางานวิจัยด้านจริยธรรม เพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จึงถือได้ว่าปัจจุบันการให้ความสำคัญต่อจริยธรรมในงานวิจัยไม่ใช่มีแต่เฉพาะในงาน วิจัยในมนุษย์แต่รวมถึงการวิจัยในศาสตร์ต่างๆ ด้วย

บรรณานุกรม

- วิชัย โชควิวัฒน์. (2541). หลักเกณฑ์ทางจริยธรรม สำหรับการศึกษาวิจัยในมนุษย์. **แพทยศาสตร์**. 27:58-65.
- สมทรง ณ นคร และวิระชัย โควสุวรรณ (2547) หลักเกณฑ์สากลของการวิจัยในมนุษย์. **วิทยาศาสตร์ทันตแพทยศาสตร์** มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 หน้า 1-13.
- Bogdan, R. C. and Sari K. Biklen. (2003). **Qualitative Research for Education**. Pearson Education Group, Inc.
- Ghoji R. B. (2011) The Nuremberg Code-A critique. **Perspectives in clinical research**. April-June 2(2) P. 72-76..
- Neuman, Lawrence W. (2007). **Basics of Research Qualitative and Quantitative Approaches**. 2nd Edition. Pearson Education Group, Inc
- Office of the Secretar. (1979) **Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research**; Available from:<http://www.hhs.gov/ohrp/human-subjects/guidance/belmont.html>. [cited on 6th July 2013]
- Thompson I. E. (1987) Fundamental ethical principles in health care. **British Medical Journal**. Volume 295 P.1461-1465.
- Wilson C. B. (2013). An updated Declaration of Helsinki will provide more protection. **Nature medicine**. Volume 19 Number 6 P. 664.

แบบจำลองปรับขยายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ Modified Model Factors Influencing Southern Secondary Schools' Being Learning Organization

สมพร ทองสมศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ และเพื่อพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ จากกลุ่มตัวอย่าง 78 โรงเรียนที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารระดับนโยบายและครูที่เป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการ โรงเรียนละ 5 คน จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นด้วยสถิติพื้นฐาน และการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วย Method Enter และ Method Stepwise Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ (ทั้งในภาพรวมหรือจำแนกขนาดของโรงเรียน) อยู่ในระดับสูง ถึง สูงมาก และมีลักษณะเสถียรภาพ
2. โครงสร้างของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ของโรงเรียนทุกขนาด เริ่มต้นที่วิธีการผ่านมิตินิการคิดอย่างเป็นระบบไปสู่หลักการทางที่เป็นมิตินิการมีวิสัยทัศน์ร่วม ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีโครงสร้างของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ กล่าวคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีโครงสร้างที่เริ่มจากวิธีการในมิติแบบจำลองความคิดไปสู่หลักการในมิตินิการมีวิสัยทัศน์ร่วม
3. แบบจำลองปรับขยายที่พัฒนาได้ถึงแม้จะมีโครงสร้างของกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม (Y) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ตามหลักวิชาการทั้ง 6 กลุ่มปัจจัย แต่จำนวนโครงสร้างของปัจจัยย่อยในกลุ่มปัจจัยทั้ง 6 ลดจากทั้งหมด 48 ปัจจัยย่อย เหลือเพียง 17 ปัจจัยย่อย แต่ประสิทธิภาพในการทำนายค่ายังใกล้เคียงกัน (84.10% และ 82.40%)
4. สมการแบบจำลองปรับขยายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม (Y) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ที่เรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยทำนายค่าตามค่า beta-weight คือ

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

$$\hat{Y} = 29.919^{(3.841)} + 5.541^{(0.609)} X_{11} - 2.274^{(0.487)} X_{17} - 2.498^{(0.638)} X_{12} + 2.689^{(0.682)} X_{25} + 2.244^{(0.516)} X_{61} + 1.924^{(0.415)} X_{44} \\ + 2.431^{(0.536)} X_{41} + 2.105^{(0.660)} X_{26} + 2.125^{(0.647)} X_{13} + 2.733^{(0.667)} X_{37} + 1.852^{(0.497)} X_{21} - 1.534^{(0.494)} X_{58} - \\ 1.226^{(0.447)} X_{31} - 1.219^{(0.549)} X_{56} + 1.015^{(0.529)} X_{48} - .311^{(0.097)} X_{67} + 1.197^{(0.569)} X_{35} ; 100 R^2 = 82.40\%$$

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้ แบบจำลองตั้งต้น แบบจำลองที่เหมาะสม แบบจำลองปรับเปลี่ยน

Abstract

This dissertation was designed to examine the level of being Learning Organization of Southern Secondary Schools and to develop a Modified Model Factors influencing Southern Secondary Schools' being Learning Organization so that it would be possibly put into practice. The data were collected from 78 sample secondary schools, selected by the Multi-Staged Random Sampling technique. The informants comprised administrators at policy level and teachers who were administrators at performance level; 5 persons per school, totaling 390 persons. The research instrument was a questionnaire. The collected data were analyzed by using Basic Statistics and Multiple Regression Analysis consisting of Method Enter and Method Stepwise Multiple Regression at the .05 level of significance.

The research findings were as follows:

1. The level of being Learning Organization of Southern Secondary Schools (as a whole or as classified by school size) ranged from high to very high levels with stability.
2. The structure of Learning Organization exhibited by Southern Secondary Schools were derived from Systems Thinking to Shared Vision except extra large schools which had a distinguished structure of Learning Organization from Mental Model to Shared Vision.
3. Even though the developed Modified Model Factors had the structure composed of factors influencing the Southern Secondary Schools' being Learning Organization as a whole (Y) as determined by academic principles in all 6 factors, the structures of sub-factors of all 6 factors reduced from 48 to 17 sub-factors. However, it could reveal approximately efficient prediction (84.10% and 82.40%)
4. The equation of the developed Modified Model Factors influencing the Southern Secondary Schools' being Learning Organization as a whole (Y) prioritizing the significance of prediction factors determined by beta-weight was as follows:

$$\hat{Y} = 29.919^* + 5.541^*X_{11} - 2.274^*X_{17} - 2.498^*X_{12} + 2.689^*X_{25} + 2.244^*X_{61} + 1.924^*X_{44}$$

(3.841) (0.609) (0.487) (0.638) (0.682) (0.516) (0.415)

$$+ 2.431^*X_{41} + 2.105^*X_{26} + 2.125^*X_{13} + 2.733^*X_{37} + 1.852^*X_{21} - 1.534^*X_{58} -$$

(0.536) (0.660) (0.647) (0.667) (0.497) (0.494)

$$1.226^*X_{31} - 1.219^*X_{56} + 1.015^*X_{48} - 0.311^*X_{67} + 1.197^*X_{35} ; 100 R^2 = 82.40\%$$

(0.447) (0.549) (0.529) (0.097) (0.569)

Keywords : learning organization initiated model appropriate model modified model

บทนำ

จากนโยบายการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการปี 2554 มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาระดับพื้นฐาน ให้ความสำคัญหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายในปีการศึกษา 2556 โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน บริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ก.พ.ร., 2546) และได้มอบนโยบายให้โรงเรียนขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ สามารถสร้างนักเรียนที่ดีมีคุณภาพเมื่อจบการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนจึงลองผิดลองถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับโรงเรียนของตน ทำให้บางโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากต้องใช้เวลามากในการพัฒนาโรงเรียน ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนมีการโยกย้ายบ่อย จึงควรมีเครื่องมือที่ช่วยทำให้การบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบริหารองค์การสมัยใหม่ที่เท่าทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน แต่โรงเรียนไม่สามารถที่จะเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เอง แต่ผู้บริหารสามารถพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งพบว่ายังขาดแบบจำลองที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ที่มีบริบทต่างจากภาคอื่นของประเทศ เนื่องจากภาคใต้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิต

จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแบบจำลองปรับขยายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้

2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทางปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคใต้กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 336 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคใต้ จำนวน 78 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages Random Sampling) โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ/วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 390 คน และเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 14 คน ในการสนทนากลุ่ม

ตาราง ระเบียบวิธีการวิจัยจำแนกตามขั้นตอน

ขั้นตอน	ระเบียบวิธีการวิจัย			เป้าหมาย
	การออกแบบการเลือกตัวอย่าง Sampling design	การออกแบบการวัด Scaling design	การออกแบบการวิเคราะห์ Analytical design	
1. ระยะเวลาการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้	แหล่งข้อมูล : เอกสาร บทความ ตำรา และผลงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ		การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) 1. เทคนิคการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (Congruence Analysis) 2. เทคนิคการวิเคราะห์ความต่อเนื่องของแนวคิดและเนื้อหาสาระ (Consequence Analysis)	แบบจำลองตั้งต้น (Initiated Model) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้

ตาราง ระเบียบวิธีการวิจัยจำแนกตามขั้นตอน (ต่อ)

ขั้นตอน	ระเบียบวิธีการวิจัย			เป้าหมาย
	การออกแบบการเลือกตัวอย่าง Sampling design	การออกแบบการวัด Scaling design	การออกแบบการวิเคราะห์ Analytical design	
2. ระยะเวลาการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ตามที่คนไข้ที่เกี่ยวข้อง	สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages Random Sampling)	เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 1. แบบสอบถามระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ 2. แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้	1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter และวิธี Stepwise	1. การประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ภายใต้แนวคิดกรอบที่ได้จากระยะที่ 1 2. การหากรอบดัชนีชี้วัดสำคัญ (KPIs) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ 3. แบบจำลองที่เหมาะสม
3. ระยะเวลาปรับขยายแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้จากระยะที่ 1 และ 2	กำหนดกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยเทคนิคการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)	กรอบโครงสร้างเนื้อหา/สาระภายใต้แบบจำลองแนวคิดกรอบที่ได้จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้	การระดมสมอง (Brain Storming) ด้วยเทคนิคการจัดกลุ่มสนใจ (Focus Group Discussion)	1. แบบจำลองปรับขยาย (Modified Model)

สรุปข้อค้นพบ (Summary of the Results) และอภิปรายผล (Discussion)

1. ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ :

1.1 ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้อยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและมีเสถียรภาพ (Stability)

1.2 โครงสร้างของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้แตกต่างไปจากหลักวิชาการ

1.3 รูปแบบ (Pattern) ของความผันแปรของระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ

2. การพัฒนาแบบจำลองปรับเปลี่ยนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ผลการ

วิจัยประมวลสรุปข้อค้นพบที่สำคัญได้ดังนี้

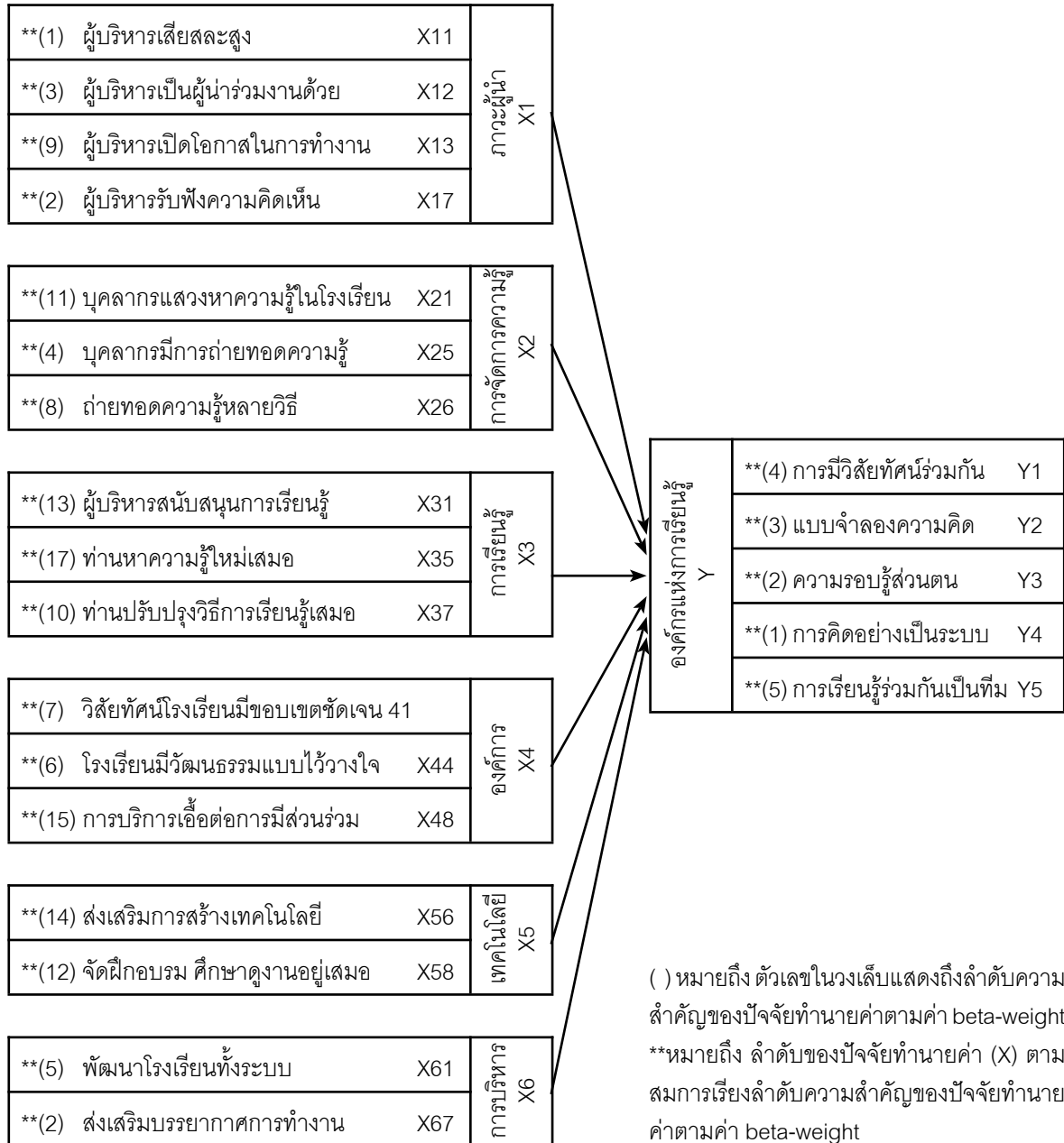
2.1 ปัจจัยทำนายค่า (Predictor Variables) ที่มีนัยสำคัญในแบบจำลองปรับเปลี่ยนมีจำนวนลดลง

2.2 แบบจำลองปรับเปลี่ยนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ที่พัฒนาได้ : ผลการวิจัยประมวลสรุปข้อค้นพบที่สำคัญได้ดังนี้

(1) จำนวนปัจจัยทำนายค่าลดลงจาก 48 ปัจจัย เหลือเพียง 17 ปัจจัย โดยประสิทธิภาพในการทำนายค่าเปลี่ยนจาก 84.10% เป็น 82.40%

(2) แบบจำลองปรับเปลี่ยนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม (Y) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ เป็นไปตามภาพ 1

ภาพ 1 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ : แบบจำลองปรับเปลี่ยน (Modified Model)



() หมายถึง ตัวเลขในวงเล็บแสดงถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยทำนายค่าตามค่า beta-weight
 ** หมายถึง ลำดับของปัจจัยทำนายค่า (X) ตามสมการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยทำนายค่าตามค่า beta-weight

*p<.05

$$\hat{Y} = 29.919^{(3.841)} + 5.541^{(0.609)} * X11 - 2.274^{(0.487)} * X17 - 2.498^{(0.638)} * X12 + 2.689^{(0.682)} * X25 + 2.244^{(0.516)} * X61 + 1.924^{(0.415)} * X44 + 2.431^{(0.536)} * X41 + 2.105^{(0.660)} * X26 + 2.125^{(0.647)} * X13 + 2.733^{(0.667)} * X37 + 1.852^{(0.497)} * X21 - 1.534^{(0.494)} * X58 - 1.226^{(0.447)} * X31 - 1.219^{(0.549)} * X56 + 1.015^{(0.529)} * X48 - .311^{(0.097)} * X67 + 1.197^{(0.569)} * X35; 100 R^2 = 82.40\%$$

อภิปรายผล (Discussion)

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ :

1.1 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้อยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและมีเสถียรภาพ (Stability) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ในภาพรวม มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ซึ่งสอดคล้องผลงาน วิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก, จำเริญ จิตรหลัง (2550) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดภาคใต้มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ อรสา โกศลนันทกุล (2552) พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมากและมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงให้เห็นว่า สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนปรากฏขึ้นจริงในโรงเรียน ซึ่งนับเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีในบริบทการพัฒนาโรงเรียนให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 โครงสร้างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้แตกต่างไปจากหลักวิชาการ

โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้มีโครงสร้างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ค่อนข้างสวนทางกับหลักวิชาการกล่าว คือ แทนที่จะมีโครงสร้างเริ่มต้นจากหลักการในมิติการมีวิสัยทัศน์ร่วมไปสู่วิธีการซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติในมิติการคิดอย่างเป็นระบบและมิติการเรียนรู้ร่วมกัน

เป็นทีม ตามหลักวิชาการ แต่กลับเริ่มต้นที่วิธีการในมิติการคิดอย่างเป็นระบบไปสู่หลักการในมิติการมีวิสัยทัศน์ร่วมแสดงให้เห็นว่าในบริบทของโรงเรียนในประเทศไทยโดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเริ่มการพัฒนาจากวิธีการไปสู่หลักการ เรียงตามลำดับก่อนหลังดังนี้

1) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

2) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

3) แบบจำลองความคิด (Mental Model)

4) การมีการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ที่น่าสนใจก็คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีโครงสร้างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ กล่าวคือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีโครงสร้างที่เริ่มจากวิธีการไปสู่หลักการ เรียงตามลำดับก่อนหลังดังนี้ 1) มิติแบบจำลองความคิด 2) ความรอบรู้แห่งตน 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การมีการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นหากจะพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในภาคใต้ให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็ควรที่จะพัฒนาตามลำดับดังกล่าวข้างต้น (Focus Group Discussion, 9 มี.ค.2556)

1.3 รูปแบบ (Pattern) ของความผันแปรของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ กลุ่มแรกประกอบด้วย

มิติการคิดอย่างเป็นระบบ มิติความรอบรู้ส่วนบุคคล และมิติแบบจำลองความคิดกลุ่มสอง คือ มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม กลุ่มสาม คือ มิติการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แสดงว่าในการพัฒนาจะพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมควรเริ่มที่จะพัฒนาดำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พัฒนาในมิติการคิดอย่างเป็นระบบ มิติความรอบรู้ส่วนบุคคล และมิติแบบจำลองความคิด ลำดับที่ 2 พัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วม และลำดับที่ 3 คือ พัฒนาในมิติการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2. การพัฒนาแบบจำลองปรับเปลี่ยนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ผลการวิจัยประมวลสรุปข้อค้นพบที่สำคัญได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยทำนายค่า (Predictor Variables) ที่มีนัยสำคัญในแบบจำลองปรับเปลี่ยนมีจำนวนลดลงจากจำนวน 48 ตัว จาก 6 กลุ่มปัจจัยตามหลักวิชาการเหลือเพียง 6 ถึง 17 ปัจจัย โดยประสิทธิภาพของการทำนายค่า ไม่แตกต่างกันไปจากการใช้ปัจจัยทำนายค่าทั้ง 48 ตัว โดยประสิทธิภาพในการทำนายค่าเปลี่ยนจาก 84.10% เป็น 82.40% แสดงให้เห็นว่าภายใต้บริบทของประเทศไทยแล้วการที่จะพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวนปัจจัยทำนายค่าจะลดเหลือเท่าที่จำเป็น เพียง 17 ตัว โดยประสิทธิภาพในการทำนายค่าเปลี่ยนยังคงสูง คือ 82.40%

2.2 แบบจำลองปรับเปลี่ยนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ที่พัฒนาได้ จำแนกข้อค้นพบตามมิติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ 6 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยการจัดการความรู้ 3) ปัจจัยการเรียนรู้ 4) ปัจจัยองค์การ 5) ปัจจัยเทคโนโลยี และ 6) ปัจจัยการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

จาก 6 กลุ่มปัจจัยหลักในแบบจำลองปรับเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย 17 ปัจจัยย่อย การที่จะพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมควรเริ่มที่จะพัฒนาดำดับนี้ ผู้บริหารไม่สามารถเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แต่สามารถไปพัฒนาตัวปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ดังนี้จึงควรที่จะพัฒนาปัจจัยต่างๆ ตามลำดับความสำคัญที่เรียงตามลำดับในพัฒนา ก่อนหลังดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีความเสียสละสูง 2) ควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน 3) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นบุคคลที่นำร่วมทำงานด้วย 4) ควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้จากการอบรม สัมมนาและประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ ซึ่งกันและกันในโรงเรียน 5) การพัฒนาโรงเรียนควรพัฒนาทั้งระบบไม่ควรแยกส่วน 6) ควรสร้างให้มีวัฒนธรรมโรงเรียนแบบเปิดเผยไว้วางใจยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 7) วิสัยทัศน์โรงเรียนควรมีขอบเขตที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ไม่ใช่นามธรรม 8) โรงเรียนควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย 9) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลงมือทำกิจกรรมจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 10) ผู้บริหาร

ติดตามการทำงานของบุคลากร จัดให้มีการประเมินผลงานโครงการต่างๆ ร่วมกันเพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีการเรียนรู้ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 11) โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย เพื่อให้บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ 12) ผู้บริหารสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในการฝึกอบรมดูงานอย่างสม่ำเสมอ 13) ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุน จูงใจ และให้รางวัลสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ 14) โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์เสนอแนะใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ 15) โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอื้อและส่งเสริมต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 16) โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน 17) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้และปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ถ้าจะพัฒนาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยผ่าน Modified Model ควรพัฒนาในด้านต่อไปนี้ตามลำดับก่อนหลัง คือ ผู้บริหารจะต้องมีความเสียสละสูง และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

- จำเริญ จิตรหลัง. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์. ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรสา โกศลนันท์กุล. (2552). **การพัฒนาโมเดลปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตจังหวัดปทุมธานี**.

องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยผ่านการรับรู้ของคุณครู

Components Related to the Effectiveness of Lifelong Learning Facilitation of Non-Formal Education and Educational Preference at the District Level in Accordance with Teachers Perception

อุบล ทัดสนโกวิท*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 807 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีค่าความเชื่อถือได้ (α) 0.99 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดี และองค์ประกอบพฤติกรรมผู้บริหาร สมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมของคุณครู และคุณลักษณะของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. อำเภอ

คำสำคัญ : การเรียนรู้ตลอดชีวิต ประสิทธิภาพ แบบจำลองสมการโครงสร้าง

Abstract

The objectives of this research paper were to analyzed influences of factors associated with the effectiveness of lifelong learning in the district Non-Formal Education and Educational Preference at the District Level. The research sample were 807 staff working for non-formal and informal education centers. The research tool was a questionnaire which had content validity and reliability (α) of 0.99 and then analyzed in terms of Structural Equation Model. The research showed that the model was well fitted with the empirical data, and organization competency, teacher behavior, and learner characteristics components were influencing the effectiveness of lifelong learning in the district Non-Formal Education and Educational Preference at the District Level

Keywords : lifelong learning, effectiveness, structural equation model

*นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ความเป็นมาและความสำคัญ ของปัญหา

การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตามความต้องการของตนเอง ดังนั้นเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) คือ ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยสำนักงาน กศน. อำเภอบรรณบุรีได้รับมอบหมายให้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนมี กศน. ตำบล เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพในชุมชน

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีการบริหารสถานศึกษาที่ดีช่วยสร้างองค์การที่มีคุณภาพทั้งในด้านบุคลากรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ (Baskett and Miklos, 1992) และมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของทรัพยากรคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนการสอน และคุณภาพของผลผลิต ภายใต้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และ ผู้เรียน (Grisay and Mahler, 1991; Hoy and Miskel, 2001)

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กศน. อำเภอบรรณบุรีจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. อำเภอบรรณบุรี โดยมุ่งเน้นพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับปัจจัยเชิงสาเหตุซึ่งผลการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. อำเภอบรรณบุรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบ

ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอบรรณบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มีขอบเขตด้านประชากร คือ ครูหัวหน้า กศน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสารและผลงานวิชาการของไทยและต่างประเทศ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอบรรณบุรี มีทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมของผู้บริหาร 2) สมรรถนะขององค์การ 3) พฤติกรรมของครู และ 4) คุณลักษณะของผู้เรียน

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมของผู้บริหาร สมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมของครู และคุณลักษณะของผู้เรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. อำเภอบรรณบุรี

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ

กลุ่มตัวอย่าง ครูหัวหน้า กศน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี อำเภอบรรณบุรี 3 คน รวมทั้งสิ้น 807 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ คำถามทุกข้อมีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 (พิสนุ พงศ์ศรี, 2550) และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีค่าความเชื่อถือได้ (0.99 (α) สูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Mitchell and Jolley, 2004)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติพหุ ด้วยค่าความเบ้และความโด่ง การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบจำลองการวัด ด้วยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเชื่อมั่นโดยรวม และการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาอภิปรายผลการศึกษา

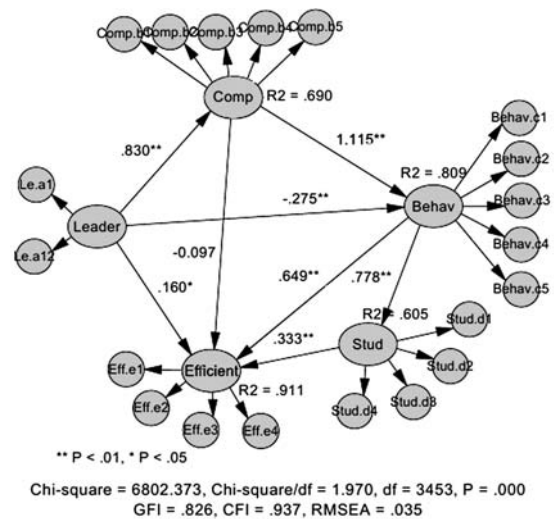
ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และไม่มีปัญหา Multicollinearity เพราะค่าสถิติที่ใช้วัดเป็นไปตามเกณฑ์ของ Kline (2005) ทุกประการ รวมทั้งแบบจำลองการวัดทุกแบบจำลองมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ตามเกณฑ์ของ Fornell and Larcker (1981); และ Hair et al. (1995) และมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ตามเกณฑ์ของ Anderson and Gerbing (1988 อ้างใน Farrel, 2010)

2. ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่า

2.1 แบบจำลองประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยมีค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 1.970 ค่า GFI เท่ากับ .826 ค่า CFI เท่ากับ .937 และค่า RMSEA เท่ากับ .035 และทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ได้ระดับร้อยละ 91.10 ($R^2=0.911$)

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่กำหนด ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 1



ภาพ 1 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ

ตาราง 1 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล

ตัวแปรแฝงภายนอก	อิทธิพล	ตัวแปรแฝงภายใน			
		Comp	Behav	Stud	Efficient
Leader	TE	0.830	0.651	0.506	0.670
	IE	-	0.926	0.506	0.510
	DE	0.830**	-0.275**	-	0.160*
Comp	TE		1.115	0.867	0.915
	IE		-	0.867	1.012
	DE		1.115**a	-	-0.097
Behav	TE			0.778	0.908
	IE			-	0.259
	DE			0.778**	0.649**
Stud	TE				0.333
	IE				-
	DE				0.333**

**p<.001; *p<.05; ค่าอิทธิพลแสดงด้วยคะแนนมาตรฐาน; aDeegan (1978) อธิบายว่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอาจมีค่าเกินกว่า |1| โดยมีสาเหตุจากความผันแปรร่วมที่สูงเกินไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงว่าทุกองค์ประกอบในแบบจำลองการวัดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ แสดงว่าผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (Moriaty, 1989; Hall et al., 1984) ส่วนสมรรถนะขององค์การนั้น อาจเป็นผลมาจากสมรรถนะจากคุณภาพของบุคลากร (Dosi et al., 2002) ในขณะที่พฤติกรรมของครูนั้นมีส่วนสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (วิมลรัตน์ บุญชู, 2549) และคุณลักษณะของ

ผู้เรียนมาจากการได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครูจนสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติอันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ มีวิจารณญาณในการเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบนำไปสู่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (สุภัทรา วีระวุฒิ, 2554)

ข้อเสนอแนะ

สำนักงาน กศน. ควรเร่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเห็นความสำคัญและเข้าร่วมจัดการเรียนรู้ ควรเร่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้บรรลุเป้าหมาย

ส่วนผู้บริหาร กศน.อำเภอ ก็ควรพิจารณาบทบาทบทบาทตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนครู และสร้างทีมงานที่มีขวัญและกำลังใจสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

บรรณานุกรม

พิสนุ พองศรี. (2550). **วิจัยชั้นเรียน:หลักการและเทคนิคปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอดี้พริ้นต์.

วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). **องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุภัทรา วีระวุฒิ. (2544). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารและพัฒนา**, 3(3), กันยายน-ธันวาคม) 111-126.

Baskett, S., & Miklos, E. (1992). Perspectives of effective principals. *The Canadian Administrator*, 32(1), 1-10.

Deegan, Jr.J. (1978). On the occurrence of standardized regression coefficients greater than one. *Educational and Psychological Measurement*, 38, 373-888.

Dosi, G., Nelson, R.R., & Winter, S.G. (2002). *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*. Oxford: Oxford University Press.

Farrell, A.M.. (2010). Insufficient discriminant validity: A comment on Bove, Perva, Beatty, and Shiu (2009). *Journal of Business Research*, 63, 324-327.

Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981, February). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 10(1), 39-50.

Grisay, A., & Mählick, L. (1991). *The Quality of Education in Developing Countries. A Review of Some Research Studies and Policy Documents*. UNESCO: IIEP.

Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1995). *Multivariate Data Analysis with Reading* (4thEd). New York: Prentice Hall.

Hall, G., Rutherford, W.L., Hord, S.M., & Huling, L.L. (1984). Effects of three principal styles on school improvement. *Educational Leadership*, 41(2), 22-26.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (6thEd). New York: McGraw-Hill.

Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2ndEd). New York: The Guilford Press.

Mitchell, M., & Jolley, J. (2004). *Research Design Explained* (5thEd). Toronto: Wadsworth.

Moriarty, J.K. (1989). Leadership, structure and effectiveness of parochial secondary schools (catholic schools). *Dissertation Abstracts International*, 51(01A)42

การศึกษาการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย
ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน
GENDER MAINSTREAMING IN UNIVERSITY:
A CASE STUDY OF KASETSART UNIVERSITY BANGKEAN
AND KAMPHAENG SAEN CAMPUS

ดร.โชติมา แก้วทอง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับปัจจัยองค์การ และระดับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน จำนวน 197 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .854 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าคงที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ปัจจัยองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.2538$, S.D.=.40) การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1400$, S.D.=.21)
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ($t=-1.114$, $P=.267$) อายุ ($F=.436$, $P=.647$) ระดับการศึกษา ($F=.660$, $P=.578$) ตำแหน่งงาน ($F=.066$, $P=.937$) สายงาน ($t=-.901$, $P=.369$) การทำงานตำแหน่งบริหาร ($t=.421$, $P=.675$) และวิทยาเขต ($t=-.041$, $P=.967$) ไม่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ขณะที่ปัจจัยองค์การ ($F=4.469$, $P=.013$) มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัย

*อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of organization factor and the level of gender mainstreaming of Kasetsart University Bangkean and Kamphaeng Saen Campus, and 2) to study the factors that influence gender mainstreaming. The multi-stage random sampling technique was used in this study and the sample consisted of 197 staff members of of Kasetsart University Bangkean and Kamphaeng Saen Campus. The data were collected by questionnaires with Cronbach' s Alpha Coefficient of .854. The statistics used in the research were mean, standard deviation, t-test, One-way Analysis of Variance with the level of statistical significance at .05.

The results of the research showed that:

1) the organization factor was at a moderate level (\bar{x} =.2538, S.D.=.40) and gender mainstreaming was at a moderate level (\bar{x} =.1400 S.D.=.21),

2) the personal factors such as gender (t =-1.114, P =.267), age (F =.436, P =.647), education level (F =.660, P =.578), position (F =.066, P =.937), job line (t =-.901, P =.369), being executive management (t =.421, P =.675) and campus (t =-.041, P =.967) did not affect gender mainstreaming, whereas the organization factor (F =4.469, P =.013) affected gender mainstreaming significantly.

Keywords : Gender Mainstreaming in University

บทนำ

จากการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับพุทธศักราช 2540 บัญญัติไว้ในมาตรา 30 ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ในมาตรา 30 วรรค 2 ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” ในวรรค 3 ที่ว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิ และเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ” และในมาตรา 80 “...รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย...” การบัญญัติไว้เช่นนี้ แสดงถึงเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้เกิดความเสมอภาคในสังคมระหว่างหญิงชาย

ประกอบกับแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีตามปฏิญญาปักกิ่ง ในปี 2538 กล่าวไว้ว่า ความเสมอภาค คือ แก่นของการพัฒนา และความเสมอภาคเป็นเป้าหมายของการพัฒนา ดังนั้น ความเสมอภาคหญิงชายจึงเป็นเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งรัฐบาลแต่ละประเทศต้องนำเอาไปปฏิบัติ โดยในปี 2546 มีการดำเนินการในภาครัฐโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546) ได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และจัดส่งให้ทุกส่วนราชการเพื่อนำไปปฏิบัติการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสังคมไทยไปสู่

ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เนื่องจากเป็น กลยุทธ์ที่มุ่งสร้างความตระหนักและนำไปประเด็น ประสบการณ์ของทั้งหญิงและชายมาบูรณาการ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลเชิงนโยบายและโปรแกรม ต่างๆ ในทุกมิติ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อันจะทำให้ทั้งหญิงและชายได้รับประโยชน์อย่าง เท่าเทียมกัน โดยบรรลุเป้าหมายสุดท้าย คือ ความเสมอภาคหญิงและชาย (Gender Equality) (UNDP, 2001, p. 8, Gender Approaches in conflict and post-conflict situations, Seminar in Rome on 2-6 April, 2001)

สำหรับประเทศไทย การเสริมสร้างความ เสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา กรวิภา บุญชื้อ (2547) นำเสนอแบบจำลองระดับ องค์การ (Gender Mainstreaming Model I) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเก็บข้อมูล แยกเพศ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการ หรือนโยบายต่อหญิงและชาย 2) การวางแผน โดยนำผลการวิเคราะห์ไปวางแผนในโครงการ หรือนโยบาย โดยเน้นเป้าหมายการสร้าง ความเสมอภาคหญิงชาย 3) การนำแผน หรือนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ 4) การติดตาม 5) การแลกเปลี่ยน บทเรียน เพื่อปรับปรุงกระบวนการ

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการเชิงสถาบัน ระดับองค์การ มีความสำคัญต่อขับเคลื่อนผลักดัน การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็น กระแสหลักการพัฒนา ให้บังเกิดผลสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับการที่บุคลากร ทั้งหญิงและชายต่างก็ทำงานอยู่ภายในองค์การ ดังนั้น การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัย ต่างๆ ภายในองค์การที่จะเอื้อต่อการสร้างความ เสมอภาคหญิงชายในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่

ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักถึงและ ดำเนินการในระดับองค์การด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีนโยบายเรื่องความเสมอภาค หญิงชาย การที่ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุน อย่างเต็มที่ การที่ภาวะผู้นำและรูปแบบการ บริหารสะท้อนมุมมองหญิงชาย การมีระบบ การบริหารงานบุคคลที่มุ่งมั่นในความเป็นธรรม และความเสมอภาค การส่งเสริมให้มีบุคลากร ที่จะเป็นแกนนำ ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องบทบาทและความสัมพันธ์หญิงชาย การ จัดระบบสัดส่วนสำหรับผู้หญิงในการทำงานใน ตำแหน่งงานต่างๆ โดยกำหนดเป็นมาตรการ เร่งรัดชั่วคราว การมีกระบวนการวางแผน บริหาร และดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่ได้ผสมผสาน มิติหญิงชาย การสร้างให้มีการตระหนัก รับรู้ใน เรื่องมิติหญิงชายในทุกระดับขององค์การ การ จัดตั้งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่น และสนองต่อความต้องการพิเศษต่างๆ การ จัดสรรงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาค ระหว่างเพศ การมีฐานข้อมูลแยกเพศ และการ จัดทำดัชนีวัดในกระบวนการติดตามและ ประเมินผล (เมทินี พงษ์เวช, 2544, น.46)

การทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์การ เสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแส หลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนนับเป็นการ สร้างองค์ความรู้ภายใต้บริบทการทำงานใน มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยข้อค้นพบสามารถ นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางดำเนินการเชิง นโยบายด้านการเสริมสร้างความเสมอภาค หญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาอย่าง เป็นรูปธรรมในมหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางศึกษาวิจัยเพื่อเสริมสร้าง

ความเสมอภาคหญิงชายในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่สังคมแห่งความเสมอภาคเท่าเทียมกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

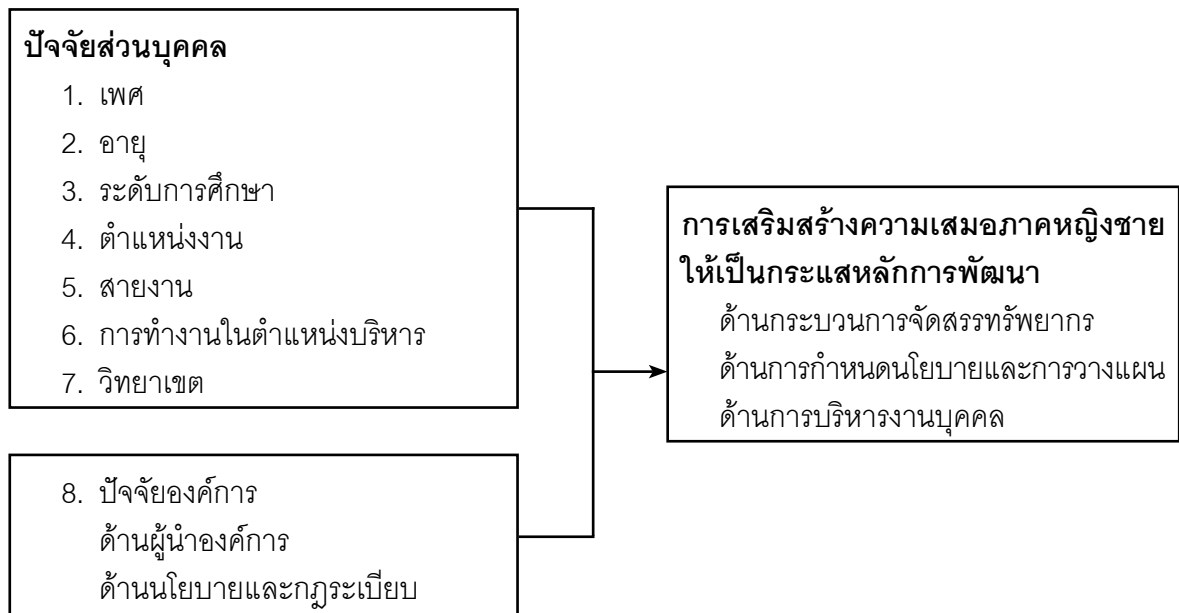
1. ศึกษาระดับปัจจัยองค์การ และระดับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการ

พัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการเชิงนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ ตลอดจนผลการศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางศึกษาวิจัย เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน การทำงานในตำแหน่งบริหารและวิทยาเขต มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

2. ปัจจัยองค์การมีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และกำแพงแสน ณ วันที่ 31 ธ.ค.2552 จำนวน 5,331 คน

คำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (e) ที่เท่ากับ 0.10 ได้ขนาดตัวอย่าง 197 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .854

ตัวแปรที่ทำการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน การทำงานในตำแหน่งบริหารและวิทยาเขต ปัจจัยองค์การและตัวแปรตาม คือ การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้ เป็น กระแสหลักการพัฒนา การวัดตัวแปรปัจจัยองค์การ วัดผ่านทางความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องการปฏิบัติงานภายในองค์การในประเด็นเกี่ยวกับการที่ผู้นำองค์การมีการดำเนินนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณ และกำหนดกฎระเบียบ

ที่มุ่งเน้นเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย การวัดตัวแปรการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา วัดผ่านทางความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าในองค์การมีการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายเพียงใด ในด้านจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานต่างๆ การกำหนดนโยบายและการวางแผน และการบริหารงานบุคคลบนหลักความเสมอภาคหญิงชาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน เม.ย.2553 ถึง มี.ค.2554

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าคงที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน การทำงานในตำแหน่งบริหารและวิทยาเขต ได้ข้อค้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 70.05 เป็นบุคลากรเพศหญิง และร้อยละ 34.01 มีอายุระหว่าง 20-35 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.78 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ร้อยละ 37.06 ทำงานสายงานสนับสนุน ร้อยละ 81.73 ไม่ได้ทำงานตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 88.30 และสังกัดวิทยาเขตบางเขน ร้อยละ 80.71

2. ปัจจัยองค์การ

ผลการวิเคราะห์ที่ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยองค์การในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนนั้น มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ($\bar{x}=.2538$, $S.D.=.40$) และปัจจัยองค์การแต่ละด้าน พบว่ามีการปฏิบัติด้านผู้นำองค์การระดับมาก ($\bar{x}=.3401$, $S.D.=.74$) ขณะที่ด้านนโยบายและกฎระเบียบมีการปฏิบัติระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1675$, $S.D.=.35$) รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 1

3. การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ที่ได้ข้อค้นพบว่า การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1400$, $S.D.=.21$) และในแต่ละด้านพบว่า ด้านกระบวนการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1218$, $S.D.=.43$) ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1794$, $S.D.=.26$) และด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1218$, $S.D.=.28$) รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 2

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ($t=-1.114$, $P=.267$) อายุ ($F=.436$, $P=.647$) ระดับการศึกษา ($F=.660$, $P=.578$) ตำแหน่งงาน ($F=.066$, $P=.937$) สายงาน ($t=-.901$, $P=.369$) การทำงานตำแหน่งบริหาร ($t=.421$, $P=.675$) และวิทยาเขต ($t=-.041$, $P=.967$) ไม่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาใน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

ขณะที่ปัจจัยองค์การมีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=4.469$, $P=.013$)

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา จำแนกตามปัจจัยองค์การ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe พบว่า การที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การระดับน้อย ($\bar{x}=.026$, $S.D.=.20$) มีการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาแตกต่างจากการที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การระดับมาก ($\bar{x}=.184$, $S.D.=.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

การที่ปัจจัยองค์การมีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา สามารถอธิบายและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับที่ เมทินี พงษ์เวช (2544, น. 46) กล่าวถึงการที่องค์การมีนโยบายเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย การที่ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการดำเนินนโยบายเสริมสร้างความเสมอภาครวมทั้งการจัดให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ นับว่าเป็นปัจจัยในองค์การที่เอื้อต่อการสร้างความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

2. การที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนมีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านผู้นำองค์การระดับ

มาก ย่อมสะท้อนถึงความก้าวหน้าของผู้นำของมหาวิทยาลัยที่จะส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

3. แม้ว่าจากผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ทำงานตำแหน่งบริหาร มีทัศนคติต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไม่แตกต่างไปจากผู้ที่ไม่ได้ทำงานตำแหน่งบริหาร หากพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งมีจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร 23 คน และในจำนวนนี้มีถึง 10 คน ที่แสดงทัศนคติว่ามีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การระดับมาก ย่อมสะท้อนถึงการที่พวกเขาเหล่านั้นถึงร้อยละ 43.5 เห็นว่าในองค์การมีผู้นำที่มีการดำเนินนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณ และกำหนดกฎระเบียบที่มุ่งเน้นเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย ขณะที่หากสามารถผลักดันให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การให้มากขึ้น ก็จะเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนด้วย เนื่องจากถ้าผู้บริหารในองค์การแสดงเจตจำนง (Political will) ในเป้าหมายของประเด็นความเสมอภาคทางเพศ จะเป็นสัญญาณที่เด่นชัดที่จะมีผลในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ดังนั้น การสนับสนุนและมุ่งมั่นต่อหลักความเสมอภาคของฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย นับเป็นองค์ประกอบหลักประการหนึ่งในการจัดการด้านองค์การตามที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) ได้นำเสนอในคู่มือผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยองค์การในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.2538$, S.D.=.40) การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1400$, S.D.=.21)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ($t=-1.114$, $P=.267$) อายุ ($F=.436$, $P=.647$) ระดับการศึกษา ($F=.660$, $P=.578$) ตำแหน่งงาน ($F=.066$, $P=.937$) สายงาน ($t=-.901$, $P=.369$) การทำงานตำแหน่งบริหาร ($t=.421$, $P=.675$) และวิทยาเขต ($t=-.041$, $P=.967$) ไม่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ขณะที่ปัจจัยองค์การ ($F=4.469$, $P=.013$) มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาดูตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยองค์การที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

2. การศึกษาวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ อย่างลุ่มลึกด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับในอนาคต ก็จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้

เป็นกระแสหลักการพัฒนาภายในมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ให้มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขต
บางเขนและกำแพงแสน

(n=197)

ปัจจัยองค์การ	Mean	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านผู้นำองค์การ			
1. การที่ผู้นำองค์การมีความใส่ใจต่อประเด็นความไม่เสมอภาคหญิงชาย	.2944	.74	ปานกลาง
2. การที่ผู้นำองค์การมีนโยบายที่ชัดเจนในมาตรการการขจัดกาเลือกปฏิบัติต่อหญิงและชาย	.3553	.80	มาก
3. การที่ผู้นำองค์การจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย	.3706	.82	มาก
รวมด้านผู้นำองค์การ	.3401	.62	มาก
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ			
4. การที่หน่วยงานมีนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง	.0914	.57	ปานกลาง
*5. การที่หน่วยงานออกกฎระเบียบที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง	.1726	.92	ปานกลาง
6. การที่หน่วยงานมีการฝึกอบรมเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย	.2386	.87	ปานกลาง
รวมด้านนโยบายและกฎระเบียบ	.1675	.35	ปานกลาง
รวมปัจจัยองค์การภาพรวม	.2538	.40	ปานกลาง

หมายเหตุ *เป็นคำถามเชิงนิเสธ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

(n=197)

การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา	Mean	S.D.	ระดับการ เสริมสร้าง ความเสมอภาค หญิงชาย
ด้านกระบวนการจัดสรรทรัพยากร			
1. การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยหญิงและชาย ได้รับโอกาสในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เจริญก้าวหน้า	.1218	.43	ปานกลาง
รวมด้านกระบวนการจัดสรรทรัพยากร	.1218	.43	ปานกลาง
ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน			
*2. การที่รัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ไม่จำเป็นต้องมีนโยบายที่มีมิติหญิงชาย ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในด้านต่างๆ	-.2437	.70	ปานกลาง
3. การที่หน่วยงานรัฐบาล เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรอื่นๆ จำเป็นต้องสนับสนุนให้มีความเสมอภาคหญิงชาย	.0863	.49	ปานกลาง
*4. การที่การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) ไม่ได้ทำให้เกิดความเสมอภาคแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย	-.0863	.75	ปานกลาง
*5. การที่ในการวางแผนในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ไม่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) ก่อน	-.4772	.73	มาก
6. การที่การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) จะช่วยให้การวางแผนเป็นไปอย่างตรงเป้าหมายมากขึ้น	.1218	.60	ปานกลาง
7. การที่ในการวางแผนนโยบาย โครงการ/กิจกรรมต่างๆ มีมิติหญิงชาย จะทำให้แผนนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับบุคลากรมหาวิทยาลัยหญิงชายอย่างเป็นธรรม	.0609	.58	ปานกลาง
รวมด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน	.1794	.26	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานบุคคล			
8. การที่ในการมอบหมายงานให้บุคลากรมหาวิทยาลัยปฏิบัติ มีการคำนึงถึงหลักความเสมอภาคในโอกาสและสิทธิในการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชายโดยเท่าเทียมกัน	.0254	.54	ปานกลาง
9. การที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชาย อย่างเท่าเทียมกันในการรับมอบหมายงาน เช่น การเป็นวิทยากร การแต่งตั้งเป็นกรรมการคณะทำงาน ประธานดำเนินการต่างๆ	.0406	.47	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน (ต่อ)
(n=197)

การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา	Mean	S.D.	ระดับการ เสริมสร้าง ความเสมอภาค หญิงชาย
10. การที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชาย ได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศอย่างเท่าเทียมกัน	.0812	.38	ปานกลาง
11. การที่มีการกำหนดนโยบายการลาการศึกษาต่ออย่างเท่าเทียม ระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชาย	.0964	.42	ปานกลาง
12. การที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชาย ได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน	.0761	.36	ปานกลาง
13. การที่กรณีมีตำแหน่งงานว่าง หน่วยงานได้พิจารณาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตลอดจนความเชี่ยวชาญและความเหมาะสม บุคลากร มหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชาย มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	.0964	.46	ปานกลาง
*14. การที่เพศเป็นปัจจัยที่ถูกใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-.5330	.75	มาก
15. การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศในการ ประเมินผลงาน	.0812	.53	ปานกลาง
16. การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความสำคัญแก่บุคลากรทั้ง หญิงและชายในการประเมินผล เมื่อทำการพิจารณาความเหมาะสม ในการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	.1421	.51	ปานกลาง
17. การที่หน่วยงานมีการนำเรื่องจริยธรรมทางเพศของผู้ชายมาพิจารณา เพื่อประเมินผลงาน เช่น ความไม่รับผิดชอบในเรื่องเพศสัมพันธ์ ประเด็นชั่วสาว	.0964	.80	ปานกลาง
18. การที่หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อภาวะ ของผู้หญิงที่ต้องดูแลเด็ก เช่น สถานเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น โรงเรียน อนุบาล ฯลฯ	.1066	.72	ปานกลาง
19. การที่การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหญิงและชายในการทำงาน	.0863	.57	ปานกลาง
รวมด้านการบริหารงานบุคคล	.1218	.28	ปานกลาง
รวมการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายโดยรวม	.1400	.21	ปานกลาง

หมายเหตุ *เป็นคำถามเชิงนินเสถ

บรรณานุกรม

กรวิภา บุญเชื้อ. (2538). **แนวคิดการพัฒนสตรี: มุมมองการวิเคราะห์เชิงหญิงชาย** แปล โดย มารยาท อินทรทัศน์. กรุงเทพฯ: โครงการ สตรีและเยาวชนศึกษาศา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.เมทีนี พงษ์เวช. (2544).

แนวทางการสร้างกระแสความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย. กรุงเทพมหานคร:

-----.(2545). **มิติหญิงชายและประสิทธิภาพ ของการบริหารและดำเนินงาน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยบทบาทหญิง ชายและการพัฒนา สมาคมส่งเสริม สถานภาพสตรีฯ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.

(2545). **รายงานการอนุวัติตามอนุสัญญา ว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ในทุกรูปแบบ ฉบับที่ 4-5.** กรุงเทพมหานคร: แอดชิสเต็ม,

-----.(2547). **กระทรวงการพัฒนสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์. คู่มือการวิเคราะห์ เชิงมิติหญิงชาย (Gender Analysis).** กรุงเทพมหานคร: หจก.บางกอกบลิ๊อก.

-----.(2547). **กระทรวงการพัฒนสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์. มิติหญิงชายกับ การพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร:หจก. บางกอกบลิ๊อก,

-----.(2548). **กระทรวงการพัฒนสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์. คู่มือผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิง ชาย (Gender Mainstreaming).** กรุงเทพมหานคร: หจก.บางกอกบลิ๊อก.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว กระทรวงพัฒนสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์. (2546). **คู่มือแผนแม่บท การสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิง ชายในส่วนราชการ.** กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

Clare Bishop-sambrook. "The Logical Framework as a Tool for Gender Mainstreaming University.", 239-247, Journal of Gender and Education, vol.12, no.2,

United Nations. (2002). **Gender Mainstreaming : An Overview,** New York.

United Nation. (2001). **Gender Mains treaming : An Overview.** Office of the Special Adviser On

Gender Issues and Advancement of Women, New York: United Nation.

แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทย ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565)

Desirable Leadership Styles of Thailand's University Rectors In the Next Decade (2013-2022)

ม.ร.ว.เบญจมา ไกรฤกษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพอนาคตแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) เป็นการวิจัยแบบผสมโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR. (Ethnographic Delphi Future Research) ที่ผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Future Research) และเดลฟาย (Delphi) ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการอุดมศึกษา นักวิชาการทางการอุดมศึกษา นายกสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ให้เป็นผู้มองภาพในอนาคตของการวิจัยครั้งนี้ ใน 3 สถานการณ์ คือ สถานการณ์ที่ดีเกินคาด สถานการณ์เลวร้ายและสถานการณ์ที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด การคำนวณหาคำตอบเกิดขึ้นเป็น 2 ระยะ คือ หาภาพจากการมอง 3 สถานการณ์ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาหาค่ารวมของผู้เชี่ยวชาญ 15 คน และใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อหาฉันทามติ โดยได้คำตอบใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะ แนวคิด และทักษะ

ผลการวิจัยได้ภาพอนาคตแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีไทยในทศวรรษหน้า เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การมองภาพอนาคตโดยทั่วไป พบว่า คุณลักษณะของอธิการบดีไทยไม่มีการเจาะจงเพศ ควรมีความสุขร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีสติ มีความขยันทำงานหนัก เข้าถึงคนสถานการณ์และงานได้ดี เปิดใจรับฟังผู้อื่นและมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของคนไทย อธิการบดีควรมีแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์มีหลักการ ความมีวิสัยทัศน์ สร้างผู้นำในอนาคตและมีความโปร่งใส อธิการบดีควรมีทักษะในการตัดสินใจ สามารถในการสื่อสาร รู้จักพัฒนาตนเอง รู้จักบริหารคน ในส่วนที่ 2 พบว่า แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) มีการผสมผสานของแบบภาวะผู้นำพื้นฐานกับวิถีคิดแบบไทยบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทยทำให้เกิดเป็นแบบภาวะผู้นำไทยสมดุล ได้แก่ การลดอัตตา มีความละเอียดและความเกรงกลัวต่อบาป ประพฤติตนอยู่ในศีล 5 มี พรหมวิหาร 4 ตามองดาวเท่าติดดิน คือ รู้จัก การแข่งขันบนพื้นฐานของความเป็นจริง เข้าใจ และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชีวิตความเป็นจริงได้

นอกจากนั้นยังมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ การที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยจะต้องมองการณ์ไกลสู่ระดับนานาชาติโดยควรรู้จักการแก้ปัญหา ต่อต้านการคอร์รัปชัน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและ

*นักศึกษาลำดับสุดท้ายศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

นวัตกรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ เป็นผู้นำสังคม มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร รู้จักการใช้วัฒนธรรมองค์การให้เป็นประโยชน์ รู้จักการจัดลำดับความสำคัญและมีวิธีการคิดแบบหลายมุมมอง ถึงแม้อธิการบดีของมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน จะมีนโยบายและพันธกิจที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยทุกแห่งควรมีร่วมกันในอนาคต คือ การเป็นผู้นำในการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมและความเห็นแก่ตัวที่เกิดขึ้นแล้วในสังคมไทยและเป็นผู้ดำเนินการเพิ่มศักยภาพของคนไทยด้านการแข่งขันและการสร้างนวัตกรรมในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์ในการคัดสรรและการฝึกอบรมอธิการบดี ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้า โดยการศึกษาข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักศึกษา และภาคตลาดแรงงาน หรือวิจัยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของอธิการบดีไทยในทศวรรษหน้า

คำสำคัญ : แบบภาวะผู้นำ อธิการบดี มหาวิทยาลัยไทย ทศวรรษหน้า

Abstract

The objective of this research is to study future desirable leadership styles of Thailand's university rectors in the next decade (2013-2022). It is a Mixed-Methods type of research, using the Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) technique which is a combination of the Ethnographic Future Research (EFR) and Delphi (D) techniques. Data were obtained from questionnaires and interviews with 15 experts who were purposively selected from highly qualified persons responsible for prescribing higher education policies, academics in the field of higher education, chairpersons of university councils and university rectors-both past and present. They were asked to provide views on key aspects studied in this research, based on three scenarios: Optimistic Scenario, Pessimistic Scenario and Most Probable Scenario. Calculation of results were done in two phases: to find viewpoints of each expert regarding the three scenarios, and calculate the combined results of the 15 samples, and using the Delphi technique to arrive the consensus, by obtaining the results in 3 dimensions: characteristics, philosophy assumptions and skills.

Results of the research show future desirable leadership styles of Thailand's university rectors in the next decade in two parts. The first part is a general view indicating that in terms of characteristics, there is no sex specific, they should have perfect physical and mental health, being mindful, diligent, ready to work hard, have a good understanding of people, situations, and tasks, be receptive to opinions of others, and aim at developing potentials of the Thai people. In terms of philosophy assumptions, rectors should have accountability

and integrity, be principled and have visionary in grooming future leaders, and also be transparent. Skills that leaders should have include the following: decision-making, communication, self-development and people management. In the second part, research results show that future leadership styles of Thailand's university rectors in the next decade should be a mixture of fundamental leadership styles and Thai ways of thinking based on Thai culture which would lead to a Thai well-balanced leadership style, that is, less egocentric; being ashamed of committing sins and having moral dread; observing the five precepts of Buddhism; practicing the four Bhramavihara (sublime states of mind); aiming for the stars with feet firmly on the ground, that is, being competitive while recognizing realities; understand the philosophy of sufficiency economy and able to apply it for use.

In addition, others issues of interest include the necessity for Thailand's university rectors to be forward-looking at the global level by knowing how to solve problems; oppose to corruption; promote life-long learning and innovation; conduct themselves to serve as good role model; possess a public conscience; be a leader of society; able to use English language in communication; know how to use organizational culture beneficially, can prioritize; and have multi-dimension viewpoints. Although rectors of state universities, state-controlled universities, and private universities have different policies and missions but what they should have in common in the future is to be leaders in narrowing the economic and social inequalities and selfishness that exist in Thai society and be leaders in enhancing potentials of Thai people to compete and build up innovation in the future.

This research can be useful in the selection and training of rectors. Suggestions for future research is to study desirable leadership styles of Thailand's university rectors in the next decade based on data from other stakeholders such as university students and the labour market sectors, or focusing specifically on the issues of morals and ethics of rectors in the next decade.

Keywords : desirable leadership stylesrectors thailand's university the next decade

บทนำ

การจะพัฒนาประเทศเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างสันติสุขและยั่งยืน ต้องมีการเตรียมความพร้อม และการวางแผนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กรอบความร่วมมือของการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ 1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม ซึ่ง

ทั้งสามเสาหลักนี้เกี่ยวข้องกับ การศึกษาอย่าง หลีกเลียงไม่ได้ เนื่องจากการศึกษาจะเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันและ อยู่ร่วมกับเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน ดังนั้น คนไทยต้องมีความพร้อมเพื่อตอบสนองนโยบาย ต่างๆ ของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการเรียนการสอน การเรียนรู้ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน อย่างน้อย หนึ่งภาษา การเข้าสู่มหาวิทยาลัยอาเซียน และการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการประกอบ อาชีพในบางสาขาวิชา สามารถเข้ามาทำงาน ข้ามประเทศได้โดยถูกกฎหมาย ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี ทันตแพทย์ และแพทย์ รวมทั้งเป้าหมายให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา Hub educations สิ่งเหล่านี้ทำให้ระบบการศึกษา ของไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน การจัดการศึกษาที่มี คุณภาพถือเป็นการสร้างความพร้อมให้กับคน ไทยในการเป็นพลเมืองอาเซียน ซึ่งปรากฏใน ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของอาเซียนด้วย เช่นกัน คือ 1. ส่งเสริมและสร้างความตระหนัก ในความเป็นอาเซียน 2. เพิ่มการเข้าถึงคุณภาพ การศึกษาในทุกๆระดับ ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และบัณฑิตศึกษา 3. เพิ่มคุณภาพ การศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาการวิชาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. สร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ อย่างทั่วถึง และทั่วโลก เพื่อให้เกิดความเป็นสากลใน ระบบของการศึกษา 5. ให้การสนับสนุน ส่งเสริม หน่วยงานและภาคส่วนอื่นๆ

นอกจากนั้นประเทศไทยยังได้รับ ผลกระทบจากปัจจัยภายนอกอีกด้วย การ

เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลต่อความ เปลี่ยนแปลงของสังคมไทย โดยเฉพาะการเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ วิธีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ไปเป็นสังคมออนไลน์ มีการสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม มีการ ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานใน ด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการศึกษามากขึ้น รวม ทั้งมีความขัดแย้งทางความคิดด้านสังคมและ การเมือง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาอุดมศึกษาไทยที่เป็นทั้งอุปสรรค และโอกาส ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ ประชากรที่เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุของหลาย ประเทศในโลกรวมทั้งประเทศไทยมีผลต่อการ เคลื่อนย้ายคนวัยทำงานข้ามประเทศ และจะมี ผลกระทบกับการพัฒนาประเทศไทยในอีก 10-20 ปี ข้างหน้าอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบัน การเพิ่มของประชากรก่อนข้างคงที่หรือเพิ่มขึ้น ในอัตราที่ลดลง

2. การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแส โลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็น วัตถุนิยม ฟังพาเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิต ประจำวันมากขึ้น การหลั่งไหลของวัฒนธรรม ต่างชาติทำให้ค่านิยมและประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ถูกทำลาย สังคมไทยเผชิญวิกฤติความเสื่อมถอย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3. การให้ความสำคัญกับคุณภาพการ ศึกษาในการผลิตบัณฑิตเป็นนโยบายที่ทุกประเทศ พัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แต่ประเทศไทย ยังไม่สามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรม

4. การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศทั้งที่มาจาก ความเสี่ยงของการก่อการร้ายและอาชญากรรม

ข้ามชาติที่มีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกและมีรูปแบบที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และทั้งที่มาจากปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ เช่น ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยังคงมีอยู่ ความแตกแยกที่มีปัญหาจากความเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรมในสังคม ความแตกแยกทางความคิดที่ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ตลอดจนเสถียรภาพของรัฐบาล (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559:2-5) อุดมศึกษาไทยในช่วงปี 2555-2559 ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติ และต้องถิ่นโดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยยุทธศาสตร์มี

4. ยุทธศาสตร์ คือ “LEGS” STRA TEGY L=Leader of Change Management for Quality Education (All for Quality Educational Quality Education at All) (เปลี่ยนระบบการนำองค์การให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม) E= Educator Professional (พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์) G=Graduated with Quality and Social Responsibility (ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด) S=Satang Utilization (ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ) (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559:1-2)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 การศึกษา

เป็นเครื่องมือสำคัญสูงสุดอย่างหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศ ใจความสรุปได้ว่าในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาช่วยพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ทำให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ได้มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ เคารพหลักกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของชาติ ส่งเสริมทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษาทำให้คนมีความสามารถในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545, 2546:3) ในปัจจุบันมีวิกฤตการณ์ต่างๆ เช่น วิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤติสังคม วิกฤติสิ่งแวดล้อม วิกฤติการเมืองที่เชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อนและยากต่อการเข้าใจและแก้ไข สังคมต้องการปัญญามากกว่านี้ จึงจะออกจากสภาวะวิกฤติได้ ระบบอุดมศึกษาควรจะเป็นหัวใจจักรทางปัญญาที่พาประเทศ ออกจากวิกฤติ (ประเวศ วะสี, 2552:3) สอดคล้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นแหล่งให้ความรู้ชั้นสูง ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต เป็นแหล่งผลิตบุคลากรเพื่อพัฒนาประเทศ การวิจัย รวมถึงการบริการสังคม ร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการวิเคราะห์ปัญหาเชิง

โครงสร้างและปัญหาอื่นๆ อย่างรอบด้านเพื่อนำไปสู่แนวทางในการหาทางออกและความร่วมมือในการปฏิรูปประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2553: 1) องค์ประกอบที่สำคัญของมหาวิทยาลัยคือ คน สถานที่ และกระบวนการเรียนการสอน สำหรับคนนั้นนอกจากจะหมายถึงอาจารย์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยแล้วยังหมายถึงความถึงอภิการบดีซึ่งทำหน้าที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนั้นอีกด้วย (วิโรจน์ ธิรคุณโกวิท, 2543:152)

นอกจากนั้นนโยบายการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐจะต้องเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งจะต้องบริหารงานเพื่อแข่งขันกับมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นประเด็นที่น่าสนใจ เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยไทยประสบปัญหาต่างๆ มากมาย และคาดว่าปัญหาเหล่านั้นจะมีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น หากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ความต้องการให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ก็เนื่องจากแนวคิดที่ว่าการบริหารงานโดยรัฐยังมีก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การบริหารหน่วยงานเหล่านั้นควรอยู่ใต้เอกชนซึ่งบริหารได้ดีกว่าตามแนวคิดเสรีนิยมใหม่ นั้นเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ แต่ปัญหาการออกนอกระบบที่มีคนกล่าวกันก็คือ แนวคิดที่ตั้งอยู่บนการแปรรูปสวัสดิการด้านการศึกษาให้ตกอยู่ในมือของเอกชนเป็นสำคัญ เมื่อมหาวิทยาลัยตกอยู่ในมือเอกชนก็ต้องคำนึงถึงการแข่งขันตามกลไกตลาดซึ่งเน้นเรื่องกำไรเป็นสำคัญ ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบย่อมก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างต่อสังคมในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าถึงการศึกษา ซึ่งก็ไม่ต่างจากการซื้อบริการอย่างหนึ่ง

ที่ผู้รับบริการจำต้องจ่ายเงินจำนวนหนึ่งเพื่อแลกซื้อความรู้ และมหาวิทยาลัยที่เน้นเรื่องของกำไรย่อมมีระบบการคิดราคาค่าเทอมที่แพงกว่าเดิม ซึ่งเท่ากับเป็นการจำกัดมิให้บุคคลที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เข้ารับบริการด้านการศึกษา

ด้วยเหตุต่างๆ เหล่านี้ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ ที่จะสามารถบริหารงานให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้า ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการบริหารงานมหาวิทยาลัย

ปริญญา ตันสกุล กล่าวว่า “อภิการบดี เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารงานของหน่วยงาน ในการบริหารงานอภิการบดีจะต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถหรืออิทธิพลต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวตน ทุกสถานการณ์ ปฏิบัติการ อำนาจการ หรือใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อภิการบดีที่สามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำบุคคลอื่นได้โดยไม่ต้องมีการบังคับหรือจูงใจใดๆ แต่สามารถทำให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาจนพร้อมที่จะเชื่อและทำตามอย่างจริงจังด้วยความสมัครใจ จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ”

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มของมนุษย์กับกระแสโลกในปัจจุบัน และอนาคต ประกอบไปด้วยความเสี่ยงต่างๆ มากมาย ดังนั้น ระบบอุดมศึกษาไทยในช่วงปี 2555-2559 ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้สำหรับทรัพยากรมนุษย์ สามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถ

แข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก และอธิการบดีซึ่งทำหน้าที่ผู้บริหาร และในฐานะผู้นำของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลส่งเสริมความรู้ ความสามารถต่างๆ ให้แก่นิสิตนักศึกษา เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพตรงตามสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) ในประเด็นคำถามที่ว่า ภาพอนาคตของแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดี ด้านคุณลักษณะ (Characteristics) เป็นอย่างไร ด้านแนวคิด (Philosophy Assumptions) เป็นอย่างไร และด้านทักษะ (Skills) เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาพอนาคตของแบบภาวะผู้นำของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565)

ผลการวิจัย

นอกจากได้ศึกษาภาพอนาคตของแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีของมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้าที่เป็นแบบพื้นฐานแล้วยังพบว่า มีแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้าที่เป็นแบบไทยสมดุลอีกด้วย จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) พบว่า

1) แบบภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะ (Characteristics) ที่พึงประสงค์ของอธิการบดีคือ ควรมีวุฒิมหาบัณฑิตในระดับปริญญาเอก ควรมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ควรมีประสบการณ์ด้านการบริหารมหาวิทยาลัยในระดับอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง มีความขยัน บุกบั่น ทำงานหนัก เป็นผู้มีความสามารถตอบสนองต่อแรงกดดันจากสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรู้เท่าทัน และสมเหตุสมผล สามารถเข้าถึงผู้คน สถานการณ์และตัวงานอย่างแท้จริง อธิการบดีต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง และในปัจจุบันไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงก็สามารถดำรงตำแหน่งอธิการบดีได้ดีเท่าเทียมกัน ควรมีเป้าหมายที่แท้จริงของตนเองที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานด้านพัฒนาการอุดมศึกษา และทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทย ควรเป็นผู้เปิดใจ สามารถเข้าใจและเข้าถึงผู้อื่นได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังควรมีปิยวาจา อ่อนน้อมถ่อมตน มีคุณลักษณะแบบกัลยาณมิตร และต้องลดอัตตา (ความมีตัวตน) ลง

2) แบบภาวะผู้นำในด้านแนวคิด (Philosophy Assumptions) ที่พึงประสงค์ของอธิการบดี คือ ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และทำงานตามหลักการ เป็นผู้ที่มีความโปร่งใส เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ก้าวไกล เป็นผู้สร้างผู้นำในอนาคต เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม และเป็นผู้สร้างเครือข่าย นอกจากนี้อธิการบดีไทยควรให้ความสำคัญกับความเป็นไทยและภูมิสังคมไทยในทุกรูปแบบ ควรมีการดำรงชีวิตที่ตั้งอยู่ในความดีงาม เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นโดยประพฤติตนให้อยู่ในศีล 5 ความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป เป็นคุณธรรมประจำใจที่อธิการบดีควรมีเพื่อไม่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของความไม่ดีใน

สังคมยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการคอร์รัปชัน ความเห็นแก่ตัว และความประพฤติน่าพิชิตทำนองคลองธรรม ควรมีพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา (ปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข) กรุณา (ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์) มุทิตา (ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) อุเบกขา (วางตัวและใจเป็นกลาง) และควรบริหารทรัพยากรด้วยความพอดีคุ้มค่าและไม่ฟุ้งเฟ้อตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในโลกอนาคต

3) แบบภาวะผู้นำในด้านทักษะ (Skills) ที่พึงประสงค์ของอธิการบดี คือ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการพัฒนานตนเอง ทักษะในการบริหารคน ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และทักษะการคิดนอกกรอบ นอกจากนี้ยังอธิการบดีควรมีทักษะในการแข่งขัน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างผลงานให้สำเร็จลุล่วงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ดังคำพังเพยที่กล่าวว่า “ตามองดาวเท่าติดดิน” ทักษะการเตรียมพร้อมและการปรับตัวบนฐานของความเข้าใจในหลักแห่งความไม่เที่ยงแท้ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา และควรมีทักษะในการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ผลการวิจัยเพื่อฉายภาพอนาคตของแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) พบว่าแบบภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะ (Characteristics)

1.1 แบบภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (Standard Characteristics Leadership Styles) ที่มีฉันทามติมากที่สุด ได้แก่ อธิการบดี

ควรมีความขยัน บุกบั่น ทำงานหนัก ควรเป็นผู้มีสติ สามารถตอบสนองต่อแรงกดดันจากสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรู้เท่าทันและสมเหตุสมผล ควรเข้าถึงผู้คน สถานการณ์และตัวงานอย่างแท้จริง ควรเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงก็สามารถดำรงตำแหน่งอธิการบดีได้ดีเท่าเทียมกัน ควรมีเป้าหมายที่แท้จริงของตนเองที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานด้านพัฒนาการอุดมศึกษา และทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทย และควรเป็นผู้ที่เปิดใจ สามารถเข้าใจ และเข้าถึงผู้อื่นได้อย่างแท้จริง

1.2 แบบภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะไทยสมดุล (Thai Well-Balanced Characteristics Leadership Styles) ที่มีฉันทามติมากที่สุด ได้แก่ การมีปียวจา ช่วยให้อธิการบดีสร้างความสัมพันธ์ได้ดีในทุกระดับ การเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติผู้อื่น ช่วยให้อธิการบดีทำงานสำเร็จลุล่วงได้ง่ายขึ้น ความมีอัธยาศัยดี โอบอ้อมอารี มีเมตตา เกรงใจผู้อื่น นิยมการประนีประนอม เป็นคุณลักษณะที่อธิการบดีพึงมีเป็นคุณลักษณะที่เรียกว่า กัลยาณมิตร และการให้ความสำคัญต่อผู้อื่นด้วยการลดอัตตา (ความมีตัวตน)

2) แบบภาวะผู้นำในด้านแนวคิด (Philosophy Assumptions)

2.1 แบบภาวะผู้นำในด้านแนวคิดพื้นฐาน (Standard Philosophy Assumptions Leadership Styles) ที่มีฉันทามติมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และทำงานตามหลักการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างผู้นำในอนาคต และสร้างเครือข่าย

2.2 แบบภาวะผู้นำในด้านคุณแนวคิดไทยสมดุล (Thai Well-Balanced Philosophy Assumptions Leadership Styles) ที่มีฉันทามติ

มากที่สุด ได้แก่ ควรมีการดำรงชีวิตตั้งอยู่ในความดีงาม เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นโดยประพฤติตนให้อยู่ในศีล 5 ความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป เป็นคุณธรรมประจำใจที่อธิการบดีควรมีเพื่อไม่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของความไม่ดีในสังคมยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยคอร์รัปชัน ความเห็นแก่ตัว และความประพฤติที่ผิดทำนองคลองธรรม พรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา (ปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข) กรุณา (ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์) มุทิตา (ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) อุเบกขา (วางตัวและใจเป็นกลาง) ควรเป็นหลักธรรมประจำใจของอธิการบดี เพื่อที่จะสามารถครองใจคนจำนวนมากได้ และควรบริหารทรัพยากรด้วยความพอดีคุ้มค่าและไม่ฟุ้งเฟ้อตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในโลกอนาคต

3) แบบภาวะผู้นำในด้านทักษะ (Skills)

3.1 แบบภาวะผู้นำในด้านทักษะพื้นฐาน (Standard Skills Leadership Styles) ที่มีฉันทามติมากที่สุด ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการพัฒนาตนเอง ทักษะในการบริหารคน และทักษะในการตัดสินใจ

3.2 แบบภาวะผู้นำในด้านทักษะไทยสมดุล (Thai Well-Balanced Skills Leadership Styles) ที่มีฉันทามติมากที่สุด ได้แก่ มีทักษะในการแข่งขัน มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะสร้างผลงานให้สำเร็จลุล่วงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ดังคำพังเพยที่กล่าวว่า “ตามองดาวทำวดีติดดิน” และควรมีทักษะในการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ด้านคุณลักษณะ ไม่ควรจำกัดเพศชายหรือเพศหญิง ในการดำรงตำแหน่งอธิการบดี อธิการบดีควรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความขยัน เป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้อื่น บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถในหลายๆ ด้าน เพื่อตอบสนองของความต่องานจากสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี อธิการบดีควรมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ให้เกียรติผู้อื่นช่วยให้ อธิการบดีทำงานสำเร็จลุล่วงได้ง่ายขึ้น ควรมีอัธยาศัยดี โอบอ้อมอารี มีเมตตา เกรงใจผู้อื่น นิยมการประนีประนอม เป็นคุณลักษณะที่อธิการบดีพึงมี เป็นคุณลักษณะที่เรียกว่า กัลยาณมิตร แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ด้านแนวคิด อธิการบดีต้องมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที มีความสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อธิการบดีควรสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และอธิการบดีควรกำหนดทิศทางการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ควรประพฤติตนอยู่ในศีล 5 ควรมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป ควรมีพรหมวิหาร 4 และ อธิการบดีควรบริหารทรัพยากรด้วยความพอดี คุ้มค่าตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในโลกอนาคต แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ด้านทักษะ อธิการบดีสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีความสามารถ ในการจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่าง ถูกต้อง ให้คำแนะนำต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร มีทักษะในการเจรจาต่อรอง สามารถ สร้างความเข้าใจ สามารถโน้มน้าว สร้างแรง จูงใจ และอธิการบดีมีทักษะในการแข่งขัน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างผลงาน ให้สำเร็จลุล่วงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นจริง ดังคำพังเพยที่กล่าวว่า “ตามองดาว ทำติดดิน” และที่สำคัญอธิการบดีควรมีทักษะ ในการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำที่ พึ่งประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) นี้ มีข้อจำกัดใน หลายประเด็น เช่น ข้อจำกัดในด้านระยะเวลาใน การเก็บข้อมูล งบประมาณ และการเข้าถึงแหล่ง ข้อมูล ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีข้อ เสนอแนะสำหรับ ผู้ที่ต้องการทำวิจัยในประเด็นนี้ ควรทำการ วิจัยความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา และสถาน ประกอบการที่รับนักศึกษาไปทำงานเพื่อจะได้ มุมมอง และภาพรวมถึงการบริหารมหาวิทยาลัย ของอธิการบดีและความคาดหวังของนักศึกษา และสถานประกอบการในการพัฒนาระบบการ ศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยให้มีคุณภาพ มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในสังคม และตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และ อนาคต

2.2 การวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำที่ พึ่งประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) นี้ ควรศึกษา

เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย และระดับการบริหารกิจการบ้าน เมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในประเทศไทยเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัย และระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทยให้มี ความเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาในระดับ องค์การ ระดับสังคม และระดับประเทศที่ดีต่อไป ในอนาคต

2.3 การวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำที่ พึ่งประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยไทยใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) นี้ ควรเพิ่มเติม การวิจัยเชิงปริมาณให้มากกว่านี้ควบคู่กับการ วิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้ทราบประเด็น ชัดเจนและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และควรเปิดรับฟัง ความคิดเห็นจากนักศึกษา และสถานประกอบ การที่รับนักศึกษาไปทำงานว่ามีคุณภาพมาตรฐาน ทางวิชาชีพ มีความสามารถเหมาะสมตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ร่วมกับ ผู้ร่วมงาน และสังคมเป็นอย่างไร เพื่อนำผล การวิจัยมาพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้ เจริญก้าวหน้ามีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นที่ ยอมรับต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

ประเวศ วะสี. (2552). **ปฏิรูปประเทศไทย ปฏิรูป ระบบอุดมศึกษาไทย**. สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) : บริษัท ที คิว พี จำกัด.

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). พิมพ์ครั้งที่ 1 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2550.**

วิจารณ์พานิช. (2553). **เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของอุดมศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: บริษัท แปลนพรินติ้ง จำกัด.

วิโรจน์ ธีรคุณโกวิท. (2543, พฤษภาคม). **บทบาทของผู้บริหารมหาวิทยาลัย.** วารสาร สออ. ประเทศไทย. 3(1): 148-171.

สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2556). **การเตรียมความพร้อมตลาดแรงงานสู่อาเซียน.** บรรยายพิเศษ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในโครงการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาสำหรับนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2556 ให้แก่นักศึกษาใหม่ ประจําชื่อที่ 16 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **รายงานสรุปภาวะประเทศ บทสรุปของผู้บริหาร.** สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน ขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1

A Report of the Research on the Possible, Suitable, Efficient and
Effective Model of the Administration of the Small-Sized Schools
Affiliated to Ubon Ratchathani's Educational Service Area 1

ดร.กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ*, ดร.ดุริยะ จันทร์ประจำ**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (3) เพื่อนำเสนอข้อเสนอยุทธศาสตร์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประชากร ผู้วิจัยใช้โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 166 แห่ง เป็นหน่วยที่ใช้ในการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวม 1,685 คน การศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาจากเอกสารเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ระยะที่ 3 ศึกษาสัมภาษณ์เชิงลึก ระยะที่ 4 การจัดทำประชาพิจารณ์ และระยะที่ 5 การจัดสนทนากลุ่มเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ และสถิติเชิงพรรณนาตรวจสอบความถูกต้องแบบสามเส้า (Triangulation) ผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

(1) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา โดยเฉลี่ย 46,026.49 บาทต่อคนต่อปี มีอัตราส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน

*ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

**ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าช้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

11.83 คน สถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 78.92 มีครูไม่ครบชั้น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนการสอนปกติ การเรียนรวม การสอนแบบคละชั้น ครูอาสา หมุนเวียนสื่อการเรียนการสอน ครูหมุนเวียน และศูนย์การเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 36.14, 29.52, 13.86, 7.23, 6.02, 5.42, และ 1.81 ตามลำดับ และปัญหา ในด้านการบริหารจัดการที่พบมากที่สุดที่สำคัญ 4 ลำดับแรก ได้แก่ ขาดเงินงบประมาณ ขาดสื่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ขาดการระดมทรัพยากร ขาดอาคารประกอบที่จำเป็น ($\bar{x}=4.94$)

(2) รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม มี 6 รูปแบบ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ การสอนแบบคละชั้น การเรียนรวม ครูอาสา หมุนเวียนสื่อการเรียนการสอน ครูหมุนเวียน และศูนย์การเรียนรู้ ส่วนรูปแบบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้้น้อยมากแต่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดมี 2 รูปแบบ คือ การยุบรวมโรงเรียน และการเลิกล้มโรงเรียน แต่จากการประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ได้รับการต่อต้านอย่างกว้างขวาง

(3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า รูปแบบการสอนแบบคละชั้น เป็นรูปแบบที่สามารถ ดำเนินการได้ทันที รองลงไป คือ การหมุนเวียนสื่อการเรียนการสอน ส่วนการยุบรวม และการเลิกล้มโรงเรียนเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดแต่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้้น้อยมากควรดำเนินการเป็นลำดับสุดท้ายและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน

คำสำคัญ : รูปแบบ การบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

Abstract

The research aimed to study 1) the current conditions of the administration of the small-sized schools affiliated to Ubon Ratchathani's Educational Service Area 1; 2) the opinions of the stakeholders regarding the practical, suitable, efficient and effective model of the administration of the small-sized schools; 3) to propose the policy concerning the practical, suitable, efficient and effective model of the administration of the small-sized schools. The populations in the research were 1,685 teachers, educational personnel, the school commission members and the stakeholders from 166 schools. The research was divided into five stages: stage 1 dealt with a study of basic information of the small-sized schools, stage 2 studied the current conditions, the problems and the model of the administration of the small-sized schools, stage 3 investigated the in-depth interviews, stage 4 conducted a public hearing and stage 5 was concerned with the focus group. The research instruments consisted of the questionnaire, the interviews, and the record of the focus group. Statistics used in data

analysis were percentage, \bar{x} and a descriptive statistics.

The researching findings were as follows.

1) As regards the current conditions of the administration of the small-sized schools, it was found that the small-sized schools spent the average of 46,026.49 baht per head; the teacher-student ratio was one teacher per 11.83 students. The small-sized schools (78.92) did not have enough teachers.

In view of the model of the administration, it was found that 166 schools under study had seven types of administration as illustrated in the descending order: learning-teaching (36.14), co-learning (29.52), mixed class (13.86), volunteer teachers (7.23), circulation of the instructional media (6.02), circulation of teachers (5.42) and the learning center (1.81). The problems found in the administration were lack of budget, unavailability of the new learning media, lack of the resources and lack of the buildings ($X=4.92$).

2. There were six practical, suitable and efficient models of the administration as given in the order of significance: mixed class, co-learning, volunteer teachers, circulation of instructional media, teaching in turn, and the learning centers. The models which were least suitable and possible, but most efficient were the merger and dissolving the schools. Based on the public hearing, there was a widespread opposition against the idea.

3) As for the recommendations for the policy on the possible, suitable and efficient model of the administration, it was found that the teaching based on a mixed class could be immediately implemented, followed by a circulation of the instructional media. The dissolving and merger of the schools was the most efficient model, but the least possible one. It should be used as a last resort. Those concerned should participate in all steps of making decision.

Keywords : model administration small-sized schools possibility and suitability efficiency and effectiveness.

บทนำ

ภารกิจเร่งด่วนในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคือการส่งเสริมให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพควบคู่กันไป โดยต้องส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่หลักสูตร

กำหนดภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) นอกจากนี้ระบบการศึกษาไทยกำลังประสบปัญหาท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากและมี

แนวโน้มสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากประชากรวัยเรียนมีจำนวนลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 31,508 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมาจำนวนมากถึง 14,397 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.82 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และเป็นโรงเรียนที่ไม่มีนักเรียนเลยแม้แต่คนเดียว จำนวน 137 โรงเรียน โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-20 คน จำนวน 444 โรงเรียน โรงเรียนที่มีนักเรียน 21-40 คน จำนวน 1,967 โรงเรียน โรงเรียนที่มีนักเรียน 41-60 คน จำนวน 3,082 โรงเรียน โรงเรียนที่มีนักเรียน 61-80 คน จำนวน 3,355 โรงเรียน โรงเรียนที่มีนักเรียน 81-100 คน จำนวน 3,040 โรงเรียน และโรงเรียนที่มีนักเรียน 101-120 คน จำนวน 2,372 โรงเรียน โดยในจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้เป็นโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 7,280 โรงเรียน อัตราส่วนครูต่อนักเรียน 1:12.46 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2553) การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากดังกล่าวทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้เพียงพอ กล่าวคือ เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า มีข้อจำกัดด้านการใช้ครูหรือไม่สามารถจัดครูได้ครบชั้น และขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาจึงลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ป.) สภาพปัญหาและข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กที่สำคัญ คือ ครูไม่ครบชั้น จำนวน 7,280 แห่ง ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและเงินค่าวิทยฐานะครูมีอัตราสูง จำนวนครูต่อนักเรียนโดยภาพรวมเพียงยังต่ำ (1:12) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ และไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน

(สมศ.2548) ชุมชนยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อยมาก และจากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กยังคงใช้งบประมาณและทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทดสอบระดับชาติ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และมีสภาพปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (<http://blog.eduzones.com/enn/81516>)

จากเหตุผลดังกล่าว คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (คปร.) โดยมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการจัดอัตรากำลังและบริหารจัดการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) จึงกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อลดจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กตามนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยมีเป้าหมายภายในปีการศึกษา 2561 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กลดลงร้อยละ 50 โดยแนวทางการรวบรวมสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมาไปรวมกับสถานศึกษาอื่น เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพ เกิดผลดีแก่ผู้เรียน ทั้งในด้านสิทธิโอกาสและคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2561 (<http://kruthaioei1.ning.com>)

ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ปัจจุบันมีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดจำนวน 166 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 65.08 ของโรงเรียนทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. 2553) สภาพปัญหาในการบริหารจัดการ

โรงเรียนขนาดเล็กก็ไม่แตกต่างกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็กทั่วไป โดยหากพิจารณาในด้านค่าใช้จ่ายต่อหัวนักเรียนต่อปีงบประมาณในปีงบประมาณ 2554 โดยภาพรวมเฉลี่ยจากงบประมาณทุกรายการ จะพบว่า มีค่าใช้จ่ายจำนวน 46,026.49 บาทต่อคนต่อปี งบประมาณ หรือเฉลี่ยเดือนละ 3,835.541 บาทต่อคน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนระหว่าง 1-20 คน จะเสียค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาสูงสุดคิดเป็นจำนวน 79,936.91 บาทต่อคนต่อปี ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าใช้จ่ายต่อหัวนักเรียนคิดเฉลี่ยต่อคนต่อปีจำนวน 7,441.60 บาท, 7,066.12 บาท และ 3,900.57 บาท ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนโดยเฉลี่ยคิดเป็น 1:16, 1:19 และ 1:24 คน ตามลำดับ และโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้เป็นโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นจำนวน 131 โรงเรียน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.92 ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยที่โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียนจำนวน 1 โรงเรียนหรือคิดเป็นร้อยละ 1.25 ของโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีครูครบชั้นทุกโรงเรียน จากสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล” เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ

โรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอนโยบายเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 166 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาจากโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด 166 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคัดเลือกแบบเจาะจง รวม 4 ระยะเวลา จำนวน 1685 คน แบ่งตามระยะที่ใช้ในการศึกษาวิจัยออกเป็น 5 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 ศึกษาจากเอกสารเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยผู้วิจัยเอง

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ศึกษาจากโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด 166 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้นำชุมชน รวมโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 644 คน

ระยะที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึก ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ใน 5 อำเภอๆ ละ 1 แห่ง รวม 5 แห่ง โดยการสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล 45 คน

ระยะที่ 4 การจัดทำประชาพิจารณ์ โดยการเชิญผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 166 แห่ง มารับฟังผลการศึกษาวิจัยและรับฟังข้อคิดเห็น โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนศาสนา ผู้แทนผู้ประกอบการและผู้แทนนักเรียน รวมผู้ให้ข้อมูล 966 คน

ระยะที่ 5 การจัดสนทนากลุ่มเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทนโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้แทนชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ร่วมสนทนา จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 4 ระยะ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละระยะ ใช้เครื่องมือ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก

ระยะที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้

แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบ ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหา และ ตอนที่ 3 รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ระยะที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 5 อำเภอๆ ละ 1 แห่ง

ระยะที่ 4 การจัดทำประชาพิจารณ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบ ตอนที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่เป็นไปได้ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ระยะที่ 5 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสนทนากลุ่ม แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และ ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาวิจัยจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ด้านเงินงบประมาณ มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ต่อนักเรียนต่อคน ต่อปี 46,026.49, 7,441.60, 7,066.12 และ 3,900.07 บาท ตามลำดับ ด้านอัตราส่วนของครูต่อนักเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีสัดส่วนครูต่อนักเรียน เรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ 1:24.45, 1:19.85, 1:16.06 และ 1:11.83 ด้านจำนวนครูไม่ครบชั้น พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนครูไม่ครบชั้น คิดเป็นร้อยละ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ 78.92, 1.25, 0.0, 0.0 ด้านผลการทดสอบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2553 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีผลการทดสอบเฉลี่ยที่สูงกว่าระดับชาติคิดเป็นร้อยละ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 100, 100, 46.25 และ 44.81

ผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีความเป็นไปได้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 644 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.50 จากการสอบถามสภาพปัจจุบันและผลการศึกษาวิจัย ปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กใน 10 รายการ พบว่ามีปัญหาในระดับมากที่สุด 11 รายการ ที่สำคัญ 4 ลำดับแรก ได้แก่ ขาดเงิน

งบประมาณ ขาดสื่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ขาดการระดมทรัพยากร ขาดอาคารประกอบที่จำเป็น (=4.94) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

สถานศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบัน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 166 แห่ง มีรูปแบบการบริหารจัดการ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ การเรียนการสอนปกติ (60 แห่ง) การเรียนรวม (49 แห่ง) การสอนแบบคละชั้น (23 แห่ง) ครูอาสา (12 แห่ง) หมุนเวียนสื่อการเรียนการสอน (10 แห่ง) ครูหมุนเวียน (9 แห่ง) และศูนย์การเรียนรู้ (3 แห่ง) คิดเห็นร้อยละ 36.14, 29.52, 13.86, 7.23, 6.02, 5.42, และ 1.81 ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ใน 9 รูปแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ พบว่า รูปแบบที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดมี 3 รูปแบบ คือ การสอนปกติ การเรียนรวม และการสอนแบบคละชั้น รูปแบบที่มีความเป็นไปได้อันดับ 2 มี 4 รูปแบบ คือ การจัดครูอาสา การหมุนเวียนสื่อการเรียนการสอน การจัดครูหมุนเวียน และการจัดศูนย์การเรียนรู้ และรูปแบบที่ผู้เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วยหรือเป็นไปได้ไม่ได้เลย คือ การยุบรวมโรงเรียน และการเลิกล้มโรงเรียน

ผลการจัดประชาพิจารณ์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ใน 4 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านประสิทธิภาพ และด้านประสิทธิผล พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ที่สามารถดำเนินการได้ทันที มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการเรียนรวม และการสอนแบบคละชั้น แต่ด้านความมีประสิทธิภาพและด้านความมีประสิทธิภาพอาจไม่เกิดขึ้น ส่วน

รูปแบบที่มีความเป็นไปได้แต่ยังไม่เหมาะสม ผู้ดำเนินการจะต้องใช้เวลาในการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง รับผิดชอบต่อข้อมูลที่แท้จริงเพื่อประกอบการตัดสินใจ คือ การจัดครูอาสา การหมุนเวียนสื่อการเรียน การสอน การหมุนเวียนครู การจัดศูนย์การเรียนรู้ และรูปแบบที่ไม่มีความเหมาะสม และเป็นไปไม่ได้เลยในการดำเนินการ คือ การยุบรวม โรงเรียน และการเลิกล้มโรงเรียน เพราะ ผู้เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วยและแสดงความคิดเห็น ในเชิงการต่อต้านอย่างชัดเจน แต่ถ้าสามารถ สร้างความเข้าใจให้ทุกฝ่ายเข้าใจและเห็นความ จำเป็นได้ จะเป็นรูปแบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการมากที่สุด

ผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ขนาดเล็ก พบว่า

1. รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ขนาดเล็กที่สามารถดำเนินการได้ทันทีที่มีความ เป็นไปได้ และมีความเหมาะสม คือ การเรียนรวม การสอนแบบคละชั้น และการจัดหาสื่อการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพให้โรงเรียนขนาดเล็ก หมุนเวียนสื่อการเรียนการสอน ส่วนรูปแบบที่ ไม่สามารถดำเนินการได้และไม่มีความเหมาะสม คือ การยุบรวมโรงเรียนและการเลิกล้มโรงเรียน ถึงแม้จะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผล และ ประสิทธิภาพมากที่สุดก็ตาม

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีดังนี้

1) รูปแบบการเลิกล้มโรงเรียน เป็น รูปแบบที่มีความเหมาะสมเป็นไปได้น้อย แต่มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในระดับมาก แต่

เงื่อนไขที่จะทำให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้ คือ จะต้อง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมาก นักเรียนไม่เกิน 20 คน มีแนวโน้มว่า จำนวนนักเรียนลดลงทุกปี ที่สำคัญ ที่สุดก็คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนทุกฝ่ายมี ความเห็นด้วย

2) รูปแบบการยุบรวมโรงเรียนเป็นรูปแบบ ที่มีความเหมาะสมเป็นไปได้ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในระดับมาก แต่เงื่อนไขที่จะ ทำให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้ คือ จะต้องมีการบริหาร จัดการในโรงเรียนที่ไปยุบรวมอย่างมีประสิทธิภาพ การเดินทางไปเรียนของนักเรียนจะต้องสะดวก และปลอดภัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ต้องมีความเห็นด้วย

3) รูปแบบของการเรียนรวม เป็นรูปแบบ ที่มีความเหมาะสมเป็นไปได้ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในระดับมาก แต่เงื่อนไขที่จะ ทำให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้ คือ การเดินทางไปเรียน รวมของนักเรียนจะต้องสะดวกและปลอดภัย ได้รับการเอาใจใส่ที่ดีพอและคณะครูในโรงเรียน ที่ไปเรียนรวมจะต้องพึงพอใจ ไม่คิดว่าเป็นภาระ งานที่เพิ่มมากขึ้น

4) รูปแบบศูนย์การเรียนรู้ เป็นรูปแบบ ที่มีความเหมาะสมเป็นไปได้ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในระดับมาก แต่มีเงื่อนไข ที่จะทำให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้ คือ ศูนย์การเรียนรู้ จะต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ การเดินทางของนักเรียนไปเรียนที่ ศูนย์จะต้องสะดวกและปลอดภัย

5) รูปแบบครูอาสา เป็นรูปแบบที่มีความ เหมาะสมเป็นไปได้ปานกลาง มีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพผลระดับมาก แต่มีเงื่อนไขที่จะทำ ให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้ก็คือ จะต้องมีความ เสียสละมาเป็นครูอาสาเพียงพอและตรงกับ สาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลนด้วย

6) รูปแบบครูหมุนเวียน เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้ปานกลาง มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในระดับมาก แต่มีเงื่อนไขที่จะทำให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้ คือ การจะต้องมีครูที่เสียสละที่หมุนเวียนไปสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และระบบการบริหารจัดการจะต้องมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน

7) รูปแบบการหมุนเวียนสื่อ การเรียนการสอน เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้ปานกลาง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับมาก แต่มีเงื่อนไขที่จะทำให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้คือ จะต้องมีการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

8) รูปแบบการสอนแบบคละชั้น เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในระดับมาก เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก แต่มองในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจจะอยู่ในระดับปานกลางไปทางค่อนข้างน้อย แต่เงื่อนไขที่จะทำให้รูปแบบนี้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็คือ จะต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการสอนแบบบูรณาการที่หลากหลายทั้งในสาขาวิชาและช่วงอายุของผู้เรียนด้วย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบว่า รูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 8 รูปแบบมีทั้งข้อดีและข้อจำกัดในการดำเนินงาน จึงสามารถอภิปรายผลในด้านของความเหมาะสมความเป็นไปได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1) รูปแบบการเลิกลุ่มโรงเรียน เป็นรูปแบบที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นด้วยน้อยมาก

(อยู่ในระดับที่ 7 ใน 8 รูปแบบ) ถึงแม้ว่าจะเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นว่า ถ้าจะมีการเลิกลุ่มจริงๆ น่าจะเกิดจากปัญหาด้านการขาดแคลนอาคารสถานที่และงบประมาณเป็นสำคัญ และจากการสัมภาษณ์หลายคนก็บอกว่าไม่ต้องการให้มีการเลิกลุ่มโรงเรียน เพราะโรงเรียนถือว่าเป็นที่สำคัญของหมู่บ้าน ถ้ามีการเลิกลุ่มโรงเรียนนักเรียนจะเดินทางไปโรงเรียนไกลขึ้น และที่สำคัญคิดว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพใกล้เคียงหรือมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางด้วย ผลดังกล่าวที่ไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของสุทัศน์ ประสาชานสุวรรณ (2544-89) ที่พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารและครูมีความเห็นด้วยกับนโยบายการยุบรวมโรงเรียน

2) รูปแบบการยุบรวมโรงเรียน เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมาก มีประสิทธิผลสูง มีความเหมาะสมมาก แต่มีความเป็นไปได้น้อย ทั้งนี้ เพราะผู้มีส่วนได้เสียยังมีความยึดติดในสถาบันโรงเรียนต่างๆ ที่รู้ว่า การมีโรงเรียนขนาดเล็กนั้น มีค่าใช้จ่ายต่อหัวของห้องเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ มาก เพราะเขาคิดว่า โรงเรียนคือ สถาบันทางสังคมหนึ่งของหมู่บ้านใน 3 สถาบันคือ บ้าน วัด โรงเรียน ถ้าหากขาดโรงเรียนไปก็จะไม่สมบูรณ์ ทั้งๆ ที่ปัจจุบันการคมนาคมก็สะดวกสบาย การเดินทางไปเรียนในโรงเรียนอื่นๆ ที่อยู่ไม่ไกลจากหมู่บ้านเดิมนัก ก็สามารถไปได้ง่ายอย่างไรก็ตาม ถ้ารัฐสามารถจัดโรงเรียนศูนย์หรือโรงเรียนที่ไปเรียนรวมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และจัดรถบริการรับส่งนักเรียนที่สะดวกและปลอดภัย ก็คงจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดไปได้ดังจะเห็นได้จากปัจจุบันนี้ โรงเรียนเอกชนหลายแห่ง ได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการนำรถไปรับนักเรียนถึงบ้านโดยตรง ทำให้ผู้ปกครอง

ได้รับความสะดวกสบาย จึงได้ย้ายลูกไปเรียน

3. รูปแบบการมาเรียนรวม ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความเป็นไปได้ ตามความเหมาะสม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก แต่เงื่อนไขยังอยู่ที่ว่า เราจะเอาชั้นใดไปเรียนรวมกันบ้าง ซึ่งจากข้อมูล ที่ได้คงจะต้องเป็นเด็กที่โตพอสมควร คือ ป.3-6 ขึ้นไป ส่วนชั้นปฐมวัย-ป.2 คงต้องเรียนที่โรงเรียนเดิม สิ่งสำคัญก็คือ โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนรวม จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีครูและสื่อการเรียน เพียงพอ ส่วนนักเรียนที่ไปเรียนร่วม ก็คงต้องเป็นเรื่องความปลอดภัย และความสะดวกสบายในการเดินทางเหมือนกับรูปแบบอื่นๆ ที่มีการขนส่งนักเรียนนอกนอกโรงเรียนเดิม

4. รูปแบบศูนย์การเรียนรู้ ก็มีลักษณะที่ไม่แตกต่างจากโรงเรียนเรียนรวมมากนัก แต่จะต้องเน้นที่คุณภาพและประสิทธิภาพของศูนย์การเรียนรู้ จึงจะทำให้โรงเรียนเล็กๆ อื่นเกิดความสนใจ และส่งนักเรียนเข้ามาเรียน

5. รูปแบบครูอาสา รูปแบบนี้ถึงแม้จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก แต่ความเป็นไปได้ก็ยังมีเพียงปานกลาง เพราะจากผลการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องบอกว่า ครูอาสาหายาก โดยเฉพาะในบางวิชาเอก เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น ในขณะที่โรงเรียนใหญ่ๆ ในเมือง ที่มีงบประมาณจะจ้างครูเหล่านี้ในราคาที่แพงมาก โรงเรียนขนาดเล็กจึงมีโอกาสน้อย นอกจากนี้ ถึงแม้จะมีครูอาสา แต่ก็เดินทางลำบาก เพราะโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจะอยู่ห่างไกล และการคมนาคมไม่ค่อยสะดวก

6. รูปแบบครูหมุนเวียน รูปแบบนี้อาจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นได้ แต่ขาดครูที่เสียสละ ที่จะหมุนเวียนไปสอนในโรงเรียนอื่นๆ และการหมุนเวียนก็จะทำให้ครู

มีปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนของตนเอง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนคงมีน้อย เพราะไม่ได้อยู่ด้วยกันตลอดเหมือนครูปกติ

7. รูปแบบการหมุนเวียนสื่อการเรียนการสอน เป็นรูปแบบที่สามารถทำได้ง่ายและส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กได้ แต่ก็เป็นภาระไม่ประหยัดงบประมาณ เพราะรูปแบบของโรงเรียนก็ยิ่งเหมือนเดิม และการบริหารจัดการในการหมุนเวียนสื่อ ก็อาจจะขาดผู้รับผิดชอบ ถ้าสื่อชำรุด สูญหายก็อาจจะเถียงกัน เพราะหมุนเวียนไปหลายโรงเรียน

8. รูปแบบการสอนแบบคละชั้น เป็นรูปแบบที่ผู้มีส่วนได้เสียเห็นด้วยมากที่สุดซึ่งข้อจำกัดก็คือรูปแบบนี้ เป็นการเรียนการสอนปกติในโรงเรียน เพียงแต่สามารถลดจำนวนห้องเรียน/ครูลงไป แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ครูคนเดียว นอกจากจะสอนหลายวิชาแล้ว จะต้องสอนหลายกลุ่มอายุอีกด้วย ถ้าไม่มีความสามารถเพียงพอ อาจจะส่งผลทางประสิทธิผลของผู้เรียนได้ ในกรณีนี้ผู้มีส่วนได้เสียคงจะต้องมีการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คงจะพัฒนาไปได้ในระดับหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 8 รูปแบบ เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมเป็นไปได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กจึงสามารถเลือกใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพบริบทในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ

2) รูปแบบการเลิกล้มหรือยุบรวมโรงเรียน น่าจะเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด แต่ผู้มีส่วนได้เสีย ส่วนใหญ่กลับไม่เห็นด้วยการแก้ปัญหา น่าจะทำได้โดยใช้นโยบายการบริหาร เช่น การจัดสรรงบประมาณที่สะดวก ปลอดภัย ไปยังโรงเรียนขนาดเล็กที่มีแนวโน้มนักเรียนลดลงเรื่อยๆ หรือแม้แต่การประกาศเป็นกฎหมายบังคับ ก็อาจจะแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียในโรงเรียนขนาดเล็ก ต่อการเลิกล้มยุบรวมโรงเรียนขนาดเล็กหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการใหม่

2. ควรจะมีการศึกษาทดลองรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 8 รูปแบบหรือรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่มีความพร้อม โดยใช้โรงเรียนขนาดเล็กในตำบลใดตำบลหนึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่า รูปแบบนั้นๆ มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจริงหรือไม่

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). การดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:เอกสารอัดสำเนา

เกษม วัฒนชัย. (2545). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

นางลักษณ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ดุสิต บัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุ่ง แก้วแดง. (2540). ริเอ็นเจเนียร์ระบบราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมินฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทัศน์ ประสาธน์สุวรรณ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก:ศึกษารณีกการยุบรวมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพร้าวจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2536). โรงเรียนที่ดีที่สุดของอเมริกา. ในเอกสารประกอบการสัมมนา. คุณภาพการศึกษา : ปัญหาที่รอการแก้. (หน้า 56). กรุงเทพฯ:คณะครุศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

(2546). รูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553). นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้, กรุงเทพฯ: เอกสารอัดสำเนา

อภิชัย กรมเมือง. (2549) การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

Birenbaum, N.W. (2001). Strategies used by small school districts to reduce special Education encroachment on the General Education budget. (Doctoral Dissertation University of Lave me), **Dissertation Abstracts International**. 46,p.3124A (From DAO, Jan, 2002)

Griffin, R.M. (2000). Case study of the implementation of a small in an urban high school. (Doctoral Dissertation University of Roosevelt University).

Moseley, R.C. (2000). Efficiency and effectiveness factors of small schools in Missouri. (Doctoral Dissertation, The University of Missouri-Columbia) **Dissertation Abstracts International**. 46, p.3244 A. (From DAO, Jan, 2002).

**บทบาทของสถาบันการเงินตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกัน
และปราบปรามการฟอกเงิน : ศึกษาหลักเกณฑ์การรู้จักลูกค้า
และการตรวจสอบข้อเท็จจริงของลูกค้าสถาบันการเงิน**
**The Roles of Financial Institution in Anti-Money Laundering Law
on Know Your Customers and Customers Due Diligence**

วนิดา จันทิมา*

บทคัดย่อ

สืบเนื่องจากที่ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปรับปรุงมาตรการด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย โดยเฉพาะในข้อที่เกี่ยวกับการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า (Customer Due Diligence : CDD) ของสถาบันการเงินตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า พ.ศ.2555 กล่าวคือสถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพ ตามมาตรา 16 (1) (9) มีหน้าที่ต้องกำหนดนโยบายการรับลูกค้า การบริหารความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวกับการฟอกเงินของลูกค้าและต้องดำเนินการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า เมื่อเริ่มต้นทำธุรกรรมครั้งแรกโดยต้องตรวจสอบเป็นระยะจนสิ้นสุดการดำเนินการเมื่อมีการปิดบัญชีหรือยุติความสัมพันธ์กับลูกค้า

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้มาตรการดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการขาดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า และการขาดประกาศซึ่งออกตามกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ทำให้การบังคับใช้มาตรการดังกล่าวกับสถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) (9) ไม่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้มาตรการและหลักเกณฑ์การรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบข้อเท็จจริงของลูกค้าสถาบันการเงิน จึงได้เสนอแนวทางให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินในฐานะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายโดยตรง จะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของสถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) (9) และเร่งดำเนินการออกประกาศที่เกี่ยวข้องตามกฎกระทรวงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินในสถาบันการเงินอย่างสูงสุด

*นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

คำสำคัญ : การป้องกันปราบปรามการฟอกเงิน การตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า สถาบันการเงิน

Abstract

Thailand is required to urgently improve the measures on anti-money laundering in order to comply with the International Standards on Combating Money Laundering and the Financing of Terrorism, especially with the subject concerning about customer due diligence (CDD) duties of financial institutions under the Ministerial Regulation Prescribing Rules and Methods of Customer Due Diligence B.E. 2555, that is to say: financial institutions and professions, under Section 16 paragraph one (1) and (9) of Anti-Money Laundering Act B.E. 2542, shall have duties to stipulate a policy for customer acceptance and management of risk of possible connection with money laundering of a customer, and must conduct customer due diligence at the beginning of the first transaction, which must be periodically reviewed until the account is closed or relationship with its customer terminates.

The study finds that problems arising from imposition of the said measures caused by lack of practical direction concerning the conduct of customer due diligence and lack of absence of announcement, which would be issued by virtue of the said Ministerial Regulation, preventing the imposition of such measures upon the financial institutions and professions under Section 16 paragraph one (1) and (9) from being fully practiced.

For achieving efficiency in the imposition of measures and rules on “know your customer” and customer due diligence on financial institutions, thus, researcher suggests that Anti-Money Laundering Office, as the primary law enforcement authority, should determine a practical direction concerning customer due diligence of Anti-Money Laundering Office, in order to prescribe duties and obligations to implement policies of the financial institutions and professions under Section 16 paragraph one (1) and (9), and expedite issuance of relevant announcements under the Ministerial Regulation Prescribing Rules and Methods of Customer Due Diligence, therefore, in order that the financial institutions in preventing and suppressing money laundering.

Keywords : anti-money laundering customer due diligence financial institution

บทนำ

การฟอกเงิน (Money Laundering) เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นควบคู่กับอาชญากรรมร้ายแรงประเภทอื่นๆ ใน

ลักษณะที่เป็นวัฏจักร โดยจุดประสงค์ของผู้กระทำ ความผิดที่เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจนั้น มิใช่การกระทำต่อเนื้อตัวร่างกายของผู้เสียหายคนใดคนหนึ่ง หากแต่เป็นการกระทำความผิดอาญา

ที่ใช้เทคนิคหรือวิธีการที่ซับซ้อน อาศัยช่องว่างของกฎหมายและความสัมพันธ์กับเจ้าพนักงานของรัฐช่วยอำนวยความสะดวกในการกระทำความผิด ผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำความผิดที่เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจก็คือ รายได้จาก การกระทำความผิดที่มูลค่ามหาศาล ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างร้ายแรงต่อระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงทางการค้าและการเงินของประเทศชาติ และเมื่อเงินรายได้จำนวนมหาศาล

ดังกล่าวนี้ได้มาจากการกระทำความผิดโดยตรง ผลประโยชน์จำนวนดังกล่าวย่อมเป็นเงินสกปรก หรือผลประโยชน์ที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นการยากที่อาชญากรหรือกลุ่มผู้กระทำความผิดจะนำเงินหรือผลประโยชน์ดังกล่าวไปใช้ได้ อย่างเปิดเผย และเป็นการง่ายสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐในการบังคับใช้กฎหมายด้านการริบทรัพย์หรือ การแกะร่องรอยเพื่อสืบสวนและนำตัวผู้กระทำความผิดลงโทษตามกฎหมาย ดังนั้นกระบวนการแปรสภาพเงินหรือผลประโยชน์ผิดกฎหมายให้กลายเป็นเงินสะอาดหรือทรัพย์สินอันชอบด้วยกฎหมาย จึงเกิดขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่วิธีที่ง่ายที่สุด อาทิการนำเงินสกปรกไปซื้อสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ ให้เป็นสินทรัพย์ที่เก็บได้โดยชอบด้วยกฎหมายและขายต่อไปอีกหลายๆทอดเพื่อปกปิดให้เป็นทรัพย์สินที่สะอาดและถูกกฎหมาย หรือการนำเงินสกปรกไปฝากไว้ในสถาบันการเงินต่างๆ หรือนำไปแปร

สภาพเป็นหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ และทำที่สุดก็นำเงินหรือทรัพย์สินที่ผ่านกระบวนการจนเป็นทรัพย์สินที่ถูกกฎหมาย มาใช้ขยายเครือข่ายการกระทำความผิดต่อไปอีก เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด

ดังนั้น การฟอกเงินจึงเป็นอาชญากรรมที่ไม่รุนแรงแต่ส่งผลร้ายแรงต่อประเทศและระบบเศรษฐกิจของโลก* ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศจึงเริ่มมีมาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยเริ่มต้นจากการกำหนดให้ความผิดฐานฟอกเงินเป็นความผิด อาญาร้ายแรงที่มีบทลงโทษรุนแรง และกำหนดความผิดที่เชื่อมโยงกับการฟอกเงินเรียกว่า ความผิดมูลฐานขึ้นเพื่อพิจารณาประกอบการเอาผิดและยึดทรัพย์ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในประเทศไทยมีพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งปัจจุบันมีความผิดมูลฐานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 จำนวนทั้งสิ้น 23 ความผิดมูลฐาน** และนอกจากมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดให้ความผิดฐานฟอกเงินเป็นความผิดที่มีโทษทางอาญาขั้นร้ายแรงแล้ว ยังมีมาตรการอื่นๆที่จะเป็นกุญแจสำคัญอันจะทำให้การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเกิดประสิทธิผลและมีความสอดคล้องต้องกันทุกประเทศทั่วโลก เนื่องจาก

*ไชยยศ เหมะรัชตะ. มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (เอกสารวิจัยส่วนบุคคลลักษณะวิชาการทางการเมือง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 9, 2539-2540. หน้า ข.

**พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 มาตรา 3 ประกอบพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2556 และความผิดมูลฐานตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 มาตรา 14 และความผิดมูลฐานที่ 11 ความผิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ปราบปรามตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ.2550 ในมาตรา 53

อาชญากรรมการฟอกเงินนั้น มิใช่ปัญหาภายในประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น หากแต่เป็นปัญหาที่สร้างเครือข่ายไปสู่อาณาเขตของประเทศต่างๆ ทั่วโลก อาทิ ผู้กระทำผิดได้กระทำความผิดลงในประเทศที่เป็นเจ้าของสัญชาติตน แต่ได้ออนเงินสกปรกไปยังบัญชีในธนาคารต่างประเทศที่ตนเปิดบัญชีไว้ และได้นำเงินสกปรกอีกส่วน ไปซื้อธุรกิจในประเทศที่กำลังพัฒนาอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าบุคคลเพียงคนเดียวก็สามารถทำการฟอกเงินได้ในหลายประเทศ จากกรณีดังกล่าว จึงเกิดความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ และองค์การระหว่างประเทศในการวางแนวทางป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้เป็นมาตรฐานที่ทุกประเทศพึงปฏิบัติตามโดยกลุ่มคณะทำงานซึ่งจัดทำแนวทางอันเป็นมาตรฐานในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบัน ได้แก่ the Financial Action Task Force หรือ FATF ซึ่งเกิดจากความร่วมมือกันของนานาชาติรวม 31 ประเทศ 2 องค์การระหว่างประเทศ และมีจำนวนผู้ร่วมสังเกตการณ์มากกว่า 20 ประเทศ เมื่อกล่าวถึง FATF ย่อมหมายถึงมาตรฐานอันเป็นมาตรฐานในการวางระบบป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินระดับโลก อันประกอบด้วย ข้อแนะนำ 49 ข้อ (40 Recommendations and 9 Special Recommendations on Terrorist financing) ซึ่งประเทศไทยก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับกฎหมายภายใน อีกทั้งเพิ่มมาตรการตรวจสอบธุรกรรมในสถาบันการเงิน และหน่วยธุรกิจอื่นที่ไม่ใช่สถาบันการเงิน รวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพบางประเภทที่มีโอกาสเสี่ยงในการเกี่ยวข้องกับการฟอกเงิน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของ FATF เช่นกัน เนื่องจาก หากเราไม่มีมาตรฐานในการวางแนวปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่เข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับของ

นานาชาติ ย่อมจะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือของสถาบันการเงินในประเทศ และก่อให้เกิดปัญหาในการไม่ได้รับความร่วมมือในการประกอบธุรกรรมและบรรดากิจกรรมทางการเงินกับสถาบันการเงินในต่างประเทศที่ยึดเอามาตรฐานของ FATF มาใช้อย่างเคร่งครัด ซึ่งปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย ล้วนนำข้อแนะนำ 49 ข้อ มาเป็นหลักการในการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินทั้งสิ้น ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดความเข้มแข็งของมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีความตั้งใจในการแก้ไขปัญหการฟอกเงินอย่างแท้จริง อันเป็นการเรียกความน่าเชื่อถือในเวทีระดับโลก

สำหรับในส่วนของมาตรการและหลักเกณฑ์การรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบข้อเท็จจริงของลูกค้าสถาบันการเงินนั้น ประเทศไทยมีการบังคับใช้กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า พ.ศ. 2555 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ของมาตรการการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า (Customer Due Diligence: CDD) ของสถาบันการเงิน ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 มาตรา 20/1 ที่ได้กำหนดให้สถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) (ผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการดำเนินการ การให้คำแนะนำ หรือการเป็นที่ปรึกษาในการทำธุรกรรมที่เกี่ยวกับการลงทุน หรือการเคลื่อนย้ายเงินทุน) และผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ตามมาตรา 16 (9) มีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์

และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า พ.ศ.2555 กล่าวคือ สถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) และ (9) มีหน้าที่ต้องกำหนดนโยบายการรับลูกค้า การบริหารความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวกับการฟอกเงินของลูกค้า และต้องดำเนินการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า เมื่อเริ่มต้นทำธุรกรรมครั้งแรกโดยต้องตรวจสอบเป็นระยะจนสิ้นสุดดำเนินการเมื่อมีการปิดบัญชีหรือยุติความสัมพันธ์กับลูกค้า

“การตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า(Customer Due Diligence: CDD)” หมายความว่า การขยายขอบข่ายของข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าให้เพิ่มมากขึ้นในเชิงการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า การตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าเป็นกระบวนการที่กระทำต่อเนื่องจากการแสดงตนของลูกค้า กล่าวคือ เมื่อลูกค้ามาทำธุรกรรมกับสถาบันการเงินหรือผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 สถาบันการเงินหรือผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 ต้องจัดให้ลูกค้าแสดงตน เช่นในกรณีเป็นบุคคลธรรมดาอย่างน้อยต้องแสดงข้อมูลและหลักฐานเกี่ยวกับ (1) ชื่อและนามสกุล (2) วันเดือนปีเกิด (3) เลขประจำตัวประชาชน (4) ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน (5) เพศ ฯลฯ การแสดงตนของลูกค้านิติบุคคลอย่างน้อยต้องแสดงข้อมูลและหลักฐานเกี่ยวกับ (1) ชื่อนิติบุคคล (2) ชื่อและนามสกุลของผู้มีอำนาจลงนามแทนนิติบุคคล (3) เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร (ในกรณีที่มี) (4) สถานที่ตั้งและหมายเลขโทรศัพท์ ฯลฯ นอกจากนี้สถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) และ (9) ยังมีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าเมื่อเริ่มทำธุรกรรมครั้งแรกโดยต้องตรวจสอบเป็นระยะจนสิ้นสุดดำเนินการเมื่อมีการปิดบัญชีหรือยุติความสัมพันธ์กับลูกค้า กล่าวคือ

ต้องดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและหลักฐานการแสดงตนของลูกค้า เพื่อพิสูจน์ทราบข้อมูลและหลักฐานการแสดงตนนั้น บังชี้ถึงตัวตนของลูกค้าว่ามีตัวตนอยู่จริง และข้อมูลการแสดงตนกับลูกค้าที่แสดงตนมีความถูกต้องตรงกัน นอกจากนี้ยังต้องตรวจสอบด้วยว่าลูกค้ามิได้เป็นสมาชิกของคณะบุคคลซึ่งมีมติของหรือประกาศภายใต้คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติกำหนดให้เป็นคณะบุคคลที่มีการกระทำอันเป็นการก่อการร้ายที่รัฐบาลได้ประกาศให้ความรับรองมติหรือประกาศดังกล่าว

วิธีการวิจัย

1) การศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

ในส่วนของการทบทวนวรรณกรรม โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสืองานวิจัย ด้วบทกฎหมาย ตำรา วารสาร บทความที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงเข้าถึงข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของสถาบันการเงินกับหลักเกณฑ์การรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบข้อเท็จจริงของลูกค้าสถาบันการเงิน (KYC/CDD)

2) การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research)

โดยดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยการใ้แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทสถาบันการเงินตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน : ศึกษากรณีการรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า (Know Your Customer/ Customer Due Diligence : KYC/CDD) จำนวน 100 ชุด โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มสถาบันการเงิน กลุ่มลูกค้าสถาบันการเงิน

กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐที่ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบการทำธุรกรรมทางการเงินกับสถาบันการเงิน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการเงินและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรม SPSS หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทสถาบันการเงินตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน : ศึกษากรณีการรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า (Know Your Customer/Customer Due Diligence : KYC/CDD) จำนวน 100 ชุด โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ได้แก่ กลุ่มสถาบันการเงิน กลุ่มลูกค้าสถาบันการเงิน กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐที่ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบการทำธุรกรรมทางการเงินกับสถาบันการเงิน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการเงินพบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจหลักเรื่อง KYC/CDD ดีพอ เจ้าหน้าที่ธนาคารยังขาดความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน บางครั้งพนักงานธนาคารก็ไม่ทราบว่าต้องปฏิบัติอย่างไร และไม่ทราบว่าที่ได้ปฏิบัติไปถูกต้องหรือไม่เพียงไร และบางคนที่ไม่ทำตามมาตรการ KYC/CDD จะส่งผลอย่างไร สำนักงาน ป.ป.ง. จะทราบหรือตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวของสถาบันการเงินอย่างไร จึงอาจสรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้มาตรการการรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าของประเทศไทย (KYC/CDD) ต่อภาคสถาบันการเงิน มีสาเหตุมาจากการขาดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบ

เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า เพื่อให้สถาบันการเงินและผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมนำไปพัฒนาเป็นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติให้เหมาะสมกับประเภทธุรกิจและบริการในแต่ละภาคธุรกิจ รวมทั้งยังขาดประกาศซึ่งออกตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า พ.ศ.2555 อีกหลายฉบับ ทำให้การบังคับใช้มาตรการดังกล่าวกับสถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 วรรคหนึ่ง (1) และ (9) ไม่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะการวิจัย

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้มาตรการและหลักเกณฑ์การรู้จักลูกค้าและการตรวจสอบข้อเท็จจริงของลูกค้าสถาบันการเงิน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอแนวทางและมาตรการ ดังนี้

1. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในฐานะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายโดยตรงจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อให้สถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) และ (9) นำไปปฏิบัติเพื่อรองรับกระบวนการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า โดยนโยบายดังกล่าวจะต้องกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติของสถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) และ (9) ให้มีความมุ่งมั่นในการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และให้มีหน้าที่และจรรยาบรรณในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เพื่อเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบ

ปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และกำหนดให้สถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) และ (9) ต้องมีนโยบายในการรับลูกค้า การบริหารความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวกับการฟอกเงินของลูกค้า และมีหลักปฏิบัติตามกระบวนการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า อันเป็นกระบวนการหลักในการป้องกันและตรวจสอบมิให้หน่วยงานตนเป็นแหล่งฟอกเงินหรือแหล่งสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย ซึ่งสอดคล้องรองรับตามกฎหมายกำหนด รวมทั้งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอด้วย

2. โดยที่มาตรา 20/1 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2552 บัญญัติให้การตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าจะมีขอบเขตเพียงใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า พ.ศ.2555 โดยกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้สำนักงาน ปปง. เป็นผู้กำกับตรวจสอบและติดตามประเมินผลสถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 (1) และ (9) ในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ และให้อำนาจเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินออกประกาศตามกฎกระทรวงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า ดังนั้น เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินควรดำเนินการร่างประกาศและเร่งผลักดันให้มีการออกประกาศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ

(1) ร่างประกาศกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการรับลูกค้าและนโยบายการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการฟอกเงินของลูกค้าของสถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 วรรคหนึ่ง (1) และ (9)

(2) ร่างประกาศกำหนดแนวทางเกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบข้อมูลและหลักฐานการแสดงตนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลหรือบุคคลที่มีการตกลงกันทางกฎหมาย

(3) ร่างประกาศกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการฟอกเงินของลูกค้าที่ไม่ได้สร้างความสัมพันธ์ต่อหน้าหรือไม่ได้ทำธุรกรรมต่อหน้า

(4) ร่างประกาศกำหนดประเภทและลักษณะของลูกค้าที่มีความเสี่ยงต่ำ

(5) ร่างประกาศกำหนดประเภทลูกค้าที่สถาบันการเงินและผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 วรรคหนึ่ง (1) และ (9) อาจไม่ต้องดำเนินการระบุตัวตน

(6) ร่างประกาศแนวทางในการกำหนดอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการฟอกเงิน

บรรณานุกรม

ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2539-2540). มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เอกสารวิจัยส่วนบุคคลลักษณะวิชาการทางการเมือง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 9, พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 21 เมษายน 2542

รูปแบบการเพิ่มผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Increasing Operation of Small and medium Hotel Business and Restaurant Model

ชนิดาภา ดีสุข*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการเพิ่มผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีวัตถุประสงค์ในเพื่อศึกษาเพื่อต้องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร อีกทั้งต้องการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคใต้จำนวน 400 ตัวอย่างดังนี้ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 398 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับคืน (Response Rate) ร้อยละ 99 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพการบริการ มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคาร การมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศและความสัมพันธ์กับชุมชนมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2/df=1.161$ GFI=0.990 AGFI=0.970 CFI=0.940 RMSEA=0.013 SRMR=0.015

และพบว่ามาตรฐานโรงแรมและภัตตาคาร การมุ่งเน้นการตลาดและคุณภาพการบริการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคารและเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับการมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศและการมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับคุณภาพการบริการ มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความสัมพันธ์กับชุมชนและความสัมพันธ์กับชุมชนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับการมุ่งเน้นการตลาด ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ นอกจากนี้

*นักศึกษาลำดับสุดท้ายบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

พบว่าผลการดำเนินงานของธุรกิจได้รับอิทธิพลทางอ้อมกับเทคโนโลยีสารสนเทศและมาตรฐานโรงแรม และภัตตาคารมีอิทธิพลทางอ้อมกับคุณภาพการบริการ

คำสำคัญ : รูปแบบการเพิ่มผลการดำเนินงาน ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The purpose of a case study of the increasing of the producing of medium and small size Hotel and restaurant conduct is to analyze concerning to the factors that there is influence to the result of medium and small size hotel and restaurant conduct. Furthermore, the conduct of medium and small size hotel and restaurant should be tested by following the relatively structure that effective influence to both of business. And also this a case study concerning to indirect and direct influence that effect to the factors of medium and small size hotel and restaurant. The researcher has been using the method of multi stage sampling by choosing 400 peoples from southern of Thailand who have been working as business of medium and small size hotel and restaurant for being samples of case study. When the researcher receive the questionnaire form about 398 documents (the percentage of response rate is about 99%), the researcher is going to analyze according to structural equation modeling.

The result of this case study has showed that the model of serviceable quality and the standard of medium and small size hotel and restaurant focus on how to hold the marketing by gathering with information technology that impact to the community. The model of these kind of business have related with evidential information. There are 6 indexical relation such as, $\chi^2/df=1.161$ GFI=0.990 AGFI=0.970 CFI=0.940 RMSEA=0.013 SRMR=0.015

The focusing of serviceable quality and marketing of hotel and restaurant have positive conduct as well as the standard of hotel and restaurant have directly positive influence with the marketing. Information technology and marketing have directly positive influence with serviceable quality. The standard of hotel and restaurant have directly positive influence with community relationship as well as have directly positive influence with marketing that relate to researchable hypothesis. Furthermore, the result of the producing of the conduct has received indirect influence with information technology. And also the standard of hotel and restaurant have indirect influence with serviceable quality.

keyword : Increasing Operation Model Hotels Business and Resturant medium and small size

บทนำ

การท่องเที่ยวยังคงเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดของโลก เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าในปี 2011 มีอัตรา GDP คิดเป็นร้อยละ 9 ของ GDP รวมทั้งโลก คิดเป็นมูลค่า 6 ล้านล้านเหรียญสหรัฐฯ และมีการจ้างงานมากกว่า 255 ล้านงาน อีกทั้งเมื่อพิจารณาภาพรวมเศรษฐกิจมหภาคพบการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของการท่องเที่ยวทั่วโลก ทุกทวีปทั่วโลกมีการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะกลุ่มประเทศเกิดใหม่ (BRICs) และประเทศในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก ทั้งนี้ทวีปเอเชียมีส่วนของการเติบโตของปี 2011 เทียบกับปี 2010 มากขึ้น ทั้งนี้การรวมกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 10 ประเทศ พบว่าประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีรายได้มากที่สุด คือ ประเทศไทยนับว่า ความสำคัญของธุรกิจบริการที่เป็นสัดส่วนที่สำคัญของ GDP ประเทศไทย

อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจไทยกำลังเผชิญกับความเสี่ยงจากเศรษฐกิจหลักของโลกที่อ่อนตัวลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงการคลัง, 2556) ในขณะที่สถานการณ์การท่องเที่ยวของประเทศไทยต้องเผชิญกับผลกระทบทางด้านปัญหาทางการเมือง อีกทั้งสถานการณ์ปัญหาด้านระบบโลจิสติกส์ ปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว ปัญหาด้านโครงการบริหารจัดการของรัฐที่ไม่เป็นเอกภาพมีความอ่อนแอ ปัญหาด้านภาพลักษณ์ที่มีความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งปัญหาโลภณีย์ ทั้งนี้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรด้านการนำเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นและชุมชนยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวระดับท้องถิ่น รวมถึงมาจากสาเหตุด้านความไม่คุ้นเคย

ทางด้านระบบ e-commerce เป็นเหตุให้แหล่งท่องเที่ยวกระจุกตัวอยู่เพราะบางพื้นที่ ขาดการพัฒนา ที่สำคัญมีข้อจำกัดด้านเงินทุน และขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็ง เป็นต้น (สถานการณ์ท่องเที่ยวไทยปี 2012 จากสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ องค์การมหาชน หน้า 13) เป็นความท้าทายที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อรักษาไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

จากการที่อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และโรงแรมมีการแข่งขันสูง ประกอบกับนโยบายเปิดเสรีทางด้านบริการของกลุ่มประเทศอาเซียน ที่จะเกิดขึ้นในปี ค.ศ.2015 ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) เป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของธุรกิจที่สำคัญประการหนึ่ง (สมาคมการบริหารโรงแรมไทย www.thma.or.th สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2556) ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาระดับความได้เปรียบในการแข่งขันด้านธุรกิจการท่องเที่ยวของไทยทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาศักยภาพผลการดำเนินงานของธุรกิจบริการสาขาการโรงแรมและภัตตาคารของ SMEs จึงได้ทำการสัมภาษณ์เบื้องต้นผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว สาขาโรงแรมและภัตตาคารในงาน “เทศกาลเที่ยวเมืองไทย ปี 2556” พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร ซึ่งสามารถจำแนกปัญหาที่เกิดจากสาเหตุ 2 สาเหตุ กล่าวคือ ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย ปัญหาความไม่สงบทางการเมือง และปัญหาเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน และปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในอันประกอบด้วย ปัญหาที่เกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม

ปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษานั้นคือ ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในเท่านั้นเนื่องจากผู้ประกอบการสามารถดำเนินการจัดการเพื่อเพิ่มผลการดำเนินการของธุรกิจได้ ทั้งนี้ผลจากการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพการบริการ ปัจจัยมาตรฐานสถานประกอบการ ปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด ปัจจัยเทคโนโลยี และปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับบทวิเคราะห์ธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทปี 2554 กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลประกอบการของธุรกิจ SMEs ประกอบด้วยปัจจัยการตลาดธุรกิจบริการ ปัจจัยการตลาดและการขาย และปัจจัยด้านไอที (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม,2555)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการเพิ่มผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ

1. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร
2. ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

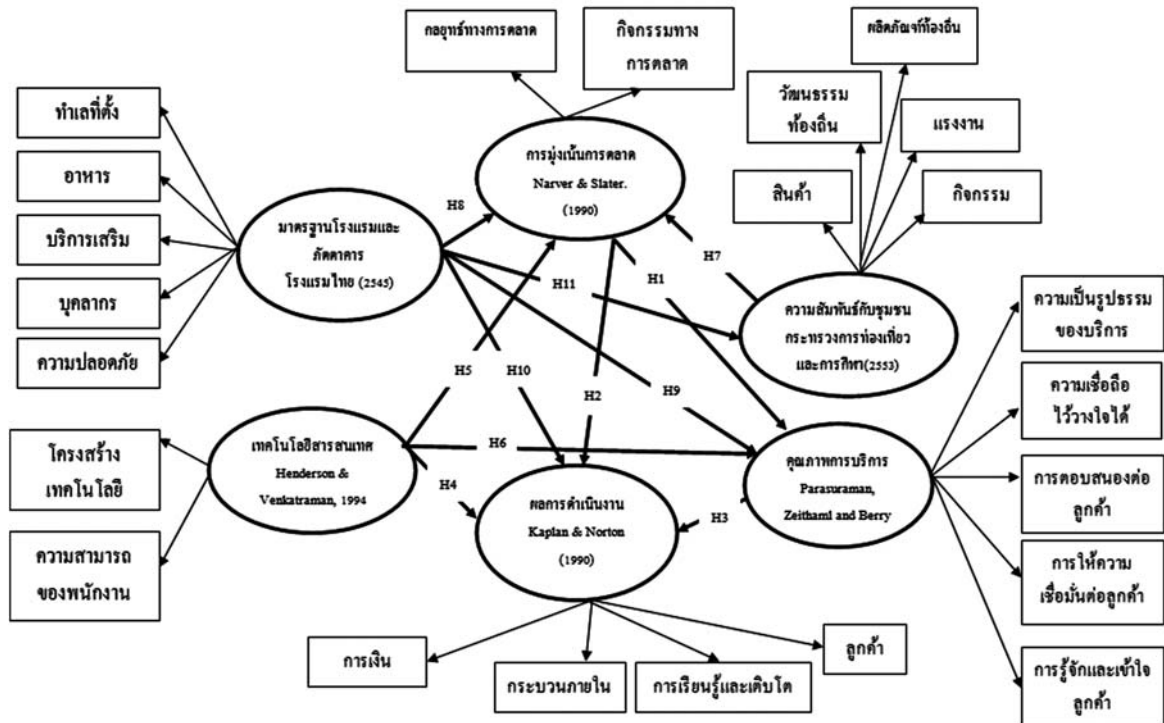
วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยด้วยชุดแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาและผ่านกระบวนการทดสอบต่างๆ เพื่อนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในระดับองค์การที่ได้กำหนดขอบเขตเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจะมีความเหมาะสมกับการศึกษาวิจัยในคั้งนี้เนื่องจากเหมาะสมในการศึกษาภาพรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้ได้มาพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดที่น่าเชื่อถืออันได้มาจากวิสาหกิจจำนวนมาก เพื่อเป็นการยืนยันได้ถึงการนำแนวคิดที่ได้มาประยุกต์ใช้กับวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรมแต่ละประเภทที่มีจำนวนมาก (Generalization) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยการวิเคราะห์ความตรงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ ความสำคัญและอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม อย่างไรก็ตามผลการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวจะเป็นการพิสูจน์ให้เห็นถึงรูปแบบและระดับของความสัมพันธ์ของแนวคิดเท่านั้น แม้ว่าทการอธิบายถึงเหตุผลของการวิจัยที่ได้ในบางส่วนอาจไม่สามารถที่จะสรุปได้อย่างชัดเจนด้วยหลักการแนวคิดนี้ ดังนั้นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งในการวิเคราะห์สรุปผลและอภิปรายผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี ทั้งนี้ในการศึกษา

วิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะนำผลของการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ไปทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษา

ในประเด็นของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการวิจัยที่ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเหตุที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2/df=1.161$ GFI=0.990 AGFI=0.970 CFI=0.940 RMSEA=0.013 SRMR=0.015 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

(1) มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคาร (Hotel STD) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการตลาด (MOR) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.87 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคาร (Hotel STD) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Per) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.48 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคาร (Hotel STD) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณภาพการบริการ (Ser Q) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อม

เท่ากับ 0.59 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(4) มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคาร (Hotel STD) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสัมพันธ์กับชุมชน (Local Re) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.86 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(5) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Tech) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการบริการ (Ser Q) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.75 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(6) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Tech) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการตลาด (MOR) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.31 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(7) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Tech) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Per) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.41 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(8) การมุ่งเน้นการตลาด (MOR) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Per) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.47 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(9) การมุ่งเน้นการตลาด (MOR) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการบริการ (Ser Q) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.68 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(10) คุณภาพการบริการ (Ser Q) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Per) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.55 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(11) ความสัมพันธ์กับชุมชน (Local Re) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการตลาด (MOR) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.07 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่ามาตรฐานโรงแรมและภัตตาคารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการตลาด ความสัมพันธ์กับชุมชน และผลการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 8, 10 และข้อที่ 11 แสดงว่า เมื่อธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมาตรฐานด้านทำเลที่ตั้ง สถานที่ประกอบอาหารและอาหาร บริการเสริม บุคคลากรและด้านความปลอดภัยในระดับสูง ย่อมทำให้ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีความสามารถในการมุ่งเน้นการตลาดและผลการดำเนินงานในระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคารทำให้ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีความสามารถในการบริการจัดการเพิ่มขึ้น เช่น พนักงานมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวมถึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Millar & Baloglu. (2008) ที่กล่าวว่า การจัดให้โรงแรมได้รับมาตรฐานเป็นปัจจัยที่ถูกค่าใช้ในการพิจารณาเลือกพักธุรกิจโรงแรม รวมถึงมีความสำคัญต่อการดึงดูดลูกค้าใหม่ หรือลูกค้าที่มีมูลค่าสูงในตลาด นอกจากนี้ ข้อดีของการให้ความสำคัญทางด้านพนักงานให้โรงแรมมีมาตรฐานเป็นกลยุทธ์ของธุรกิจ จะก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ การเพิ่มคุณภาพของบริการ การเพิ่มส่วนแบ่งตลาด ความสามารถในการเข้าถึงตลาดใหม่ การสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนที่ดีขึ้น รวมถึงความได้เปรียบคู่แข่งขั้นทางธุรกิจ นอกจากนี้ การดำเนินงานตามการจัดให้โรงแรมได้รับมาตรฐานสามารถทำให้ธุรกิจโรงแรมสามารถยกระดับมาตรฐานคุณภาพการบริการภายในธุรกิจโรงแรมได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้การบริการมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(Green Leaflet, 2007., โยธิน อยู่จงดี, 2555) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาที่โรงแรมปฏิบัติตามมาตรฐานมีเป้าหมายที่จะทำให้ลูกค้าพึงพอใจ เช่นเดียวกัน (คอตเลอร์ และคณะ, 2554)

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของมาตรฐานโรงแรมและภัตตาคารที่ส่งผลต่อผลคุณภาพการบริการ พบว่า มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคารมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณภาพการบริการจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 9 ทั้งนี้อาจคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเจริญของโรงแรม ต้องทำให้ลูกค้ามีความสุขที่ได้รับบริการ และพนักงานต้องมีความสุขในการให้บริการแก่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าพอใจและบอกต่อๆ กันเพื่อมาใช้บริการโรงแรม และต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนด้วยโรงแรมที่ได้รับมาตรฐานส่วนใหญ่เมื่อไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของคนก็อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพการบริการในระยะยาวมีความเห็นว่าจะต้องทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์มากและมีความจงรักภักดีสูงมีความสุข ส่วนพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้และความสามารถ ต้องใช้เหตุผลและหลักการบริหาร และควรเลี้ยงการรับพนักงานที่ผ่านงานมาหลายที่ ที่ละไม่กี่ปี เนื่องจากจะตั้งค่าตอบแทนสูงเวลามาสมัครงาน เพราะต้องการตำแหน่งสูงแต่มีประสบการณ์น้อยในงานแต่ละแห่ง ทำให้ทางโรงแรมไม่สามารถพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อีกทั้งการเรียนในสถาบันการศึกษา เน้นทฤษฎี แต่เวลาทำงานต่างกันมาก และคนในปัจจุบันมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานน้อยลงทุกวันดังนั้นหากโรงแรมไม่มีการพัฒนาคนแล้วถึงแม้โรงแรมจะได้รับมาตรฐานสถานที่ดี อาหารอร่อย มีความปลอดภัย มีบริการเสริมมากมายแต่ก็จะทำให้มาตรฐานที่มีอยู่ไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ (ที่มา จากการสัมภาษณ์

คุณยศภัทร จุลโบล ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการโรงแรมบีดี ลาภาน ริสอร์ท ภูเก็ต)

เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการบริการและการมุ่งเน้นการตลาดซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 และข้อที่ 6 แสดงว่า เมื่อธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร มีเทคโนโลยีสารสนเทศด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถของพนักงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูง ย่อมทำให้ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีความสามารถการจัดการคุณภาพการบริการและการมุ่งเน้นการตลาดในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Chen & Ching (2002), Coltman et al. (2010) ที่กล่าวว่า ในลักษณะเดียวกันว่า การนำระบบการจัดการลูกค้าเชิงสัมพันธ์มาใช้ในธุรกิจ ความสามารถของเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจัยเดียวไม่เพียงพอต่อการทำให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่ดีได้ความต้องการเกี่ยวกับความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลของลูกค้าเป็นสิ่งที่ทำให้ธุรกิจสามารถตัดสินใจได้ดีบนพื้นฐานของการมีข้อมูลเพียงพอ

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานตามสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากกิจการที่มีขนาดเล็กไม่สามารถที่จะสรรหาโปรแกรม หรือสารสนเทศได้อย่างเต็มที่ในตอนนี้อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ทำให้

ตอบย้าว่าธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารแม้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นที่รู้จัก และเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่าเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนต่ำให้ผลตอบแทนสูง และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจในยุคปัจจุบัน แต่ธุรกิจโรงแรมของไทยนั้นยังไม่สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ งาน และประสบความสำเร็จดังเช่นชาวโลกทั้งหลายที่ใช้กัน เป็นเพราะวิสัยทัศน์ทางการบริหารที่มุ่งเน้น แต่การขาย โดยขาดการบูรณาการใ้ใช้งานให้ครอบคลุมบทบาทของการบริการที่เป็นเลิศ ให้ครบทุกด้านการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ กับธุรกิจจะได้ ประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อมีการบูรณาการเทคโนโลยีใ้งานในบทบาทหลักในการบริหารโดยเฉพาะด้านการตลาด ให้ครบในทุกๆ ด้านจึงจะเกิดพลัง ถ้าโรงแรมทั้งหลายสามารถนำเอา เทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการงานด้านการบริหารของโรงแรมตนเองได้ครบถ้วนในทุกๆ ด้าน ก็จะเป็น ประสิทธิภาพการบริหารของโรงแรมได้เป็น อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรวดเร็ว ครอบคลุมตลาดที่กว้างไกล และต้นทุนที่ประหยัด ที่จะส่งผลให้กับผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน (ที่มา จากการสัมภาษณ์ นายพิชิต กาลจักร ตำแหน่ง คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 30 มิถุนายน 2556 ณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)

การมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการบริการและผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 และ 2 แสดงว่า เมื่อธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีการมุ่งเน้นการตลาดด้านกลยุทธ์ทางการตลาด และกิจกรรมทางการตลาดในระดับสูง จะทำให้ธุรกิจโรงแรม มีคุณภาพการบริการและผลการดำเนินงานในระดับที่สูงขึ้น

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย Frejkova. (2009) ที่พบว่า การมุ่งเน้นการตลาด มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพการบริการ และทำให้สามารถบรรลุผลการดำเนินงานที่ดี เนื่องจากการมุ่งเน้นการตลาดเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า แต่ยังเอาใจใส่ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจอีกด้วย และงานวิจัยของ Sin et al. (2005) ที่กล่าวว่า การนำเอาการมุ่งเน้นการตลาดมาใช้ในธุรกิจโรงแรม สามารถช่วยให้ธุรกิจโรงแรมออกแบบและนำเสนอส่วนผสมทางการบริการที่มีคุณภาพที่ดีเยี่ยมให้กับลูกค้า และทำให้ธุรกิจโรงแรมมีผลกำไรที่ดีได้

ความสัมพันธ์กับชุมชนมีอิทธิพลทางบวกต่อการมุ่งเน้นการตลาดสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 แสดงว่า เมื่อธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีความสัมพันธ์กับชุมชนด้านการแต่งกาย อาหารท้องถิ่น สินค้าหัตถกรรม การละเล่นท้องถิ่นและการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในระดับสูง จะทำให้ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีการมุ่งเน้นการตลาดในระดับที่สูงขึ้นทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการนำศิลปวัฒนธรรมการละเล่นท้องถิ่นมาใช้แสดงในกิจกรรมของโรงแรม โดยใช้นักแสดงที่มาจากคนในท้องถิ่นแสดงศิลปวัฒนธรรมการละเล่นท้องถิ่นมีการสนับสนุน และช่วยจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากท้องถิ่นมีการนำผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นมาใช้ในกิจการใช้ชุดฟอร์มสำหรับพนักงานที่สอดคล้องกับการแต่งกายของชุมชนในท้องถิ่นให้คนในท้องถิ่นเป็นผู้ประกอบอาหารท้องถิ่นและใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นและชุมชนสำหรับประกอบอาหารในภัตตาคารซึ่งสอดคล้องกับ Medlik. (1990 : 4-5) ที่กล่าวว่าในหลายๆ

พื้นที่โรงแรมมีความสำคัญเปรียบเสมือนสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญและน่าสนใจสำหรับนักท่องเที่ยว ผู้ซึ่งนำอำนาจการจ่ายและมีความตั้งใจที่จะจ่ายในราคาที่สูงกว่าที่เคยจ่าย ในขณะที่นักท่องเที่ยวเหล่านั้นอยู่ที่บ้านของตนเอง จากการที่นักท่องเที่ยวจ่ายค่าโรงแรมมักจะก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของท้องถิ่นที่โรงแรมตั้งอยู่ ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการกระจายรายได้ผ่านไปยังชุมชนอื่นทั้งโรงแรมเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนในท้องถิ่น ห้องอาหารบาร์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ มักจะได้รับความนิยมจากลูกค้าท้องถิ่นและหลายโรงแรมยังเป็นศูนย์กลางของชุมชนอีกด้วย

คุณภาพการบริการมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 แสดงว่า เมื่อธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีคุณภาพการบริการด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ การตอบสนองต่อลูกค้า และการรู้จักและเข้าใจลูกค้าในระดับสูงจะทำให้ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารมีผลการดำเนินงานในระดับที่สูงขึ้นทั้งนี้การทำการตลาดการบริการให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากการทำตลาดในรูปแบบดั้งเดิม ยังต้องมีองค์ประกอบทางการตลาดที่สำคัญอีก 3 ประการ คือ การสร้างความแตกต่างในการแข่งขัน (Competitive Differentiation) ความสามารถในการผลิต (Productivity) และสุดท้ายคือ คุณภาพของการบริการ (Service Quality) (Kotler, 2003) ซึ่งผลการวิจัยสร้างนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chang & Fong. (2010) ที่พบว่า คุณภาพของการบริการและภาพลักษณ์สีเขียว มีผลต่อความพึงพอใจ และความจงรักภักดีของลูกค้าการดำเนินงานตามมาตรฐานองค์การสีเขียวและบริการที่ดีเป็นแหล่งของ

ความได้เปรียบทางการแข่งขันและนำไปสู่การมีผลการดำเนินงานที่ดีของธุรกิจ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เพื่อให้ธุรกิจโรงแรมมีผลการดำเนินงานที่ดี ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการธุรกิจควรให้ความสำคัญเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยผู้บริหารธุรกิจโรงแรมควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหตุทั้ง 5 ปัจจัย คือ คุณภาพการบริการ มาตรฐานโรงแรมและภัตตาคาร การมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศ และความสัมพันธ์กับชุมชน เนื่องจากปัจจัยเหตุทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการผลการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งนำไปสู่การทำให้ธุรกิจโรงแรมมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและการมีผลการดำเนินงานที่ดี เนื่องจากการที่ธุรกิจโรงแรมมีทรัพยากรภายในของธุรกิจที่มีศักยภาพเป็นพื้นฐานของความสามารของธุรกิจและความยั่งยืน ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). รายงานประจำปี พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). เครื่องชี้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ.2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร. (2554). รายงานการสำรวจการประกอบกิจการโรงแรมและเกสต์เฮาส์. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- โยธิน อยู่จงดี. (2555). สกู๊ปโลกร้อน: โรงแรมสีเขียว มาตรฐานไทยหนึ่งในมาตรฐานโลก. *โพสต์ทูเดย์*, 9 (3291), หน้า 1-4. สมาคมโรงแรมไทย. (2555). Thailand Official Hotels Directory 2012. ม.ป.ท.
- สภาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2554). รายงานประจำปี 2554 สภาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2555). การเพิ่มประสิทธิภาพด้านกระบวนการ. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sme.go.th> [2556, 23 มกราคม].
- Chang, N.J., & Fong, C.M. (2010). Green product quality, green corporate image, green customer satisfaction, and green customer loyalty. *African journal of business management*, 4 (13), pp.2836-2844.
- Frejkova, D. (2009). Analysis of the relationships between market orientation, customer relationship management and customer orientation (Online). Available: <http://www.google.co.th> [2012, September 11].
- Green leaflet. (2007). *Green leaf foundation's magazine* (Special Issue). February-March-April 2007.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1992). The balanced scorecard-measures that drive performance. *Harvard business review*, 70, pp.71-79.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996). Linking the balanced scorecard to strategy. *California management review*, 39(1), pp.53-79.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. The Millennium ed. New Jersey : Prentice-Hall
- Kotler, P., and Anderson, A. R. (1987). *Strategic marketing for nonprofit organizations*. New Jersey : Prentice-Hall
- Medlik s. (1990). *the business of hotels*. london heinemann professional publishing
- Millar, M., & Baloglu, S. (2008). Hotel guests' preferences for green hotel attributes. *Hospitality management*, pp.1-11.
- Narver, J.C., & Slater, S.F. (1990). The effect of a market orientation on business profitability. *Journal of marketing*, pp. 20-35.
- Sin, Leo Y.M., Tse, Alan C.B., Heung, Vincent C.S., & Yim, Frederick H.K. (2005). An analysis of the relationship between market orientation and business performance in the hotel industry. *Hospitality management*, 24, pp.555-577.

การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

Creation of Competitive Advantages of Small and Medium-Sized Business of the Vehicle Industry in Thailand

สุชาติ ปรัชญานนท์*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 400 กิจการ โดยได้ใช้เทคนิคสถิติการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างแบบเต็มรูปแบบอันประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการ ตัวแทนฝ่ายบริหาร ทายาทกิจการ ผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป

ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยผู้ประกอบการ ปัจจัยกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ปัจจัยนวัตกรรม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันพบว่าได้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการได้เปรียบในการแข่งขันประกอบด้วยผู้ประกอบการและกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ นวัตกรรมองค์การ ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 3 ตัวอันได้แก่ ผู้ประกอบการ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และนวัตกรรมองค์การ ล้วนมีอิทธิพลรวมต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการ ทั้งนี้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้สนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ โดยข้อเสนอแนะสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพพื้นฐานที่สำคัญของการผู้ประกอบการซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนเพิ่มรายได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งการมีความคิดสร้างสรรค์ การกล้าเผชิญความเสี่ยงและการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่สำคัญ

*นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

คำสำคัญ : การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อุตสาหกรรมยานยนต์

Abstract

The objective of the study are three-fold : 1) To analyze the factors influencing a competitive advantages the Creation of Competitive Advantages of Small and Medium-Sized Business. 2) To test the structural relationship of factors influencing the competitive advantages; and 3) to determine the direct and indirect effect as well as the overall effect of factors influencing the creation of competitive advantages. 400 businesses comprised the sample for the study. The collected data were analyzed using structural equation modeling technique including confirmatory factor analysis and structural relationship. Also included were in-depth interviews with entrepreneurs, executives, entrepreneurs' successors, and middle management.

As a result of the data analysis, the researcher has found the following: Based on the analysis using CFA, it was found that four factors were responsible for the creation of competitive advantages ; they were : the characteristics of the entrepreneur, business strategies, innovations, and organizational culture. As a result of the testing of structural relationships of factors responsible for the creation of competitive advantages, it was found that the model was congruent with the empirical data at the statistical significance at the 0.01 level. The variable having direct effect on the competitive advantages were the characteristics of entrepreneurs and the strategic business whereas the variable having indirect effect was organization' innovation. All the three variables had total influence on the creating of the competitive advantages, organizational culture had no influence on the creation of the competitive advantages. It was noteworthy that the data derived from in-depth interviews supported the findings of the quantitative research. Based on the findings, the researcher has made the following recommendations: the entrepreneurs of the small and medium-sized entrepreneurs should make efforts to enhance the knowledge and capabilities deemed highly important to entrepreneurs so that the competitive advantages could become a reality-both in terms of creativity, risk taking, and the most efficient use of human resource.

Keyword : creation of competitive advantages small and medium-sized business vehicle industry

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบยานยนต์ในประเทศไทยนับเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศ โดยไทยนับเป็นฐานการผลิตเพื่อการจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งยังถือเป็นผู้นำในด้านการผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์และ

ส่วนประกอบในภูมิภาคอาเซียน (สถาบันยานยนต์ไทย, 2555)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) ส่วนใหญ่ยังขาดความสามารถในการประกอบการทั้งทางด้าน เทคโนโลยี การผลิต การจัดการ การตลาด และการเงิน ผู้ประกอบการ ยังขาดการพัฒนาการนำเข้า-ส่งออก การจับคู่ธุรกิจ (business matching) การผลิตสินค้ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (สำนักงานพาณิชย์จังหวัด, 2553) และจากสถิติการจัดตั้งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยเฉลี่ยปีละกว่า 50,000 ราย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ก็เป็นที่น่าวิตกที่กรมพัฒนาธุรกิจรายงานว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประกอบการอยู่ขอจดทะเบียนยกเลิกกิจการโดยเฉลี่ยปีละกว่า 22,000 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2553:10) ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ผนวกกับพฤติกรรมกรรมการบริโภคของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป มีการลดปริมาณ การบริโภค ลดการจ้างงาน ส่งผลทำให้วิสาหกิจ SMEs ประสบปัญหาในการแข่งขันและผลดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (มนตรี พิริยะกุล และ บุญทวรรณ วิจารณ์, 2553:1)

จากที่มาและความสำคัญข้างต้นทำให้ผู้วิจัยทราบว่าอุปสรรคต่อการสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขัน คือ ต้นทุน และปริมาณการผลิตที่ไม่สม่ำเสมอของ SMEs ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย อันประกอบด้วย ปัจจัยผู้ประกอบการ ปัจจัยนวัตกรรม ปัจจัยกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ

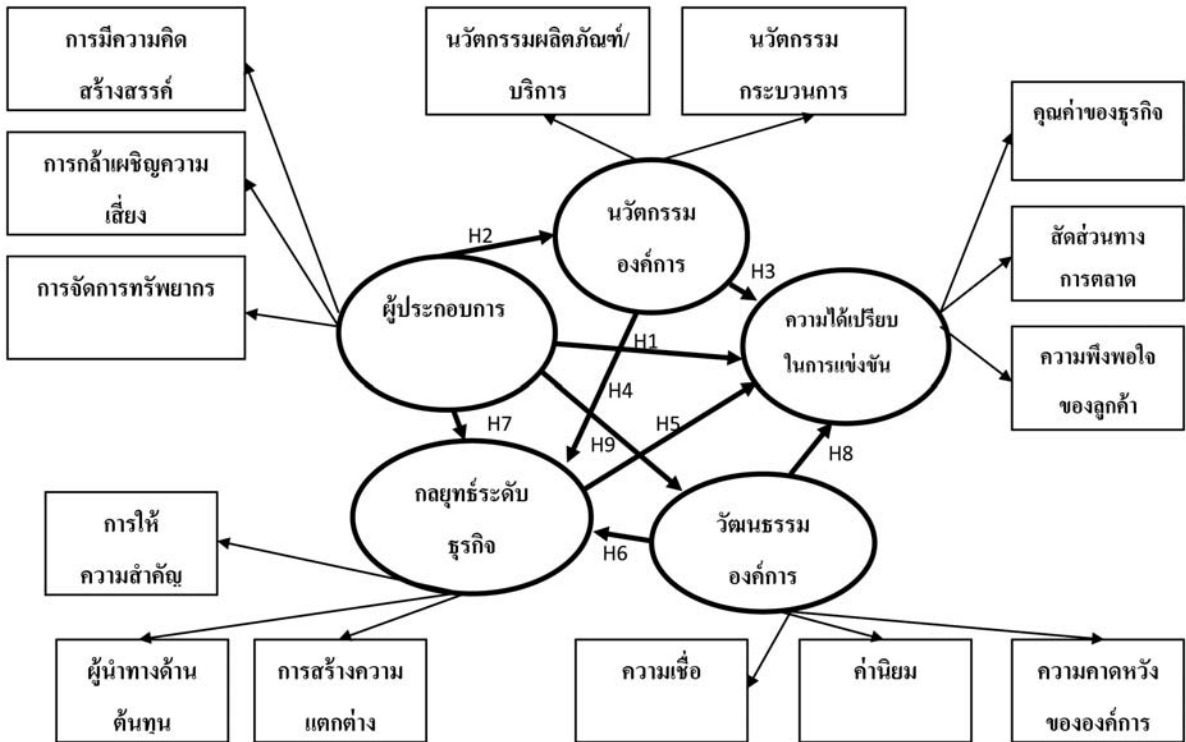
1. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์
2. ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย
3. ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลการสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

การดำเนินการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive research) เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงในสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงหาความสัมพันธ์แบบสำรวจ (Exploratory Research) ระหว่างตัวแปร การรวบรวมข้อมูล

- แบบทฤษฎี จากการอ่านรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ และผลงานวิจัย
- ปฐมภูมิเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (sample survey reach) 400 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลเน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เป็นหลักและหาเหตุผลสนับสนุนผลการวิจัยจากวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องเรื่องการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันขั้นของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลาง

และขนาดย่อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ครบทุกข้อภายใต้งานวิจัยของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ผู้ประกอบการ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ นวัตกรรมองค์การและวัฒนธรรมองค์การซึ่งได้ใช้เทคนิคสถิติพรรณนาบรรยาย อีกทั้งได้ใช้เทคนิคสถิติการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างแบบเต็มรูปแบบอันประกอบด้วย การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงยืนยันและโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง รวมถึงการทดสอบสมมติฐานและอิทธิพลระหว่างตัวแปรได้อย่างชัดเจนทั้งในมิติของตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบและการสนับสนุนผลการวิเคราะห์ที่ข้อมูล

ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อเจ้าของกิจการและนักวิชาการเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ที่ได้จากการทดสอบทั้งที่เป็นไปและไม่เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ได้ระบุไว้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ผลิตลำดับรองและต่ำกว่า (2nd Tier, 3rd Tier, and lower) อยู่ใน 6 เขตพื้นที่ตามการกระจายตัวของประชากรอันประกอบด้วยพื้นที่จังหวัดระยอง กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และอยุธยา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการ โดยมีการผลิตสินค้า 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) ผลิตภัณฑ์โลหะ 2) ผลิตภัณฑ์พลาสติก และ 3) ผลิตภัณฑ์ยาง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลแบบช่วงเวลาเดียว เป็นรูปแบบการวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Exploratory and Cross Sectional Study) และการศึกษาปรากฏการณ์จริง (Phenomenon Study)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อบรรยายคุณสมบัติและคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยและพิจารณาการแจกแจงของข้อมูลด้วยการใช้สถิติพรรณนา (description analysis) คือ ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) รวมถึงได้พิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร (correlation matrix) พบว่าการแจกแจงของตัวแปรเป็นการแจกแจงปกติ และผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (correlation matrix) พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร (multi collinearity)

และไม่ทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์

โดยการศึกษาจะกำหนดหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในครั้งนี้ถูกควบคุมให้อยู่ในระดับองค์การซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารกลางขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คนส่วนใหญ่เพศหญิงจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 และเพศชายจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 สามารถแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงบทบาทของผู้หญิงที่สามารถทำงานในตำแหน่งผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น สำหรับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างนั้นส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา คือ อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ มากกว่า 60 ปีมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไปนั้นพบว่าส่วนใหญ่ กรรมการบริษัทจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา คือ เป็นเจ้าของกิจการจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 เป็นทายาทกิจการจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และเป็นตัวแทนกิจการจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่ากลุ่มส่วนใหญ่มีเงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท มีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และส่วนที่เหลือมีเงินทุนจดทะเบียนในช่วง 51-200 ล้านบาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ตามลำดับสอดคล้องกับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปเก็บรวบรวมข้อมูลมานั้นพบว่ากิจการ ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 220 กิจการ คิดเป็น

ร้อยละ 55 และมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 51-200 คน จำนวน 180 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 45 อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะของการดำเนินการอุตสาหกรรมยานยนต์ในลำดับรอง (2nd Tier) มากที่สุด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 274 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 68.5 และเป็นผู้อุตสาหกรรมยานยนต์ลำดับต่ำกว่า (3rd Tier) มีจำนวนทั้งสิ้น 126 กิจการคิดเป็นร้อยละ 31.5 ตามลำดับ ทั้งนี้ในอุตสาหกรรมยานยนต์นั้นจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินงานเพื่อความรวดเร็วและมาตรฐานคุณภาพของสินค้า จากการสำรวจพบว่าสินค้าหลักที่ผลิตและสร้างรายได้ให้แก่กิจการส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับกลุ่มเหล็ก มากถึง 231 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ พลาสติก จำนวน 93 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 23.2 และ ยางน้อยที่สุดคือ 76 กิจการที่ผลิตคิดเป็นร้อยละ 19 ตามลำดับสอดคล้องกับผลการสอบถามถึงเทคโนโลยีที่กิจการใช้ส่วนใหญ่กล่าวว่าของกิจการกลุ่มตัวอย่างนั้นมีศักยภาพใกล้เคียงกับคู่แข่งหรืออาจกล่าวได้ว่าอยู่ในระดับเดียวกันกับคู่แข่งในประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 207 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมา คือ มีระดับเทคโนโลยีที่ใช้ในกระบวนการผลิตที่เหนือกว่าคู่แข่งในประเทศจำนวน 103 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยที่สุดมีเพียง 84 กิจการเท่านั้นที่มีเทคโนโลยีต่ำกว่าคู่แข่งในประเทศคิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับอย่างไรก็ตามมีกิจการจำนวน 6 กิจการที่ไม่สามารถระบุได้ว่าตนเองมีระดับเทคโนโลยีในระดับใดเมื่อเทียบกับคู่แข่งในประเทศ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 1.5

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลาง

และขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์ในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า

ปัจจัยผู้ประกอบการโดยรวมนั้นมีความชัดเจนต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อีกทั้งผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งประกอบด้วย การเป็นผู้ริเริ่มความเสี่ยง เป็นผู้เปิดตลาดใหม่ เป็นผู้ก่อตั้งกิจการใหม่ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในวงจรธุรกิจยุคใหม่ และเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้ประกอบการสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากการเพิ่มผลการดำเนินงานให้องค์กรที่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับระดับที่เห็นด้วยปานกลาง โดยถ้าพิจารณาถึงน้ำหนักองค์ประกอบในด้านผู้ประกอบการพบว่า การกล้าเผชิญความเสี่ยงมีน้ำหนักมากที่สุด รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบด้านผู้ประกอบการ

สำหรับตัวแปรด้านกลยุทธ์ระดับธุรกิจนั้น จะมี ตัวแปรด้านกลยุทธ์ผู้นำทางด้านต้นทุน โดยตั้งเป้าหมายการลดต้นทุนค่าเสียหาย (ค่าเช่า ค่าน้ำ ค่าไฟ ฯลฯ) มีระดับที่ตรงกับสภาพกิจการมากที่สุด รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายให้ของเสียที่เกิดในกระบวนการผลิตลดลง การลดต้นทุนวัตถุดิบที่ไม่กระทบต่อคุณภาพของวัตถุดิบ การลดค่าแรง การลดค่าขนส่ง และการกำหนดราคา

ขายต่ำกว่าคู่แข่ง ตามลำดับ ทั้งนี้ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในด้านกลยุทธ์ระดับธุรกิจมากที่สุด คือ ผู้นำด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง และน้อยที่สุด คือ การให้ความสำคัญตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความแปรผันร่วมกันกับกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ทั้งนี้ในทฤษฎีจะกล่าวถึงว่ากลยุทธ์ระดับธุรกิจที่องค์กรกำหนดขึ้นมา หรือมาจากการกำหนดจากคณะผู้บริหารนั้น จะสร้างให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรและความสามารถในการแข่งขัน เช่นเดียวกันกับธุรกิจในอนาคตของประเทศไทยที่ผลการทดสอบพบว่ากลยุทธ์ระดับธุรกิจของกิจการอยู่ในระดับที่เด่นชัดย่อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อนวัตกรรมองค์กร ทั้งนี้นวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอนาคตของประเทศไทยเองยังอยู่ในสภาพที่ไม่ชัดเจนเท่าใดนัก เนื่องจากว่าบางกิจการดำเนินการในลักษณะของการนำเข้าเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย แต่ถ้ากิจการใดไม่มีเงินลงทุนที่เพียงพอก็ไม่ได้ดำเนินการใดๆ ในการพัฒนาในด้านนวัตกรรมองค์กร นั่นเอง จึงทำให้ระดับนวัตกรรมองค์กรปรากฏในระดับไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงน้ำหนักความสำคัญในตัวแปรนวัตกรรมองค์กรพบว่า ทั้งตัวแปรนวัตกรรมสินค้า/บริการ และนวัตกรรมกระบวนการมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ซึ่งมีความแปรผันร่วมกันขององค์ประกอบด้านนวัตกรรมองค์กร

แม้ว่าตัวแปรนวัตกรรมองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอนาคตของประเทศไทยจะไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบยังแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับนวัตกรรมองค์กร หากพิจารณาวัฒนธรรมจะพบว่า ความเชื่อ มีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อมไทยมากที่สุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อว่ากิจการที่ตนทำงานอยู่มีความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัวในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความเชื่อ รองลงมา คือ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กร ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสองมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลจากการศึกษาในด้านสภาพปัจจุบันการสร้างความสำเร็จในการแข่งขันพบว่าความพึงพอใจของลูกค้ามีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ มูลค่าทางการตลาด ในขณะที่ด้านลูกค้า แม้ว่าระดับความชัดเจนของผู้ประกอบการในด้านสัดส่วนทางการตลาดจะยังไม่พึงพอใจมากก็ตาม อย่างไรก็ตามตัวแปรด้านการสร้างความสำเร็จในการแข่งขันนี้สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรนวัตกรรมองค์กรมากที่สุด

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจในอนาคตของประเทศไทยพบว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอนาคตมากที่สุดรองลงมา คือ ปัจจัยทางด้านผู้ประกอบการ วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยทางด้านนวัตกรรมตามลำดับ

จากปัจจัยด้านผู้ประกอบการ กลยุทธ์ระดับธุรกิจของกิจการ นวัตกรรมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ล้วนส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จในการแข่งขันตามทฤษฎีและวรรณกรรมที่ได้ทบทวนไว้นำมาสู่การกำหนดกำหนดสมมติฐานในการศึกษาประกอบด้วย 9 สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สมมติฐานที่ 2: ผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การ สมมติฐานที่ 3 นวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สมมติฐานที่ 4 นวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลต่อกิจกรรมระดับธุรกิจ สมมติฐานที่ 5 กลยุทธ์ระดับธุรกิจมีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อกิจกรรมระดับธุรกิจ สมมติฐานที่ 7 ผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมระดับธุรกิจ สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสมมติฐานที่ 9 ผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ

ผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ความสอดคล้องของโมเดลจะพิจารณาจากค่า chi-square สัมพัทธ์ $=\chi^2/df=3.23$ GFI=0.95 AGFI=0.94 CFI=0.99 RMSEA=0.048 SRMR=0.023 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งนี้ สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณและคณะ (2554: 29) กล่าวว่าค่าที่ยอมรับได้ของการวิเคราะห์ความตรงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้แก่ χ^2/df ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 2.00-5.00 ค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 ค่า GFI AGFI และ CFI มากกว่า 0.90 ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ข้อที่สอง

การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจในอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ได้สนับสนุน

สมมติฐานที่ 1, 4, 5, 6, 7 และสมมติฐานที่ 9 ได้ชัดเจน ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่านวัตกรรมองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ล้วนไม่ได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย แต่อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่วัฒนธรรมขององค์การไม่ได้มีความสัมพันธ์ใดๆ ต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

การอภิปรายผลการวิจัย

โดยสรุปจะพบว่าตัวแปรทุกตัวล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทั้งสิ้น ดังนั้นย่อมมิได้หมายถึงอิทธิพลทางตรงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อิทธิพลทางอ้อมนี้ย่อมนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ในทางวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญต่อแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ดังนั้นเพื่อความสำเร็จของการพัฒนาการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันควรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้การบูรณาการตัวแปรทั้งหมดเข้าด้วยกัน

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2555, มีนาคม-เมษายน)

“เตรียมพร้อม SMEs สู่อีอีซีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ในวารสารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. ปีที่ 54:หน้า 5.

นิพนธ์ บุญญามณี. (2550). **บทสัมภาษณ์ นิพนธ์ บุญญามณี**. ประชาชาติธุรกิจ;3914(3114). ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2554). สถานการณ์อุตสาหกรรมไทยในภาพรวม: **ผลกระทบจากการชะลอตัวของภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยต่ออุตสาหกรรมยานยนต์โลก**. รายงานสถานการณ์. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2554). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS ปรับปรุงใหม่ล่าสุด**. (สุดฉบับที่ 13). กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธีรฟิล์ม.

สุดาตวง เรืองรุจิระ (2541). **หลักการตลาด**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ยงพลเทรตดิ้ง.

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเจริญดีมั่นคงการพิมพ์. (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง)

สุรัชย์ ภัทรบรรเจิด. (2551). **โครงการศึกษาวิเคราะห์และเตือนภัย SMEs รายสาขา (SAW)**. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ฉบับพิเศษ กันยายน 2551.

Bhaskaran, Suku. (2006). Incremental Innovation and Business Performance: Small and Medium-Size Food Enterprises in a Concentrated Industry Environment. *Journal of Small Business Management*. 44, 1 (January): 64-80.

Chajnicki, Gregory M. (2007). **Characteristics of Learning Organizations and Multi Dimensional Organizational Performance Indicators: A Survey of Large, Publicly Owned Companies**. Doctoral dissertation, Pennsylvania State University.

ภาพสะท้อนของชีวิต The Reflection of Life

นิวัฒน์ ชูทวน*

บทคัดย่อ

ผลงานสร้างสรรค์/วิจัยเรื่อง “ภาพสะท้อนของชีวิต” เป็นการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ตามแนวของข้าพเจ้า มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับวิถีชนบทบนพื้นฐานของการดำรงชีวิต การใช้ชีวิตที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติเป็นหลัก ตั้งแต่การสร้างที่อยู่อาศัย ของใช้ อาหาร ยารักษาโรค หรือแม้กระทั่งประเพณีวัฒนธรรมบางอย่างก็เริ่มต้นมาจากธรรมชาติสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติได้เป็นอย่างดีข้าพเจ้าได้ดึงเอาความเป็นเอกลักษณ์ของวิถีชนบทภาคใต้มาสร้างเป็นผลงาน โดยนำประสบการณ์การดำเนินชีวิตของตนเองจากวัยเยาว์จนถึงปัจจุบันที่มีความผูกพันกับสภาพความเป็นอยู่แบบชนบทมาถ่ายทอดผ่านตัวสถาปัตยกรรม รวมไปถึงท้องฟ้าและผิวน้ำที่มีพื้นผิวแตกต่างกัน มาจัดให้เกิดความกลมกลืนด้วยตัวพื้นผิวเอง ผสมผสานกับเทคนิคทางจิตรกรรมออกมาเป็นผลงานสร้างสรรค์ที่แสดงเอกลักษณ์ไทย

คำสำคัญ : ภาพสะท้อนของชีวิต

Abstract

The creation of art work under the topic “The Reflection of Life” is an analysis of art work using my own methodology. The subject mentioned mainly relates to the local people’s ways of life which essentially depend on nature and environment. For instance, building shelters or containers, searching for food and biomedicine, as well as some traditions start from nature. All these activities apparently demonstrate the relationship between humans and nature. In the current fine art , the unique southern people’s lifestyle is an inspiration of my art work. I have combined all my nostalgic memory and the attachment to the local ways of life and transfer the feeling through pieces of art work. I use the southern architecture to illustrate warmth, simplicity, unity. While the blur moving reflection on the water surface implies cultural changes; indistinct cultural identities fade along with the new trend in the society. The concept of the water reflection harmonize with fine art techniques have created several pieces of unique Thai art.

Keyword : the reflection of life

*อาจารย์ประจำคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ที่มาและแนวความคิด ในงานสร้างสรรค์/วิจัย

วัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นวิถีชีวิตของชุมชนในชนบทที่อยู่ห่างไกลจากความเจริญของเมืองเกิดขึ้นจากความเชื่อร่วมกันของชุมชนในการดำรงชีวิตอย่างร่มเย็นเป็นสุข สืบทอดกันมายาวนาน ความเชื่อนี้มีอยู่ในทุกๆ ชุมชนไทย ย้อนไปถึงคนไทยที่อาศัยอยู่ในดินแดนต่างๆ ทางตอนเหนือๆ นอกประเทศไทย เช่น ไทดำ ไทขาว ไทลื้อ ไทเขิน ไทอาหม ไทฮ่อสัสม ชุมชนที่มีไทหน้าเหล่านี้มีรากเหง้าของวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน มีภาษา การแต่งกาย ประเพณีสำคัญๆ คล้ายกันที่สำคัญคือ มีจิตวิญญาณของความเป็นไทยร่วมกัน

ลักษณะภายนอกหรือที่เป็นรูปธรรมอันได้แก่สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การปกครอง เศรษฐกิจ ภาษา อาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละพื้นที่ และกาลเวลาที่ผ่านไป แต่ส่วนที่เป็นนามธรรมคือ วัฒนธรรมของทุกชุมชน ยังมีแกนของความเป็นไทยอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมพื้นบ้านดำรงอยู่ได้ด้วยความรัก ความผูกพัน ที่โยงใยชีวิตในชุมชนเข้าด้วยกันในทางราบ นับถืออาวุโสและคุณธรรมมากกว่าฐานะทางการเงินหรือตำแหน่งหน้าที่ ประเพณีอันดีงามถูกถ่ายทอดจากปู่ ย่า ตา ยาย ถึงลูกหลาน ด้วยนิทานพื้นบ้าน ตำนานปรัมปรา เพลงกล่อม คติธรรมทางศาสนาและพิธีกรรมต่างๆ ปลูกฝังศีลธรรมและจริยธรรมความรัก ความผูกพันฝังลึกเข้าในจิตวิญญาณ ความสันโดษ พอเพียง ไม่เดือดร้อน แสวงหาจนเกินความจำเป็น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้วัฒนธรรมพื้นบ้านของไทยยังคงอยู่ ยังคงเอกลักษณ์ของไทยเอาไว้ได้ถึงแม้วัฒนธรรมเมืองและวัฒนธรรมบริโภคนิยมจากภายนอกจะแผ่

อิทธิพลเข้ามา จิตวิญญาณที่มั่นคงและแข็งแกร่งของความเป็นพื้นบ้านไทยที่บ่มเพาะสืบทอดมายาวนาน ก็สามารถปรับอิทธิพลเหล่านั้นให้เข้ากับวิถีชีวิตพื้นบ้านได้อย่างกลมกลืน จนกลายเป็นวัฒนธรรมของตัวเอง

ความผูกพันในวิถีชีวิตชนบทตั้งแต่วัยเยาว์ เป็นเหมือนเครื่องหล่อหลอมข้าพเจ้าให้เกิดความรักในความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและความเป็นไทย เกิดเป็นความอ่อนใจ สุขใจในข้าพเจ้า กลิ่นอายของชนบท ความเรียบง่าย น้ำใจไมตรี ชนบธรรมเนียมต่างๆ เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าหลงใหล และเก็บเกี่ยวซึมซับมาเป็นแรงบันดาลใจ ลักษณะเด่นของภูมิปัญญาชนบทไม่ว่าจะเป็นสิ่งปลูกสร้าง ข้าวของเครื่องใช้ วัฒนธรรม ประเพณี อุปนิสัย ความเป็นอยู่บนวิถีแห่งความพอเพียง หรือแม้แต่ลักษณะภูมิประเทศ เมื่อได้สัมผัสพบเห็นทำให้เกิดความสะเทือนใจ กระตุ้นความรู้สึกในความทรงจำ บางอย่างในจิตสำนึกขึ้นมา ความพิเศษของภูมิปัญญาชนบทที่ถลันกรองผ่านช่วงเวลาต่างๆ เกิดเป็นจิตวิญญาณที่สะสมอยู่ในรูปทรงและพื้นผิวของสถาปัตยกรรมในแต่ละท้องถิ่นนั้น เป็นเหมือนการประสานกันของชีวิต ความคิดปรัชญา การใช้ชีวิตร่วมกับธรรมชาติอย่างกลมกลืน เป็นความงามที่แฝงอยู่ในการใช้ชีวิตแบบชนบท โดยตั้งอยู่บนหลักของการพึ่งพาและความเคารพธรรมชาติซึ่งสิ่งเหล่านี้พบเห็นได้ยากขึ้นทุกทีในสภาพสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบในการดำรงชีวิต การพึ่งพาเทคโนโลยีมากกว่าธรรมชาติ หรือแม้แต่การเอาวัดเอาเปรียบกันของคนในสังคมเดียวกัน งานสร้างสรรค์ชุดนี้จึงเป็นการกระตุ้นเตือนและให้เห็นคุณค่าของวิถีชีวิตชนบท ที่มุ่งเน้น

การดำรงชีวิตอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตั้งอยู่บน
ความสมดุลของชีวิตและทรัพยากรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของงานสร้างสรรค์/วิจัย

เป็นการสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรมไทย
ร่วมสมัยที่อาศัยพื้นผิวของสถาปัตยกรรม
พื้นถิ่นและสภาพแวดล้อมของชนบทรวมถึง
ข้าวของเครื่องใช้ประจำท้องถิ่นมาสร้างสรรค์
โดยใช้เทคนิคที่เกิดจากร่องรอยวัสดุเป็นตัวนำ
มุ่งเน้นพื้นผิวที่มีลักษณะพิเศษตามความเป็นจริง
ไม่ว่าจะเป็นพื้นผิวของหลังคา ฝาบ้าน สังกะสี
ไม้กระดาน และสภาพแวดล้อม เช่น ท้องฟ้า
ผืนน้ำ ที่มีลักษณะของพื้นผิวเฉพาะเหล่านั้นนำมา
สร้างให้เกิดความกลมกลืนบนความแตกต่าง
ของพื้นผิว เพื่อแสดงความคิด อารมณ์ ความรู้สึก
ตามทัศนคติส่วนตัว ประกอบด้วยความงามด้าน
ความกลมกลืนและเอกภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิถีชีวิต
ชนบทถ่ายทอดเป็นงานสร้างสรรค์/วิจัย ผ่าน
รูปแบบงานจิตรกรรมไทยร่วมสมัย โดยมีเนื้อหา
เรื่องราวที่สะท้อนความเป็นอยู่ของวิถีชนบท
ทางภาคใต้ แสดงให้เห็นถึงวิถีการดำรงอยู่อย่าง
พอเพียง ความสงบเรียบง่าย ความสามัคคี และ
การอยู่ร่วมกับธรรมชาติ ผ่านมุมมองของผู้วิจัย
ก่อให้เกิดเป็นประโยชน์และองค์ความรู้ใหม่ต่อ
บุคลากร หน่วยงานต่างๆ รวมไปถึงนักศึกษาผู้ที่
สนใจศิลปะที่ต้องการศึกษาและซึมซับคุณค่าทาง
สุนทรียะในงานศิลปะ เกิดความสุข ความอึดอึด
ความประทับใจ หรืออาจเป็นแรงบันดาลใจให้แก่
นักศึกษา ศิลปิน หรือบุคคลทั่วไปที่เข้าชมผลงาน
ซึ่งได้ถือเอาผลงานสร้างสรรค์ที่จัดแสดงในครั้งนี้
มีคุณค่าในตัวผลงานแต่ละชิ้น และเป็นการเผยแพร่

แพร่ผลงานต่อสาธารณชน เพื่อนำประโยชน์จาก
ผลงานสร้างสรรค์ไปปรับใช้ต่อไป

แผนการดำเนินงาน

การศึกษาข้อมูล

1. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือและเอกสาร
ที่เกี่ยวข้อง
2. จากประสบการณ์ที่ใช้ชีวิตในชนบท
ตั้งแต่วัยเยาว์
3. เข้าไปสัมผัสวิถีชีวิตจากสถานที่จริง
ตามชนบทต่างๆ ซึมซับบรรยากาศการดำรงชีวิต
ความอบอุ่นและเสน่ห์ของชนบท ทั้งด้านการใช้
ชีวิตที่เรียบง่าย ความสามัคคี ความมีน้ำใจ และ
ประเพณีต่างๆ ที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของแต่ละ
ท้องถิ่น
4. วิเคราะห์วางแผนและตั้งข้อสังเกต
โดยใช้แนวความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและ
จินตนาการ
5. นำข้อมูลเหล่านั้นมาผ่านกระบวนการ
สร้างสรรค์ เพื่อแสดงออกในผลงานให้กลมกลืน
และมีเอกภาพ
6. นำเสนอผลงานพร้อมทั้งประเมินผล
เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แหล่งข้อมูล

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานที่จริง
เป็นส่วนใหญ่และภาพร่างที่จัดองค์ประกอบขึ้นเอง
โดยกลิ่นกรองความลงตัวของผลงาน และศึกษา
ในเรื่องของโครงสร้างการประกอบกันของตัว
สถาปัตยกรรม การแบ่งระนาบสัดส่วน การทับ
ซ้อนกันของพื้นผิวต่างๆ ทิศทางของส่วนประกอบ
ในตัวบ้าน เช่น หลังคา ฝาบ้าน ระเบียง เสา
ไม้ระแนง เป็นต้น เพราะลักษณะของบ้านเรือน
ในแต่ละภูมิภาคมีความคล้ายคลึงและแตกต่าง

กัน เพื่อเป็นข้อมูลให้เกิดความถูกต้องตามลักษณะ
ของบ้านเรือนในแต่ละภาคและให้ได้องค์ประกอบ
โดยรวมอันจะนำมาสู่การจัดวางเป็นมุมมองใหม่

ข้อมูลภาพ



ตามแนวคิดที่ต้องการ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในเรื่อง
ความถูกต้องของเนื้อหาและรายละเอียดของ
ข้อมูล

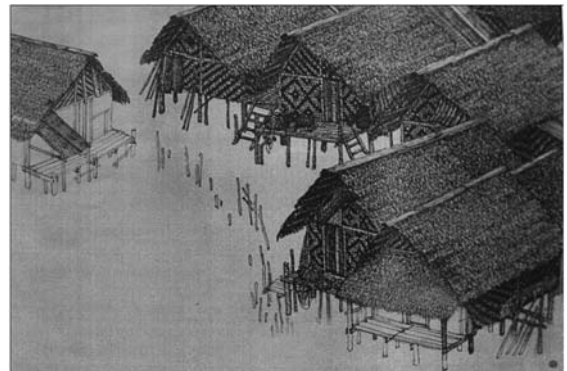


ขั้นตอนการสร้างสรรค์ผลงาน การสร้างแบบภาพร่าง

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและซึมซับ
จากสถานที่จริงมาคิดเป็นภาษาภาพและทำภาพ
ร่างเบื้องต้นด้วยปากกาดำบนกระดาษ เพื่อหา
โครงสร้างโดยรวมของภาพ หาตำแหน่งของเรื่องราว

ลักษณะแ่งมุม มุมมองต่างๆ ลงบนระนาบ ผนวก
กับจินตนาการร่วมลงไปในช่วงร่างภาพ โดยใช้วิธี
การทำภาพร่างเบื้องต้นหลายๆ ภาพ แล้วจึงนำมา
เลือกสรรภาพร่างที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการขยาย
เป็นผลงานสร้างสรรค์ตามขั้นตอนต่อไป

แบบภาพร่าง





แบบภาพร่าง

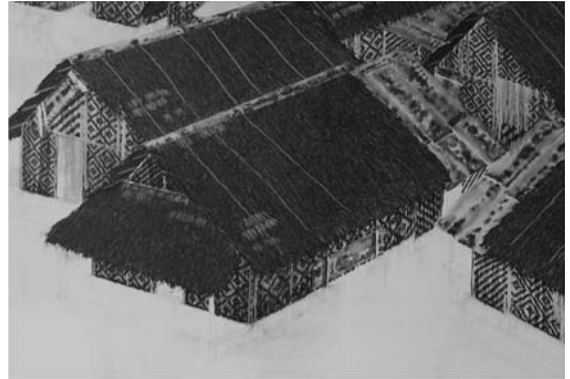


การสร้างสรรค์ผลงาน

นำภาพต้นแบบที่เลือกมาขยายลงบนผ้าใบ โดยการร่างภาพตามภาพต้นแบบแล้วจึงลงมือสร้างพื้นผิวลงบนภาพร่างในแต่ละจุดตามความเป็นจริงของพื้นผิวแต่ละชนิดขั้นตอนนี้ถือว่าสำคัญมาก การสร้างพื้นผิวบางพื้นผิวต้องใช้ความว่องไวและความชำนาญเพื่อแข่งกับจังหวะของสีที่ค่อยๆ เริ่มแห้งการสร้างพื้นผิวให้สอดคล้องและประสาน

กันก็สำคัญต้องวางแผนในการประสานพื้นผิว แต่ละแบบที่มีความแตกต่างกันมาก โดยการหาพื้นผิวหรือรูปทรงที่สามารถเป็นตัวเชื่อมระหว่างกันมาเป็นตัวลดความแตกต่างและสร้างความกลมกลืน จากนั้นเริ่มเก็บรายละเอียดการให้น้ำหนัก แสง เงา เพิ่มความมีชีวิตให้กับภาพ ตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ผลงาน

ตัวอย่างขั้นตอนการขยายภาพต้นแบบ

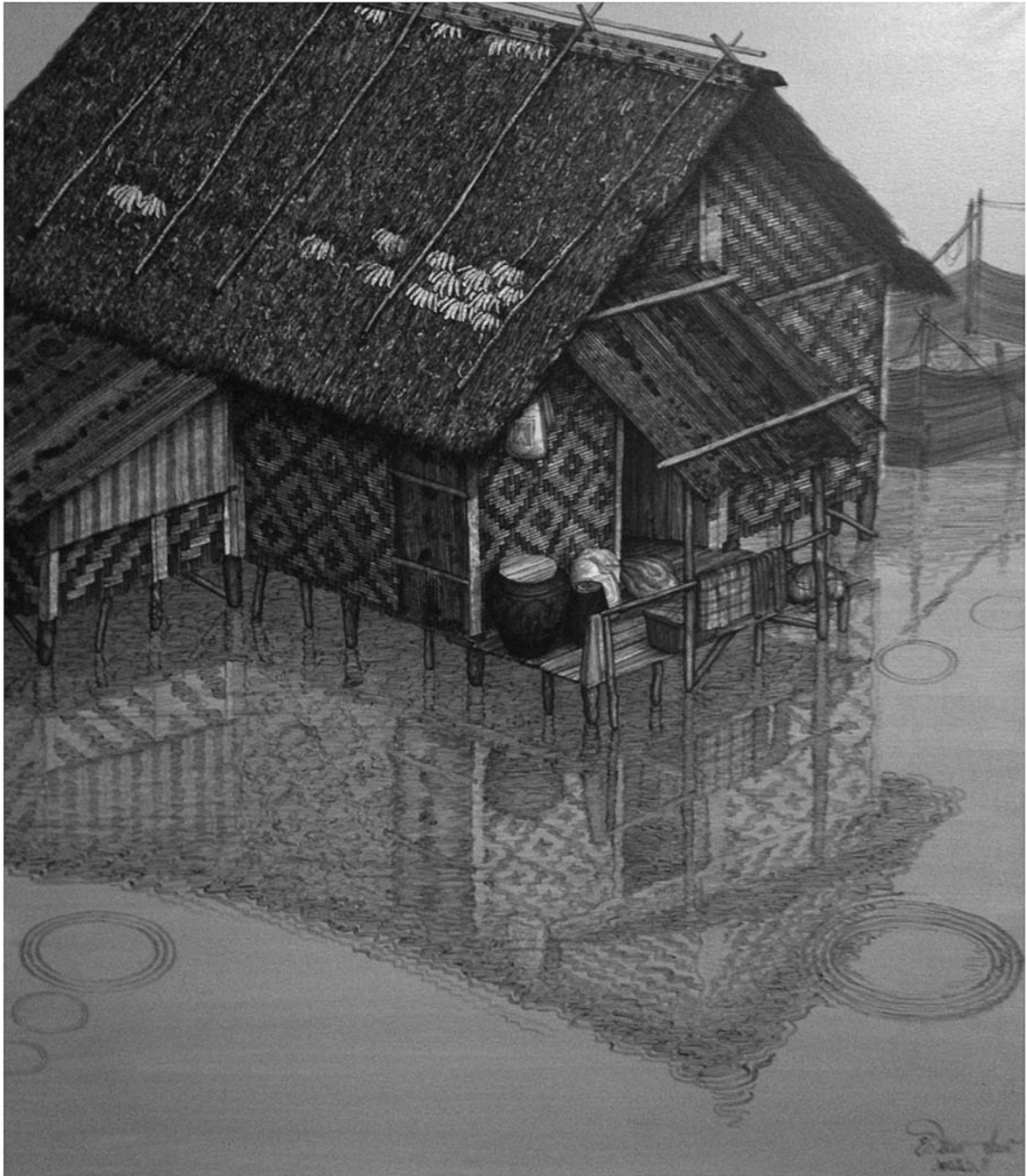


ตัวอย่าง
ขั้นตอนการขยายภาพต้นแบบ



ภาพผลงานที่เสร็จสมบูรณ์

ชื่องาน ครอบครัวยักษ์ เทคนิค สีอะครีลิค ขนาด 140 x 80 ซม.



ชื่องาน ความสุขอันเรียบง่าย 4 เทคนิค สีอะครีลิค ขนาด 100 x 80 ซม.



ชื่องาน ความสุขอันเรียบง่าย 5 เทคนิค สีอะครีลิค ขนาด 100 x 80 ซม.

Human Resource Management

*Associate Professor Satit Niyomyaht Ph.D.**

Author: R. Wayne Mondy

Publisher: Prentice Hall

This book was published in the United States of America in 2010 by Prentice Hall. The book contains eight chapters, all of which are relevant to human resource management.

Despite the fact that the book is written with a view to meeting the needs of students majoring in business, in my view, it can serve the needs of students majoring in other fields as well such as public administration, educational administration, social administration and so on.

Because of time restraint, I cannot comment on every chapter of the book. Therefore, I will focus on some topics or chapters deemed highly useful for the readers.

First of all, keep in mind that the book is written for business students, no doubt virtually all the material concerns business.

Now I will begin to review the book. The author discusses the ethics of the organization and its employees (Chapter Two). I strongly concur that the author gives prominence to ethics. From my perspective, all business organizations should adhere to the code of ethics if they do not want a

well-known saying-“The nature of business is swindling”. -to come true. Also, the author elucidates various dimensions of ethics, such as legislating ethics, code of ethics, human resource ethics, training ethics and so on.

With regard to training ethics, it is highly regrettable that the author fails to mention the topics that should be included in the ethics training program for the business organizations' employees.

As a matter of fact, there is a wide variety of topics that should be covered in the ethics training program; they are, among others, the following: conflict of interest, quality control, environmental pollution, inaccuracy of books and records, receiving excessive gifts and entertainment, kickbacks, bribery, and improper relations with government representatives.

Furthermore, the author seems to overlook the benefits of employee training. As a rule, employees' failure to appreciate the benefits of training makes them reluctant to take part in the employee training program except that they are forced to do so. Thus to keep the employees well-informed about the benefits of employee training is a must if we want the employee training program to

* Vice President for Research and Academic Service Bangkokthonburi University

meet with a great success. In fact, the benefits of employee training are varied and many, some of which are specified below.

- Helps the individual in making better decisions and effective problem solving.
- Aids in encouraging and achieving self-development and self-confidence.
- Helps a person handle stress, tension, frustration and conflict.
- Increases job satisfaction and recognition.
- Moves a person toward personal goals while improving interaction skills.
- Satisfies personal needs of the trainee.
- Provides the trainee an avenue for growth.
- Develops a sense of growth in learning.
- Helps eliminate fear in attempting new tasks.

It is praiseworthy that the author discusses corporate social responsibility in great detail. I am of the view that social responsibility on the part of companies is of vital importance to the survival of the world. That is, if all companies in the world would make all possible efforts to prevent pollution of all kinds, people throughout the world will live more happily and live longer.

Interesting enough, the author touches on the implementation of a corporate social responsibility program as well as the steps to be taken in establishing and implementing

a corporate social responsibility program.

Regarding the implementation of the program, the author makes the following recommendations: First, a person should be assigned the responsibility for the program. Second, a review of what the company is currently doing with regard to corporate social responsibility should be ascertained. Third, shareholders' expectations and perspectives are determined. Fourth, a policy statement is written covering corporate social responsibility areas such as environmental, social, and community issues. Fifth, a set of corporate objectives and an action plan to implement the policies should be developed. Sixth, company-wide qualitative and quantitative targets and key performance indicators should be created. Seventh, communicate to shareholders and fund managers the direction of corporate social responsibility for the company. Eighth, the progress of the corporate social responsibility should be determined. Finally, the corporate social responsibility should be reported.

As I see it, all these recommendations are tantamount to asking for the moon; in practice, only some companies are likely to make use of them.

On human resource development, the author focuses on training and development (Chapter Four). The author explains the difference between the training and development. But the author ignores the explanation of "education" which is closely

related to training. Training can be distinguished from “education” by its characteristics of practicality, specificity, and immediacy. Training should relate specifically to the job performed by those being trained, and it should have immediate practical application on the job. “Education” is a broader term, training is a subset of education. Also, education tends to be more philosophical and theoretical and less practical than training.

On the whole, I would like to say that the author provides the readers with several interesting aspects of training and education. The author explains the following in great detail: strategic training and development, factors influencing training and development, and training and development process.

With respect to the training and development process, the author points out that the process includes the following five steps:

- Determine specific training and development needs.
- Establish specific training and development objectives.
- Select training and development methods and delivery systems.
- Implement training and development program.
- Evaluate training and development program.

From my standpoint, the steps are

listed in the appropriate order. Nevertheless, several training and development delivery systems, in my opinion, cannot be put into use in many less developed countries. As can be seen, it is rather difficult for quite a few developing countries to resort to community colleges, a vestibule system, corporate universities, and e-learning for training and development purposes.

Of special interest is the fact that the author attaches great importance to “orientation.” The author gives a clear-cut definition of orientation and lists the purposes of orientation including the employment situation, company policies and rules, compensation, corporate culture, team membership, employment development and socialization.

I agree with the author on what he explains. However, I am somewhat surprised as to why the author does not give any detail about orientation. For a case in point, the author does not say anything about the possible topics for organizational orientation programs which are far too numerous to mention. As far as I know, the complete employee orientation programs should cover the following main topics: company overview, policies and procedures review, compensation, benefits, safety and accidental prevention, employees and union relations, physical facilities and economic factors.

It is worth mentioning that the author also shed light on “safety and health.” The

author gives a full explanation of a safe and healthy work environment including the following: occupational safety and health administration, safety programs, repetitive stress injuries, workplace violence, nature of stress, managing stress, burnout, wellness programs, physical fitness programs, smoke-free workplaces, and so forth.

From my point of view, good health is of paramount importance to all managers and employees. The fact that the author provides the readers with the knowledge of safety and health is praiseworthy.

I am of the persuasion that good health is far more important than anything including wealth. This is why the author deserves great admiration for his explication of safety and health.

As is widely known, in many developing countries the working conditions of workers are desperately terrible. I have high hope that all the managers working in the private sector would make great use of the knowledge of safety and health gained from the book to enhance the safety and health of their workers. If so, the workers will not suffer from too many chronic diseases after their retirement or in their sunset years any longer.

Taking all factors into account, I would like to say with conviction that the book written by Mondy is of great help to business students, business managers, public administrators, and all scholars who are hungry for business knowledge.

แนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประเภทของผลงานวิจัยทางวิชาการ

1. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้อันใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเทอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางแก้ไข

2. บทความวิจัย หมายถึง เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย

3. บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทิ นิทรรศการ ทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรีโดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม

4. บทความปริทัศน์ (Review article) หมายถึง งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the art) เฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้ามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ความรู้ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อพิพากษ์ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

องค์ประกอบของบทความ

1. บทความวิจัย (Research article)

บทความวิจัยประกอบด้วย หน้าชื่อเรื่อง บทคัดย่อ และเนื้อหาของบทความ ในส่วนหน้าชื่อ

เรื่องควรมีข้อมูลตามลำดับดังนี้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้นิพนธ์สังกัด (ภาควิชา และมหาวิทยาลัย) และอีเมลล์ของผู้นิพนธ์สำหรับติดต่อ

บทคัดย่อต้องระบุถึงความสำคัญของเรื่อง วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลการศึกษา และบทสรุป ความยาว 1 หน้ากระดาษ A4 ในกรณีที่ต้นฉบับเป็นภาษาไทย ให้ผู้นิพนธ์เขียนบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำสำคัญ (Keywords) ไม่เกิน 5 คำ

ในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาของบทความ ให้เริ่มต้นจาก บทนำ วิธีการดำเนินการศึกษา ผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และกิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) ที่มาและความสำคัญของปัญหาในงานวิจัย ภูมิหลังของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานและวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้เขียนไว้ในส่วนบทนำ เทคนิคและวิธีการทั่วไปให้อธิบายไว้ในส่วนวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการศึกษาผลการทดลองต่างๆ ให้อธิบายไว้ในส่วนผลการศึกษากวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดลองกับงานของผู้อื่นให้เขียนไว้ในส่วนอภิปรายผลการศึกษา และการสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ให้เขียนไว้ในส่วนสรุปผลการศึกษา

2. บทความปริทัศน์ (Review article)

บทความปริทัศน์เป็นการนำเสนอภาพรวมของเรื่องที่น่าสนใจหน้าแรกของบทความปริทัศน์ ประกอบด้วยชื่อเรื่อง ชื่อผู้นิพนธ์ ที่อยู่ผู้นิพนธ์ผู้นิพนธ์สำหรับติดต่อ (Corresponding author) และบทสรุป (summary) เพื่อเป็นการสรุปเรื่องโดยย่อให้เข้าใจว่าเรื่องที่ได้นำเสนอ มีความน่าสนใจ

และความเป็นมาอย่างไร พร้อมระบุความสำคัญของเรื่อง (Keyword) จำนวนไม่เกิน 5 คำ

ในส่วนของเนื้อหาของบทความ ต้องมีบทนำ (Introduction) เพื่อกล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่น่าสนใจก่อนเข้าสู่เนื้อหาในแต่ละประเด็น และต้องมีบทสรุป (conclusion) เพื่อขมวดปมเรื่องที่นำเสนอพร้อมข้อเสนอแนะจากผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวสำหรับให้ผู้อ่านได้พิจารณาประเด็นที่น่าสนใจต่อไป

ผู้วิจัยควรตรวจสอบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่นำเสนออย่างละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาที่ใหม่ที่สุด บทความปริทัศน์ต้องนำเสนอพัฒนาการเรื่องที่น่าสนใจ ข้อมูลที่น่าสนใจจะต้องไม่จำเพาะเจาะจงเฉพาะผู้อ่านที่อยู่ในสาขาของบทความเท่านั้น แต่ต้องนำเสนอข้อมูลที่ซึ่งผู้อ่านในสาขาอื่นหรือนิสิต นักศึกษาในระดับสูงสามารถเข้าใจได้

การเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ผลงานทางวิชาการ ควรจัดพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows หรือ Macintosh บนกระดาษขนาด A 4 โดยแบ่งเป็น 2 คอลัมน์ ในหนึ่งหน้ากระดาษ (ดังตัวอย่างการส่งต้นฉบับท้ายเอกสารนี้)

1.1 การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- บน 2.7 ซม.
- ซ้าย 3.5 ซม.
- ล่าง 5.5 ซม.
- ขวา 3.0 ซม.

1.2 ขนาดตัวอักษรใช้อักษร Cordia New ขนาดของตัวอักษรหัวข้อใหญ่ใช้ตัวเข้ม ขนาด 18 หัวข้อย่อย ใช้ตัวเข้ม ขนาด 16 เนื้อหาใช้ตัวปกติ

ขนาด 16 ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และตัวเลข และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นจนจบบทความยกเว้นหน้าแรก

2. บทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ ต้องมีคำสำคัญในบทความย่อภาษาไทย และ Keyword ในบทความย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษของบทความ เรื่องนั้นด้วย จำนวนไม่เกิน 5 คำ (บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษทุกบทความ)

3. ถ้ามีรูปภาพ/ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย

4. ประวัติผู้แต่ง ให้ระบุชื่อของผู้เขียนหน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป พร้อมสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์การทำงานและผลงานทางวิชาการ 1-3 ปีที่ผ่านมา และ File.jpg รูปถ่ายหน้าตรง 1 รูป (สวมสูท)

5. บรรณานุกรมจำแนกผลงานภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (เรียงตามลำดับตัวอักษร)

6. ผลงานวิชาการที่ส่งมาต้องไม่ได้รับการเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

7. การส่งต้นฉบับ จะต้องส่งเอกสารบทความจำนวน 1 ฉบับ และแบบฟอร์มส่งบทความ 1 ฉบับพร้อมทั้ง CD. (แผ่นบันทึกข้อมูล) ของเนื้อหาและประวัติผู้แต่ง (เอกสารที่ส่งทั้งหมด) จำนวน 1 แผ่น โดยบทความจำนวน 1 ฉบับ ข้างต้นแบ่งให้เป็น

7.1 บทความที่มีรายละเอียดของผู้เขียนบทความครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในข้อ 4 จำนวน 1 ฉบับ

นำบทความที่ท่านส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมของบทความก่อนการตีพิมพ์ ในกรณีที่เกิดการประเมินระบุให้ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้เขียนจะต้องดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

9. ผู้เขียนตรวจความถูกต้องทั้งหมดอย่างละเอียดถี่ถ้วนไม่ควรมีคำผิด และคำที่มีฯ (ไม่ยมก) เช่น คำว่า ต่างๆ โดยเคาะวรรค แล้วเสร็จจึงส่งบทความพร้อมต้นฉบับของท่านที่ สำนักวิจัย ชั้น 2 อาคารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่นบันทึกข้อมูลก่อนส่งให้กองบรรณาธิการดำเนินการต่อไป

รูปแบบการเขียนอ้างอิง

กรณีที่คุณเขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเรื่องนี้ให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้นและอาจระบุเลขหน้าของเอกสารด้วยก็ได้หากต้องการ ตัวอย่างและให้มีการอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม (reference citation) โดยการรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่คุณเขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้วลีเอกสารอ้างอิง 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. บรรณานุกรมบทความในหนังสือ

ชื่อ ชื่อสกุลผู้เขียนบท หรือ ตอน. (ปีพิมพ์). ชื่อบทหรือตอน. ใน ชื่อ ชื่อสกุล (บรรณาธิการ). ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ หน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทหรือ ตอน). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ปิยทัศน์ ทัศนาวัดดมน์. (2550). ประวัติโรคไหลตาย. ใน สุมาลี นิรมานนิตย์ และ ปรีดา มาลาสิน (บรรณาธิการ), **โรคไหลตาย: Sudden unexplained death syndrome** (หน้า 12-25). กรุงเทพมหานคร: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

3. บรรณานุกรมบทความวารสาร

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร ปีที่, (ฉบับที่) : หน้าปรากฏบทความในวารสาร.

ตัวอย่าง

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

4. บรรณานุกรมออนไลน์

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

ตัวอย่าง

ชวนะ ภวานันท์.(2548). ธุรกิจสปาไทยน่า
ก้าวไกลไปกว่านี้. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2554,
จาก [http://www.businessgai.co.th/
content.php?data=407720-opinion](http://www.businessgai.co.th/content.php?data=407720-opinion)

5. บรรณานุกรมฐานข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อ
วารสาร. ปีที่ (ฉบับที่). ค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จากชื่อ
ฐานข้อมูล

ตัวอย่าง

ชาญชัย เจริญรื่น. (2544). การจัดแรงด้านทาง
อากาศพลศาสตร์ ของเมล็ดข้าวเปลือก.
วารสารวิชาการ. 9(3). ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม
2549, จาก ฐานข้อมูลวารสารวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

6. บรรณานุกรมบทความจากการ สืบค้น CD-ROM

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ (ชื่อ CD
ROM). ค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จากชื่อฐานข้อมูลที่
สืบค้น. (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](http://www.bkkthon.ac.th/หน่วยงานอื่นๆ/วารสารวิชาการ)

การสมัครสมาชิก

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

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

1. เงินสด (กรณีสมัครด้วยตนเอง)
2. ติดต่อฝ่ายประชาสัมพันธ์ จัดจำหน่าย
และสมาชิก โทรศัพท์ (02)-8006800-5 โทรสาร
(02)-8006806

ตัวอย่างการส่งต้นฉบับ

ชื่อเรื่องภาษาไทย.....

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ.....

ชื่อผู้พิมพ์.....*

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ :

.....

ABSTRACT

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

Keywords :

.....

บทนำ

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

บรรณานุกรม

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

เนื้อหา (รายละเอียด)

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

*สังกัด ที่อยู่หน่วยงาน (ขนาดตัวอักษร 14)



ใบสมัครสมาชิกวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย/ นาง/ นางสาว).....

อาชีพ อาจารย์ประจำสาขาวิชา.....คณะ.....

มหาวิทยาลัย.....

พนักงานบริษัทตำแหน่ง.....

ชื่อบริษัท.....

อื่นๆ (โปรดระบุ)

เหตุผลที่ต้องการเป็นสมาชิก

.....

.....

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

ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

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

E-mail.....

ลงนาม.....

(.....)

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

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



แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณานำลงวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอส่งบทความวิชาการลงในวารสารวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิจัย

ข้าพเจ้า (นาย /นาง /นางสาว).....

อาชีพ อาจารย์ประจำสาขาวิชา.....คณะ.....

มหาวิทยาลัย.....

พนักงานบริษัท ตำแหน่ง.....

ชื่อบริษัท.....

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ขอส่ง บทความวิจัย บทความวิชาการ

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) บทความปริทัศน์ (review article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

คำสำคัญ (ภาษาไทย).....

คำสำคัญ (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย).....

ชื่อผู้เขียน (ภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์/โทรสาร..... E-mail:.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว

เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ อีก นับ
จากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ลงนาม.....ผู้ส่งบทความ

(.....)

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

