



มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY



ภาพ จังหวะของวิถีชีวิต โดย นิวัฒน์ ชูทวน

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

Vol.6 No.1 January 2017 - June 2017

ISSN. 2286-6590

สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม

BUILD INTELLECT, MAN, MORALS



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

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

เจ้าของวารสาร

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถนนทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา

เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

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

วัตถุประสงค์

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

นโยบายการพิจารณาบทความ

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

คณะที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยา เบ็ญจาธิกุล

ดร.ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

ประธานฝ่ายจัดการวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ นิยมญาติ

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

บรรณาธิการ

ดร.เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน

ศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ สำเริง เมฆเกรียงไกร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.สมบุญรณ์ สุขสำราญ

ราชบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ

ข้าราชการบำนาญ

Professor Emeritus Dr.Terry E.miller

Kent State University

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัมย์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค

ฝ่ายกฎหมาย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสียม บุษบาบาน
ว่าที่ ร.ต.สุวุฒิ สุกิจจากร

อาจารย์วาทีน หนูเกื้อ

ฝ่ายประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ

อาจารย์วิธรา ธีรธัญปิยสุภร

ฝ่ายออกแบบวารสารและพิสูจน์อักษร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม วรรณศิริ
นายรัชต ศรีสกุล

อาจารย์สุธีรา ธาตรีนรานนท์

ฝ่ายออกแบบปกและตีพิมพ์

อาจารย์ธัชชัย ทิพย์ตระกูล

อาจารย์พลคิด เสวันนา

กำหนดการตีพิมพ์ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถนนทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา

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

พิมพ์เมื่อ : มิถุนายน 2560

จำนวน : 500 เล่ม

* บทความทุกเรื่องในวารสารฉบับนี้ได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

* บทความและแนวคิดใดๆ ที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน

* กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก เพื่อการพัฒนาเชิงวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความฉบับนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์เกสร บุญอำไพ

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง.

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา นาควินุลย์วงศ์

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทอวรรณ วิงวอน

รองศาสตราจารย์ ดร.สฤติย์ นิยมญาติ

รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา พินิจจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ต้นพิชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.จรัส ธรรมธนาภิรักษ์

รองศาสตราจารย์ สมจิตร ล้วนจำเริญ

รองศาสตราจารย์ ขนบพันธุ์ เอี่ยมโอภาส

รองศาสตราจารย์ คุณธัม วศินเกษม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล รำไพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ เมืองแมน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริศรา เล็กสรรเสริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษนนท์ ปิงไกร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โนตะวัน กำห่อม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เนียมหอม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ ศรีสวนแดง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

ดร.กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

ดร.อรุณี แสงวาริทิพย์

ดร.อำนวย แก้วใส

บทบรรณาธิการ

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

อนึ่ง กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาในการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้บทความต่างๆ มีความสมบูรณ์เหมาะสม และขอขอบคุณนักวิชาการที่ได้ร่วมส่งบทความเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร ทำนุ้หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจทุกท่าน

ดร.เสาวนีย์ สมนันต์ศิริพร
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง

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

เสาวนีย์ สมนต์ศิริพร..... 1

บทความวิจัย

การวางแผนการจัดการโรงงานกล่องขนม สำหรับปริมาณการผลิตที่ไม่แน่นอนในแต่ละครั้ง

Management Planning for Food Packaging, Case of Varies Production Capacity

ธิปไตย ไสตติวรณ, ชุตติเดช มั่นคงธรรม..... 16

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

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

ชุตติมนต์ สะสง..... 23

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

กับพฤติกรรมการติดตามรายการ “คืนความสุขให้คนในชาติ”

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

เสรี วงษ์มณฑา, ชุชนะ เตชคณา..... 34

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปบุริธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

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

ธีระศักดิ์ บึงมม, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล..... 45

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

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

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา, สุวพร เข้มเฮง และ อิศรัฎฐ์ รินไธสง..... 56

สารบัญ

หน้า

การจัดการเรียนการสอนหลังสถานการณ์ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 Learning Conductibility after Enter for The Asian Community of The School Under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Service Area Office 1 พรหมพิริยะ พนาสนธิ์, เจริญ แสนภักดี.....	67
แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล A Study and Guideline Development for the Resolution of Human Trafficking of Fishing Labor at Sea วิทยา เบ็ญจาทิกุล.....	77
การศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร A Study of Indivisible Self Model of Adolescent in School Under Bangkok Metropolitan Administration School ศุภจิรา นาคโต, ครรชิต แสนอุบล, นิธิพัฒน์ เมฆขจร, เรืองเดช ศิริกิจ.....	94
แนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี Guidelines of Capacity Development of Labor in the Manufacturing Industrial Sector in Pathumthani Province สุจิราภรณ์ พักจันทร์.....	105
องค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน Components of Brand Development for Private University สุภาสินี วิทยาภรณ์, ขวณชม ชินะดังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา.....	114
อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร Effects of Causal Factors on Prosocial Behavior of Private Vocational Students in Bangkok. สุวรรณ จูทะสมพากร, สกล วรเจริญศรี ¹ , คมเพชร จัตรสุกุล ² , เรืองเดช ศิริกิจ ²	124
องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ Components of The Effectiveness Welfare School อรรณัมไพ ภาสศักดิ์ชัย, ขวณชม ชินะดังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา.....	136

สารบัญ

	หน้า
การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน A Development of The Guidance Activity Package to Enhance Student Self-Esteem อัปสรสิริ เอี่ยมประชา, สุดาร์ตน์ เปรมชื่น.....	145
การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย A Study of Behavior and Factors Affecting the Tourism of Russian Tourists ยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์, อำไพ บุรณกิตติภิญโญ.....	157
การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล The Development of Business Intelligence System for Supporting the Administrations' Decision Making to Access Occupation Internationally for Students of Rajamangala University of Technology เอกชัย เนาวนิช, ณมน จีรังสุวรรณ.....	169
การเปรียบเทียบวัฒนธรรมข้ามชาติประเพณีเลี้ยงผีของชนเผ่าลัวะระหว่างประเทศจีนและประเทศไทย The Comparative of Cross National Spilitual Cultures of Tribal Lua Traditionally between China and Thailand หยิน โจวเยี่ยน, ฐปนี รัตนเลิศ, ชาดรี อัสวจินดาพล, หวัง ยี่เหวิน.....	182
แนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.....	192

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง

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

เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

Saowanee Samantreeporn

สาขาวิชาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail : film.phd5@gmail.com

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

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

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

Keywords : human resource management; change of economic context

บทนำ

การนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” มุ่งเน้นพัฒนากลุ่มอาหาร เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ ในปัจจุบันถึงแม้เทคโนโลยีนวัตกรรมจะมีความเจริญก้าวหน้าเพียงใด ล้วนอยู่ภายใต้ความรู้ความสามารถของมนุษย์เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นและกำหนดเงื่อนไขในการ

ใช้เทคโนโลยี การได้รับผลประโยชน์จากความเจริญ เกิดการแข่งขันที่ซับซ้อนและรุนแรง (นิติธรรม. 2559) สำหรับนักเศรษฐศาสตร์มองว่าทุนมนุษย์เป็นการรวมของทักษะ ความรู้ สุขภาพ และค่านิยมในตัวบุคคลหนึ่งซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้นการลงทุนหรือการจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งการศึกษา การฝึกอบรม สวัสดิการ และอื่นๆ ถือเป็นการลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนคือรายได้ขององค์กร (สมพิศ ทองปาน. 2559) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Noe, et al., 2012) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ในการรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจ (ฉัตรนรินทร์ เมธีกุล. 2559)

ในยุค THAILAND 4.0 เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจแบบเน้นคุณค่า (Value-Based Economy) มีการมุ่งเน้น Startups และทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะสูง แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบันมักพบในรูปแบบการส่งฝึกอบรมทางวิชาการหรืออบรมเชิงปฏิบัติการแต่ยังขาดการพัฒนาส่วนที่เป็นสมรรถนะแกน (Core competencies) โดยเฉพาะในมิติด้านกรอบแนวคิด (Conceptual framework) และผังระเบียนความคิด (Mindset) การนำหลักนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผังระเบียนความคิด (Mindset) และสร้างสมรรถนะแกน (Core competencies) จึงเป็นสิ่งที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จพยายามขับเคลื่อน

จากการที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิมๆ ได้อีกต่อไป บทความนี้ได้นำเสนอประเด็นของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมธุรกิจซึ่งส่งผลต่อองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ในบริหารบุคลากร เพื่อช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กรในสถานการณ์ความท้าทายของโลกในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) ปัจจุบันกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจุดมุ่งเน้นที่การวางแผนกลยุทธ์ให้มุ่งสู่การเจริญเติบโตของกำลังคนและความเจริญของธุรกิจ ที่ผ่านมามีการนำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยเฉพาะในภาวะที่องค์กรมีการขยายธุรกิจ

เพิ่มยอดขาย กำลังการผลิต องค์กรจะต้องมีการเตรียมกำลังคน และพัฒนากำลังคนให้พร้อม แต่แทบจะไม่มีกรกล่าวถึงแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงที่องค์กรอยู่ในภาวะถดถอยและกำลังประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ องค์กรจะใช้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไร เพื่อให้สามารถฝ่าฟันภาวะวิกฤติ รักษาองค์กรให้รอดและสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถเอาไว้ให้ได้มากที่สุด การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม ถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ บัณฑิตด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีภารกิจหลักได้แก่ การวางแผน การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบ

สมบัติ กุสุมาวสี (2547) ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญจาก 2 สำนักคิด คือ

1. ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard model) หรือเรียกว่ากลุ่มแนวคิดแบบ มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (developmental humanism) เป็นแนวคิดหลักที่ทรงอิทธิพล และแพร่หลายที่สุด มีรากฐานมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีจุดเน้นอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีมเวิร์ก และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้

ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้้องค์การมีผลประกอบการที่ดีขึ้น ้องค์การจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรใน้องค์การให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใ้ส่สมฤทธิ์ทำให้องค์การเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายใน้องค์การ

2. ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักมิชิแกน (The Michigan School) หรือเรียกอีกนามหนึ่งว่าเป็นแนวคิดแบบ บริหารจัดการนิยม (managerialism) เป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่้องค์การจะได้รับ โดยที่เรื่องของคนและการบริหารจัดการคนเป็นเครื่องมือในการทำให้บรรลุสู่เป้าหมายของ้องค์การ ดังนั้นจึงมีผู้เรียกแนวคิดนี้ว่า เป็นพวก อัตถประโยชน์-กลไกนิยม (utilitarian-instrumentalism)

ประเวศน์มหารัตน์สกุล (2551) เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในทางธุรกิจ้องค์การเอกชนแบบจารีตดั้งเดิมมีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 เป้าหมายของการสร้างความมั่นใจว่า้องค์การจะอยู่รอดได้พร้อมไปกับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างเพียงพอซึ่งเกี่ยวโยง ไปถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะรักษาความเป็นหุ้นส่วนไว้หรือไม่

ประการที่ 2 แสวงหารูปแบบของการมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อที่จะทำให้องค์การอยู่รอด และมีกำไรที่ต่อเนื่อง

ประการที่ 3 การดำรงอยู่ของ้องค์การต้องให้ความใส่ใจกับผลกระทบที่ตนเองจะก่อให้เกิดขึ้นกับสังคมโดยรวมด้วย นั่นคือ้องค์การ

จะต้องมีเป้าหมายเรื่องความชอบธรรมทางสังคมของ้องค์การด้วย

เมื่อ้องค์การธุรกิจเอกชนมีเป้าประสงค์ 3 ประการข้างต้น ย่อมส่งผลต่อเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะสามารถแปลงเป้าประสงค์ใหญ่ระดับ้องค์การมาสู่เป้าประสงค์ย่อยในระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะสามารถช่วยให้เราเห็นภาพเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

1. ในแง่ของการที่จะต้องสร้างความมั่นใจว่า้องค์การจะสามารถอยู่รอดได้พร้อมไปกับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างเพียงพอ นั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการสร้างผลิตภาพด้านแรงงานให้เกิดขึ้นภายใน้องค์การ นั้นย่อมหมายถึงเกิดความคุ้มค่าในการลงทุนที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลใน้องค์การ

2. ในแง่ของการที่้องค์การประสงค์ที่จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็คงจะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการที่จะทำให้้องค์การพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการทำให้้องค์การมีความยืดหยุ่นพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างยั่งยืนจึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกประการ

3. ในแง่ของการที่้องค์การประสงค์ที่จะมีความชอบธรรมทางสังคม ก็ถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างให้องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายใน้องค์การ

และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะไปมีผลต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่าง ๆ

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขันในปัจจุบันนั้นจะต้องนำศาสตร์อื่นๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นหลักการตลาด การวิจัย และพฤติกรรมองค์กร

แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 6 ภารกิจที่สำคัญดังนี้ คือ (Pucki, Tichy, & Barnett, 1992)

1. การออกแบบงานในองค์การ (organization design) การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นเรื่อง queการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การออกแบบ และจัดระบบงานต้องสอดคล้องกับคน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ปริมาณงานกับปริมาณคนต้องสมดุลกัน

2. การสรรหา (staffing) กระบวนการคัดเลือก บรรจุตลอดจนกล่อมเกลานักบุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม การคัดเลือกคนในแนวคิดใหม่ มุ่งเน้นเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การมากที่สุด ถ้าสามารถเลือกคนที่สอดคล้องกับองค์การได้ คนก็จะทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาของการออกจากงานก็จะน้อยลง กระบวนการของการสรรหาได้ครอบคลุมไปถึงการกล่อมเกลานักงานใหม่ด้วย ซึ่งจะแบ่งได้ 2 ส่วน คือ การปฐมนิเทศ ให้นักงานใหม่ได้ทราบถึงเป้าหมาย ภารกิจ ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์การ การเรียนรู้กฎระเบียบ ในส่วนที่สอง องค์การต้องช่วยให้นักงานใหม่สามารถปรับตัว

เข้ากับสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์การ

3. ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน (reward system) ถือเป็นวิธีการดึงดูดคนดี มีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์การ ด้วยการที่จะรักษาคคนเก่าและดึงดูดคนใหม่ไว้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และต้องมีความเป็นธรรม การให้รางวัลควรมีความหลากหลายในรูปแบบ คือ มีทั้งแรงจูงใจ หรือตอบแทนทั้งในระยะสั้น เช่น เงินเดือน ระยะกลาง เช่น โอกาสในการศึกษาอบรมระยะยาว นอกจากนี้รูปแบบของรางวัล หรือเครื่องจูงใจต่างๆ ควรนำเข้ามาใช้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกิจกรรมในการหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของ ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ถูกประเมิน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลร่วมกัน การประเมินผลจะทำโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการเหล่านี้ ก็จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบ หรือให้บริการกับลูกค้าดีขึ้น

5. การพัฒนาการบริหาร (management development) เน้นการพัฒนาพนักงาน และพัฒนาองค์การ ด้วยวิธีการอบรมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ โดยหน่วยงานให้การสนับสนุนทั้งด้านการเป็น ผู้จัดการศึกษาให้เอง หรือให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย เวลา และสนับสนุนทางด้านจิตใจ ซึ่งการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา และการอบรม

นี่เป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร การพัฒนาสายงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงาน และการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

6. การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร (communication) ในทุกระดับ พนักงานทุกคนควรมีสติที่ได้รับทราบ การส่งผ่านข้อมูล นอกเหนือจาก ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในเชิงธุรกิจแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่อผู้บริหาร ก็จะต้องถูกส่งผ่านมาให้ผู้บริหาร ได้รับทราบด้วย ช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอแนวความคิดได้ อาจเป็นการพบปะกันโดยตรง หรือผ่านทางสื่อ

ยุคการเปลี่ยนแปลง

นิติธรรม (2559) รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” แน่แน่นอนว่า เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่างๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน โดยแนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้นได้แก่

ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อองค์กร ในการสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากร Gen BB ที่ถึงเวลา

เกษียณอายุ และส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย ดังนั้นสิ่งที่นัก HR ควรต้องหาหนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่รวมทั้งอาจยืดเวลาเกษียณอายุออกไปได้ตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องผูกกับตัวเลข “60 ปี” เท่านั้น

รูปแบบของเศรษฐกิจยุคการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูกไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ฉะนั้นนัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพคนให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

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

การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy

ภายในปี 2020 ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีแผนแล้วว่า จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology เช่น นโยบายพร้อมเพย์ (Promtpay) หรือ National e-Payment ของรัฐบาล นับจากนี้เรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่นๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology เช่น สมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์อื่นๆ ได้มากขึ้นเรื่อยๆ นัก HR ต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเอง ซึ่งอีกไม่นานทั้งหมดอาจต้องกระทำผ่าน Mobile Technology เช่นเดียวกัน

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

สังคมของการมีส่วนร่วม มีมากขึ้นเรื่อยๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใดๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบ แลกเปลี่ยนความคิด สินค้านั้นจะขายดี นัก HR จึงต้อง

พร้อมที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงาน รวมถึงลูกค้า สามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา

การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจาก The ‘e’ decade (ยุค e เช่น e-learning, e-book, e-commerce ฯลฯ) ไปสู่ The ‘s’ decade หรือยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking, Social media หรือ Social Learning สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่คือการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เราสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง หน้าที่ของ HR จึงต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ facilitator หรือเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกหาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

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

Caldwell (2004) ผลการรับรู้บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งได้ทำการสำรวจการรับรู้ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับกิจกรรมของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคเอกชนในประเทศอังกฤษ พบว่า การปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มองไปที่ผลลัพธ์ของงานนั้นยังไม่สามารถดำเนินการอย่างจริงจังได้ เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านกับบทบาทหน้าที่ในเชิงกลยุทธ์ ทำให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังทำหน้าที่ในบทบาทเฉพาะด้านที่มีความสำคัญลดลงมากกว่าบทบาทในเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับในภาคเอกชน ภาคราชการและรัฐวิสาหกิจของไทย

Siengthai และ Bechter (2004) พบว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์ไทยยังแสดงบทบาทเชิงตั้งรับเน้นความเชี่ยวชาญในงานบริหารและการเป็นที่พึ่งพาของบุคลากรมากกว่าการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ และการเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การและธรรมเนียมปฏิบัติของสังคมไทย

Ulrich et al (2013) เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้ทั้งในเชิงปฏิบัติการและในเชิงยุทธศาสตร์และจะต้องเตรียมความพร้อมของคนในองค์การให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง HR จะต้องมีความเข้าใจธุรกิจขององค์การเป็นอย่างดี พร้อมทั้งแสดงบทบาทเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การและเป็นผู้เสริมสร้างพลังขับเคลื่อนในองค์การประสบความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต

Daft & Marcic (2013) และ Noe, et al.

(2012) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สำคัญ ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการบริหารบุคลากร คือ

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

2. ความหลากหลายของบุคลากร เช่น อายุ เพศ กลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา บุคลิกลักษณะ ความรู้ความสามารถ ความคิดรูปแบบการทำงาน ประสบการณ์ บทบาทหน้าที่ การงาน ส่งผลกระทบต่อ แนวทางในการบริหารบุคลากรและการใช้ประโยชน์จากความสามารถของบุคลากร องค์การต้องไม่นำความแตกต่างนั้นมาก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่ต้องทำให้ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกัน

โครงสร้างอายุของบุคลากรในองค์การมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เริ่มมีบุคลากรอายุน้อยกลุ่ม Generation Y เพิ่มมากขึ้น ผสมผสานกับผู้บริหารระดับสูงในกลุ่ม Baby Boomer และผู้บริหาร ระดับกลางในกลุ่ม Generation X ผู้บริหารองค์การจึงต้องมีการวางนโยบายเพื่อลดช่องว่างในแต่ละ Generation

และใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากรให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดสวัสดิการและการพัฒนาบุคลากรแบบที่เหมาะสมในแต่ละ Generation นอกจากนี้ ในอีก 1-3 ปี ข้างหน้า การเกษียณอายุของผู้บริหารกลุ่ม Baby Boomer จะทำให้องค์กรขาดแคลนบุคลากรทำให้หลายองค์การเริ่มให้ความสนใจ ในเรื่องการกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) รวมทั้งการบริหารคนที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ก็เป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการพูดถึงและดำเนินการในองค์กรต่างๆ ของไทยอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

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

4. แนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะของงาน

การทำงานเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมเวลาในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้มีกรอบเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เกิดสภาพทางการทำงานแบบทุกสถานที่และทุกเวลา บุคลากรสามารถเลือกทำงานในสถานที่ใดก็ได้แม้แต่ที่บ้าน การใช้การสื่อสารทางไกล (Telecommuting) เช่น การโต้ตอบผ่านเครือข่ายทำให้เสมือนมีปฏิสัมพันธ์ได้จริงจากระบบ VDO Conference ระบบประชุมบนเครือข่าย ระบบการค้าบนเครือข่าย และระบบ Tele-education ก็มีการพัฒนาและใช้กันอย่างกว้างขวาง ทำให้การดำเนินธุรกิจขยายขอบเขตการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมได้ทุกหนทุกแห่ง และตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ การใช้บุคลากร Part Time สำหรับงานชั่วคราว และการใช้บริการจากภายนอกเข้ามาทำหน้าที่แทนในงานธุรการ รวมทั้งงานด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม การจัดสวัสดิการ ตลอดจนการจัดการเงินเดือนและค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย

5. แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการสร้างความยั่งยืนขององค์กร (Corporate Sustainability) การเติบโตและผลกำไรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ แต่ไม่เพียงพอที่จะให้องค์กร ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืน องค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนด้วย (Sustainable Development)

กล่าวโดยสรุป นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารเชิงรุก ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร เพื่อกำหนดงาน

อย่างยั่งยืนของธุรกิจ บนพื้นฐานของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของสังคมโดยส่วนรวม นอกจากนี้แต่ละองค์การต้องพิจารณาในส่วนของการสร้างการบริหารให้เหมาะสมตามสถานการณ์ มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักขององค์การ ความต้องการของตลาดและสังคมด้วยการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารการเปลี่ยนแปลง

สมบัติ นพรัก (2558) การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเหล่านี้ต่างมุ่งเน้นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การโดยหวังผลในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในทุกด้าน ซึ่งส่วนใหญ่และจะประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลักได้แก่

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

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

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้หากปราศจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญ คือ ความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์การ (People and culture)

การที่หน่วยงานจะเลือกวิธีใดเพื่อปรับปรุงศักยภาพการทำงานขององค์การ ก็สุดแล้วแต่วิสัยทัศน์และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน หลายหน่วยงานเลือกที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์การโดยการนำระบบเทคโนโลยีใหม่มาใช้งานเพื่อการบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพซึ่งบริษัทเหล่านี้เล็งเห็นว่าบริษัทจำเป็นต้องมีระบบข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานที่ถูกต้องและเที่ยงตรงทันต่อเวลาเพื่อให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือบางหน่วยงานต้องการเพิ่มประสิทธิภาพหรือปฏิรูปการแข่งขันทางการตลาดโดยการเข้าสู่โลกของการค้าบนอินเทอร์เน็ต (E-Business) เป็นต้น

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

นักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีรูปแบบวิธีการที่หลากหลายดังนี้

Kurt Lewin (1951) รูปแบบการบริหาร การเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การคลายตัว (unfreezing) เนื่องจากเกิดปัญหา จึงต้องเปลี่ยนแปลง (changing) คือ การเปลี่ยน จากพฤติกรรมเก่า ไปสู่พฤติกรรมใหม่ และการ กลับคงตัวอย่างเดิม (refreezing) เพื่อหล่อหลอม พฤติกรรมใหม่ให้มั่นคงถาวร

Larry Greiner (1972) รูปแบบการบริหาร การเปลี่ยนแปลงแบบ 2 ปัจจัย ที่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากแรงบีบภายนอก กับการกระตุ้นผลักดันภายใน ปัจจัยทั้งสอง เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงต้องดำเนินการโดย ศึกษา การเปลี่ยนแปลง ค้นหาวิธีการที่ดีกว่าทดลอง วิธีใหม่ หล่อหลอมข้อดีเข้าด้วยกัน

Harold J. Leavitt (1973) ที่เชื่อว่าการ เปลี่ยนแปลงเกิดจากผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดเวลาของงาน โครงสร้าง เทคนิควิทยาการ และคน ทั้ง 4 ประการนี้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ก็จะมีผลกระทบเกี่ยวพันกันซึ่งบางเรื่องอยู่เหนือ การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสนใจสิ่งที่จะ เปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่เกิด

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2551) การ เปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่สร้างความคิดเครียด ความสับสน ความขัดแย้ง และอาจส่งผลต่อ การลดประสิทธิภาพของงานลงได้ กระบวนการ เปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผลของการ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรเลือกใช้หรือประยุกต์ ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งข้างต้น และอาจใช้ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking) มากำหนดเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. เข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องเปลี่ยนแปลง คือ ต้องหาคำตอบให้ได้ว่า “ทำไมเราถึงต้อง เปลี่ยนแปลง?”

2. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่า “จะทำการเปลี่ยนแปลงเพื่ออะไร?”

3. สร้างและกำหนดทางเลือก คือ “การคิดหาวิธีหรือหนทางไปสู่เป้าหมาย”

4. วางแผน ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลง จะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ ต้องมีการวางแผน โดยวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย และผลกระทบอันเกิด จากการเปลี่ยนแปลง

5. ปฏิบัติการตามแผน เพื่อไม่ให้ เป้าหมายเบี่ยงเบนโดยติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารความคืบหน้า และปรับเปลี่ยนเป้าหมาย และแผนตามสภาพความเป็นจริง

6. เสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลง

7. ประเมินผล คือการนำสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับแผนปฏิบัติการ และนำไปปรับปรุง

นิธินาถ สินธุเดชะ (2554) การสนับสนุน จากผู้บริหารขององค์กรมีส่วนอย่างมาก ต่อความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องต่อการสร้างแนวทางใหม่ของการ ดำเนินธุรกิจ การวางกลยุทธ์ รวมถึงการ สนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนลักษณะการจัดการ (management styles) ในกรณีที่จำเป็นผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลง (Change leadership) ถือว่า เป็นศูนย์กลางของความสำเร็จในงานบริหาร การเปลี่ยนแปลงและมีบทบาทที่สำคัญคือ

1. การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (change vision) เป็นการจัดการที่องค์กรต้องการมุ่งสู่ กลยุทธ์ที่ต้องการในอนาคต ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ ประโยชน์ (benefits) ที่ได้รับผู้บริหารต้องสื่อสาร ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะพนักงานทราบในเรื่อง ของเป้าหมายขององค์กรและกิจกรรมที่พนักงาน รวมถึงผู้บริหารจะต้องดำเนินการ

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

3. การจัดการด้านวัฒนธรรมองค์การ (corporate culture) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถก้าวเข้าไปสู่สภาพแวดล้อมเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสำเร็จ

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (communications) ประสิทธิภาพของการสื่อสารที่ดีอยู่ที่ระดับของการไหลเวียนของข่าวสารที่ผู้บริหารต้องการสื่อไปยังพนักงานหรือกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน รวมทั้งระดับของความเข้าใจในสารที่ถูกสื่อนอกจากนี้ผู้บริหารขององค์การยังต้องคำนึงถึงวิธีการที่ใช้ในการสื่อสาร (communication vehicles) ประสิทธิภาพของการสื่อสารจะมีผลกระทบต่อคุณค่า (values) พฤติกรรมและความคิดของพนักงาน

ปัญรส มาลากุล ณ อยุธยา (2554) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยน

ข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนด้านบริหารองค์การ ไปสู่กระบวนการทัศนใหม่ เช่น จากแนวคิดแบบยุคอุตสาหกรรม ไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่ มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์อำนาจ ไปสู่การมุ่งกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานระดับล่าง จากแนวคิดขององค์การที่มุ่งการแข่งขัน ไปเป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือ จากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลักไปเป็นการยึดความสำคัญของคนและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการเน้นความเหมือนกัน ไปสู่การเน้นให้มีความแตกต่างที่หลากหลาย เป็นต้น

สรุป การบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัญหาในเชิงเทคนิค เชิงการเมือง เชิงวัฒนธรรมองค์การ และบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในแต่ละช่วงให้เหมาะสม โดยโครงสร้าง มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแบบแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบใหม่ๆ เป็นองค์การแบบไร้พรมแดน ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างจริยธรรมใหม่ของการทำงาน การเรียนรู้และองค์ความรู้ มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมาก องค์การต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พนักงานขององค์การต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้สูง ต้องพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลงบริหารและพัฒนาในด้านต่างๆ ควบคู่กันไปดังนี้

1. การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน เนื่องจากพนักงานที่มีศักยภาพสูงจะมีส่วนช่วยให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ถ้าสามารถสร้างแรงดึงดูดใจผู้สมัครที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กรได้จะมีโอกาสคัดเลือกมากขึ้น ปรับแนวทางการสรรหาให้มีความเข้มข้นในเชิงของการสนับสนุนกลยุทธ์องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น มีการเพิ่มช่องทางที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้หลากหลาย รวมทั้งสร้างโอกาสและทำสิ่งที่แตกต่างเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และพัฒนาสร้างทักษะหลากหลาย ให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่องค์กรต้องการอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากความสามารถหลัก ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะงานและความสามารถด้านการบริหารจัดการ

4. ดูแลใส่ใจและรักษามูลค่าบุคลากร ซึ่ง แนวทางในการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบ

ของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้มากขึ้น เช่น การให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม การให้คำชื่นชม ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา เพื่อจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. สร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อสร้างผลงาน และความก้าวหน้าในชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับองค์กร ทั้งนี้ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง ตั้งแต่การสร้าง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจขององค์กรให้กับบุคลากรว่าองค์กรมีพันธะสัญญาที่จริงใจในการสร้างระบบการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร

6. บริหารการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน และการใช้กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาดำเนินการช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการวางแผนในระยะยาว และกระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของธุรกิจในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวตาม เช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ที่ธุรกิจ จะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการตื่นตัว ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร การออกแบบลักษณะงานและ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยมีหลักคิด เพื่อการเพิ่มกำลังการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและ สังคม ด้วยการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูง มาร่วมงาน นำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้บริหารงานและบุคลากร การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

จิตติมา อัครนิติพงศ์. (2556). **การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์**. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

ฉัตรนรินทร์เมธีกุล. (2559). **การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในยุค THAILAND 4.0**. กรุงเทพฯ: สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดนัย เทียนพุฒ. (2546). **ธุรกิจของ HR B2E : Business to Employee**. กรุงเทพฯ : บริษัท นาโกต้า จำกัด.

นิติธรรม : HR Society Magazine. วารสารฉบับ เดือนสิงหาคม 2559.

นิธินาถ สินธุเดชะ. (2549). **คู่มือเทคนิคและ วิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่แนวทาง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี : การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). **การพัฒนา องค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. (พิมพ์ ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2554). **การบริหาร การเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. .

สมบัติ กุสุมาวลี. (2547). **บริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ไป เพื่ออะไร? .โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์**. สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

สมบัติ นพรัก. (2558). **การบริหารการ เปลี่ยนแปลง**. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

สมพิศ ทองปาน. (2559). **HR เชิงรุกในยุค ของการเปลี่ยนแปลง**. วารสารบัณฑิต ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559.

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

- Daft, R. & Marcic, D. (2013). **Management: The new workplace**. 8th ed. Canada: South-Western Cengage Learning
- Greiner Larry E., (1972) **Evolution and Revolution as Organizations Grow**, President and Fellows of Harvard College, s. 39.
- Pucki, V., Tichy, N. M., & Barnett, C. K. (Eds.). (1992). **Globalizing management: Creating and leading the competitive organization**. New York: Wiley.
- Leavitt, Harold J. (1973). **Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches in Handbook of Organizations**, Ed James G. March, Chicago : Rand McNally and Company.
- Lewin, Kurt. (1951). "Field. Theory and Leaning" Ind. Cartwright **Field theory in Social Science: Selected Theoretical**. New York: Harper and Row.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2012). **Human resource management: Gaining a competitive advantage**. 8th ed., New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Siengthi, S. & Bechter, C. (2004). HRM in Thailand. In Budhwar, P. (Ed.), **Managing Human Resource in Asia-Pacific**. (pp. 141-172). London: Routledge.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2013). The state of the HR profession. **Human Resource Management**. 52(3), 457-471.

การวางแผนการจัดการโรงงานกล่องขนม สำหรับปริมาณการสั่งผลิตที่ไม่แน่นอนในแต่ละครั้ง

Management Planning for Food Packaging, Case of Varies Production Capacity

ธิปัตย์ โสติดิวรรณ^{1*}, ชุตติเดช มั่นคงธรรม²

Tipat Sottiwan¹, Chutidaj Munkongtum²

¹สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : chutidaj999@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษากระบวนการจัดตารางผลิตหลักและการบริหารวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม 2. พัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อใช้จัดตารางการผลิตหลักและวางแผนความต้องการวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม ในการวางแผนการจัดการ เพื่อลดระยะทางการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์ระหว่างแผนกโดยรวม ภายใต้ความต้องการของสินค้าที่มีความไม่แน่นอนในแต่ละครั้ง โดยงานวิจัยนี้ได้เลือกโรงงานกล่องขนมเป็นโรงงานกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีกระบวนการผลิตค่อนข้างยืดหยุ่นตามความต้องการของลูกค้า อีกทั้งความต้องการสินค้ามีลักษณะที่ไม่แน่นอนในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการโรงงานอยู่หลายครั้งในหนึ่งปี โดยงานวิจัยนี้นำเอาวิธีการคำนวณแบบ Simulated Annealing ร่วมกับหลักการออกแบบโรงงานแบบ Robust Layout มาทำการหาผังโรงงานที่เหมาะสมเพียงผังเดียวที่ดีที่สุด ณ ช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับความต้องการของสินค้าที่มีความไม่แน่นอน โดยเริ่มจากการเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปของแผนภูมิในแต่ละช่วงเวลา จากนั้นทำการหาคำตอบโดยโปรแกรมออกแบบโรงงานที่ใช้หลักการ Simulated Annealing ในการคำนวณ และทำการประเมินความเหมาะสมของโรงงานหลังปรับปรุงโดยหลักการออกแบบโรงงานแบบ Robust Layout

ผลการวิจัยพบว่า

1. ให้ค่าต้นทุนความสูญเสียโดยรวม (Total Penalty Cost, TPC) อยู่ที่ย่อยละ 0.76 แสดงว่ามีความเหมาะสมในการนำระบบโรงงานนี้ไปปรับใช้จริง
2. สามารถลดระยะทางการเคลื่อนย้ายวัสดุโดยรวมของโรงงานกรณีศึกษา จาก 5,343,338 เมตร เหลือ 4,089,541 เมตร ซึ่งทำให้ระยะทางรวมลดลง 1,253,798 เมตรต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 23.46

คำสำคัญ : การจัดการโรงงาน, Simulated Annealing, Robust Layout, ปัญหาความต้องการที่ไม่แน่นอนในแต่ละช่วงเวลา

ABSTRACT

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

The research found that

1. The cost of the overall loss (Total Penalty Cost, TPC) at 0.76 percent, indicating that a suitable system is adapted to the real factory.
2. And can decrease the distance of moving materials include case studies of plants from 5,343,338 to 4,089,541 meters away, which makes the total distance, down 1,253,798 meters per year, or 23.46 percent

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

บทนำ

การวางแผนโรงงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญ หากโรงงานมีการจัดวางผังโรงงานอย่างเหมาะสม จะช่วยลดต้นทุนได้ ถึงร้อยละ 20-50 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด โรงงานกรณีศึกษา ในงานวิจัยฉบับนี้เป็นโรงงานที่ทำการผลิตกล่องขนม ซึ่งผลิตภัณฑ์ของโรงงานมีหลากหลาย

รูปแบบ และมีลักษณะการผลิตตามรายการสั่งซื้อของลูกค้า (Make to Order) การวางแผนโรงงานมีการจัดวางตำแหน่งเครื่องจักรตามกระบวนการผลิต (Process Layout) ปัจจุบัน คำสั่งซื้อของลูกค้ามีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ทำให้โรงงานต้องปรับเปลี่ยนผังโรงงานในแต่ละช่วงเวลาที่มียารายการคำสั่งซื้อของลูกค้า

ที่ต่างกันไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการระบบการจัดการโรงงานที่เหมาะสมสำหรับโรงงานกรณีศึกษา โดยประยุกต์ใช้วิธีการ Simulated Annealing ร่วมกับหลักการออกแบบแผนผังโรงงานแบบ Robust Plant Layout ซึ่งเป็นหลักการหนึ่งในการหาผังโรงงานแบบพลวัต Dynamic Layout Problem เพื่อให้ได้แผนผังที่เหมาะสมเพียงผังเดียว สำหรับรองรับความต้องการของสินค้าที่ไม่แน่นอนในแต่ละช่วงเวลา และลดระยะทางการเคลื่อนที่ของผลิตภัณฑ์โดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษากระบวนการจัดตารางการผลิตหลักและการบริหารวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม
- 2) พัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อใช้จัดตารางการผลิตหลักและวางแผนความต้องการวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม

กรอบแนวคิดการวิจัย

- 1) ศึกษาข้อมูลวัสดุคงคลังของโรงงานกรณีศึกษา ประกอบด้วย วัตถุดิบในการผลิตกล่องขนม
- 2) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจนี้จะใช้สำหรับการจัดตารางการผลิตหลัก การวางแผนความต้องการวัสดุคงคลังในส่วนของอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม การคำนวณปริมาณวัตถุดิบคงคลังสำรอง และการเบิก-จ่าย รับเข้าวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม

การดำเนินการวิจัย

- 1) ศึกษากระบวนการจัดตารางการผลิตหลักและการบริหารวัสดุคงคลังของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม
- 2) สัมภาษณ์วิจัยและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 3) จัดหาปริมาณวัตถุดิบคงคลังสำรองให้เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างแฟ้มข้อมูลบัญชีรายการวัสดุ (BOM) แสดงรายการกล่องบรรจุขนม และชิ้นส่วนประกอบย่อยที่ใช้ในการผลิตเพื่อให้สามารถกำหนดในตารางการผลิตหลักได้ว่าต้องการใช้เป็นจำนวนเท่าใด ให้เพียงพอและทันเวลากับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาตลอดระยะเวลาของการวางแผน
- 4) ออกแบบและพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อใช้สำหรับการจัดตารางการผลิตหลักและการวางแผนความต้องการการวัสดุคงคลังโดยนำคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในรูปแบบของโปรแกรมระบบสนับสนุนการตัดสินใจ พัฒนาระบบโดยใช้ภาษา Microsoft Visual Basic 2008 และระบบจัดการฐานข้อมูล Microsoft Access 2007
- 5) ตรวจสอบการทำงานของโปรแกรมระบบสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริงในอดีต พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดและยังไม่เหมาะสมของตัวโปรแกรม
- 6) สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ
- 7) จัดทำรูปเล่มวิจัย

ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิตของโรงงานกรณีศึกษา ซึ่งเป็นผู้ใช้งานระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดตารางการ

ผลิตหลักและแผนความต้องการวัสดุคงคลังสามารถสรุปประเด็นต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1) มีหน้าจอและเมนูการทำงานที่เหมาะสมต่อการใช้งาน และสามารถป้อนข้อมูลต่างๆ ได้สะดวก

2) มีส่วนนำทางการใช้งานให้กับผู้ใช้ระบบ

3) สามารถประมวลผลตารางการผลิตหลักประจำเดือนและแผนความต้องการวัสดุคงคลังในส่วนของบรรจุภัณฑ์ได้รวดเร็ว และประมวลผลเมื่อไหร่ก็ได้ตามต้องการ

4) สามารถแก้ไขข้อมูลในรายงานตามที่ใช้ระบบต้องการและสั่งพิมพ์รายงานได้ผ่านทางเครื่องพิมพ์

5) ไม่ต้องจำสูตรการคำนวณเพราะอยู่ในระบบ และมีการกำหนดค่าเริ่มต้นการใช้งานที่เหมาะสมให้กับผู้ใช้ ซึ่งสามารถแก้ไขค่าภายหลังได้

6) การทำงานทุกอย่างอยู่ในระบบเดียวกันทั้งหมด ไม่ต้องเสียเวลาในการส่งข้อมูล และสามารถแสดงข้อมูลพร้อมกันได้หลายหน้าต่าง

อภิปรายผล

จากการศึกษา วิเคราะห์ และปรับปรุงผังโรงงานกรณีศึกษา ภายใต้สภาวะความต้องการผลิตภัณฑ์ไม่แน่นอน โดยใช้เทคนิคการปรับปรุงผังโรงงานด้วยการคำนวณตามวิธี Simulated Annealing ร่วมกับการวิเคราะห์ความเหมาะสมของผังโรงงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ผังโรงงานแบบโรบัสต์นั้น สามารถออกแบบแผนผังโรงงานที่สามารถใช้งานได้ตลอดทั้งปีโดย ลดการเปลี่ยนแปลงผังโรงงานระหว่างปี และสามารถ

รองรับกับความต้องการสินค้าที่ผันแปรในแต่ละช่วงเวลาได้และทำให้ระยะทางการเคลื่อนที่ของผลิตภัณฑ์ระหว่างแผนกโดยรวมลดลงได้ถึงร้อยละ 23.46

เนื่องจากวิธีการที่น่าเสนอในงานวิจัยนี้เป็นเพียงการหาคำตอบที่เหมาะสม ยังไม่ใช่คำตอบที่ดีที่สุด ดังนั้นหากมีการปรับเปลี่ยนค่าตัวแปรนำเข้า หรือพิจารณาวิธีการหาคำตอบด้วยวิธีอื่นๆ อาจจะสามารถพัฒนาคำตอบที่ได้ให้เข้าใกล้กับคำตอบที่ดีที่สุด Optimal Solution ได้มากขึ้น

1) ปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม คือ ปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนมจัดทำตารางการผลิตหลักโดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานผู้วางแผน ไม่ได้ใช้หลักทฤษฎีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวางแผนให้เป็นระบบแต่อย่างใด ทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานในการวางแผนขาดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตารางการผลิตหลัก และอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย จนบางครั้งไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าได้ทันกำหนดหรือถ้าสามารถผลิตสินค้าได้ทันกำหนดก็จะต้องมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของเจ้าหน้าที่แผนกผลิตมาก นอกจากนี้โรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนมยังประสบปัญหาปริมาณวัตถุดิบที่ส่งไปน้อยกว่าความต้องการที่ใช้ในการผลิตจึงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนตารางการผลิตหลักให้สอดคล้องกับปริมาณวัตถุดิบที่ได้รับ แต่ถ้าแก้ปัญหาด้วยวิธีการส่งวัตถุดิบมาเพื่อไว้จำนวนมากแล้วไม่สามารถผลิตสินค้าสำเร็จรูปได้ตามจำนวนที่สอดคล้องกับปริมาณวัตถุดิบที่ส่งไป อันเนื่อง

มาจากข้อจำกัดในเรื่องกำลังการผลิตก็จะทำให้ลูกค้าไม่พอใจได้ ส่วนปัญหาอื่นๆ ที่พบ คือโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนม ยังไม่มีการจัดหาปริมาณวัตถุดิบคงคลังสำรองให้เหมาะสม ซึ่งมีโอกาสที่วัตถุดิบจะขาดแคลน ทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าสำเร็จรูปได้ ทันกำหนด หรือมีโอกาสที่จะเก็บวัตถุดิบคงคลังสำรองมากเกินไปจนความจำเป็น ทำให้วัตถุดิบที่ใช้หมดอายุและใช้พื้นที่ในการจัดเก็บมาก อีกทั้งยังไม่มีระบบการเบิกจ่าย-รับเข้าวัตถุดิบและเข้าสินค้าสำเร็จรูปที่ดีทำให้มีปัญหาในการตรวจสอบสถานะคงคลังของบรรจุภัณฑ์และสินค้าสำเร็จรูป

2) แนวทางในการแก้ปัญหา คือ นำวิธีการจัดตารางการผลิตตามกำหนดส่งเร็วสุดก่อน (Earliest Due Date: EDD) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างระบบการจัดตารางการผลิตหลักและสร้าง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการคำนวณให้สอดคล้องกับวิธีการดังกล่าว เพื่อลดความยุ่งยาก ความผิดพลาด และความล่าช้าที่เกิดขึ้นจากการคำนวณโดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของ เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิตแบบลองผิดลองถูกข้อมูลของตารางการผลิตหลักจะถูกส่งไปเป็นข้อมูลนำเข้าของการวางแผนความต้องการวัสดุคงคลัง (Material Requirements Planning: MRP) ซึ่งนำมาช่วยในการบริหารวัสดุคงคลังในส่วนของบริษัท มุ่งเน้นการสั่งวัตถุดิบให้ถูกต้องเพียงพอกับปริมาณที่ต้องการ และตรงตามเวลาที่กำหนด นอกจากนี้แผนการสั่งวัตถุดิบทั้งหมด จะต้องสอดคล้องกับสินค้าสำเร็จรูปขั้นสุดท้ายที่กำหนดไว้ในตารางการผลิตหลัก

3) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจจะใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยในการประสานและ

รวบรวมข้อมูลของฝ่ายต่างๆ มาจัดเก็บ แล้วทำการวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์ในการแก้ปัญหาซึ่งจะนำไปให้เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้จัดตารางการผลิตหลักและวางแผนความต้องการวัตถุดิบได้อย่างเป็นระบบ ตารางการผลิตหลักที่ได้จะช่วยให้โรงงานกรณีศึกษาสามารถผลิตสินค้าสำเร็จรูปได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งช่วยลดโอกาสการผลิตสินค้าสำเร็จรูปไม่ทันกำหนดส่งมอบ และมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของเจ้าหน้าที่แผนกผลิตน้อยลงจากชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในปัจจุบัน นอกจากนี้ระบบ MRP ในระบบสนับสนุนการตัดสินใจจะช่วยให้การสั่งปริมาณบรรจุภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องไม่มากและไม่น้อยกว่ากับจำนวนที่ต้องการ และตรงตามเวลาที่กำหนดยิ่งไปกว่านั้นในระบบสนับสนุนการตัดสินใจยังมีในส่วนของการคำนวณปริมาณวัตถุดิบคงคลังสำรองให้มีความเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่วัตถุดิบจะขาดแคลน และในระบบสนับสนุนการตัดสินใจจะมีระบบการเบิกจ่าย-รับเข้าวัตถุดิบ ที่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถตรวจสอบสถานะคงคลังได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4) ผลการทดสอบกับตัวอย่าง จำนวน 6 เดือน ของโรงงานอุตสาหกรรมกล่องบรรจุขนมแสดงให้เห็นได้ว่าระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดตารางการผลิตหลักและการวางแผนความต้องการวัสดุคงคลังในส่วน of วัตถุดิบที่ได้จากงานวิจัย สามารถประยุกต์ใช้กับโรงงานกรณีศึกษาได้จริง มีความน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติโดยสินค้าสำเร็จรูปที่ผลิตไม่ทันกำหนดส่งมอบ

ลดลงเฉลี่ย 149.17 ลังต่อเดือน ชั่วโมงการทำงาน
ช่วงเวลาในวันทำงานปกติลดลงเฉลี่ย 4 ชั่วโมง
ต่อ 100 เดือน และจำนวนวันอาทิตย์ที่ให้
เจ้าหน้าที่แผนกผลิตทำงานเพิ่มลดลงเฉลี่ย
1.5 วันต่อเดือน หรือลดลงเฉลี่ย 12 ชั่วโมง
ต่อเดือน

5) ด้านระยะทางที่สิ้นเปลืองในโรงงาน
อุตสาหกรรมกล่งบรรจุขนม จากการวัดระยะ
ทางการเคลื่อนที่ระหว่างแผนกโดยโปรแกรม
MS Visio 2003 และทำการหาระยะทางการ
เคลื่อนที่โดยรวมจริงจากโปรแกรมหักแล้ว
พบว่าในไตรมาสที่ 1-4 ผังโรงงานหลังปรับปรุง
มีระยะทางการเคลื่อนที่โดยรวมเท่ากับ
1,008,390 เมตร 1,091,688 เมตร 1,144,325
เมตร และ 845,137 เมตร ตามลำดับ และมี
ระยะทางโดยรวมตลอดทั้งปีอยู่ที่ 4,089,541
เมตร เมื่อทำการเปรียบเทียบกับผังโรงงานก่อน
ปรับปรุงพบว่ามีระยะทางเคลื่อนที่ตลอดทั้งปี
ลดลงจาก 5,343,338 เมตร เป็น 4,089,541 เมตร
หรือคิดเป็นร้อยละ 23.46 และเมื่อเปรียบเทียบ
รูปแบบผังโรงงานที่ออกแบบปรับปรุงกับ
ผังโรงงานก่อนปรับปรุง พบว่าต้องทำการ
ย้ายตำแหน่งทุกแผนก ยกเว้นแผนกที่ 1 และ
6 ที่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้เนื่องจากเป็นส่วน
ของเครื่องจักรขนาดใหญ่ และเป็นส่วนของ
สำนักงานการผลิต ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการจัดการการผลิตและ
การวางแผน ความต้องการวัสดุคงคลังในส่วน
ของวัตถุดิบของโรงงานอุตสาหกรรมกล่งบรรจุขนม
ให้ดียิ่งขึ้น สามารถที่จะนำไปพัฒนาต่อในส่วน

ของการวางแผนการจัดส่งกล่องขนมของโรงงาน
กรณีศึกษาได้

2) การจัดการตารางการผลิตหลักในระบบ
สนับสนุนการตัดสินใจไม่ได้คำนึงถึงมูลค่า
ของกล่องขนมต่อลัง สามารถนำมามูลค่ากล่องขนม
ต่อลังมาพิจารณาในการจัดการตารางการผลิต
หลัก เพื่อให้ตารางการผลิตหลักมีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้นได้

3) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ
ถูกพัฒนาขึ้นด้วยภาษา Visual Basic ถ้าโรงงาน
อุตสาหกรรมกล่งบรรจุขนม ต้องการที่ใช้ระบบ
สนับสนุนใจแบบออนไลน์สามารถนำเอาขั้นตอน
การตัดสินใจในการจัดการตารางการผลิตและ
การวางแผนความต้องการวัตถุดิบคงคลังในส่วน
ของกล่องขนมที่ถูกนำเสนอในงานวิจัยไปพัฒนา
ได้อีก

4) ผู้ที่สนใจสามารถนำระบบสนับสนุน
การตัดสินใจจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับ
โรงงานอื่นๆ ที่มีลักษณะการผลิตคล้ายกับ
โรงงานกรณีศึกษาได้

5) งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษา พัฒนา
วิเคราะห์ และปรับปรุงผังโรงงานกรณีศึกษา
ภายใต้สภาวะความต้องการผลิตภัณฑ์ที่ไม่แน่นอน
โดยใช้เทคนิคการปรับปรุงผังโรงงานด้วยการ
คำนวณตามวิธี Simulated Annealing ร่วมกับ
การวิเคราะห์ความเหมาะสมของผังโรงงาน
ด้วยวิธีการวิเคราะห์ผังโรงงานแบบโรบัสต์นั้น
สามารถออกแบบแผนผังโรงงานที่สามารถใช้งาน
ได้ตลอดทั้งปีโดย ลดการเปลี่ยนแปลงผังโรงงาน
ระหว่างปี และสามารถรองรับกับความต้องการ
สินค้าที่ผันแปรในแต่ละช่วงเวลาได้และทำให้
ระยะทางการเคลื่อนที่ของผลิตภัณฑ์ระหว่าง
แผนกโดยรวมลดลงได้ถึงร้อยละ 23.46 เนื่องจาก

วิธีการที่นำเสนอในงานวิจัยนี้ เป็นเพียงการหาคำตอบที่เหมาะสม ยังไม่ใช่คำตอบที่ดีที่สุด ดังนั้น หากมีการปรับเปลี่ยนค่าตัวแปรนำเข้า หรือพิจารณาวิธีการหาคำตอบด้วยวิธีอื่นๆ อาจจะ สามารถพัฒนาคำตอบที่ได้ให้เข้าใกล้กับคำตอบที่ดีที่สุด Optimal Solution ได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

ปณิธาน ฟิรพัฒนา. "เจเนติกส์อัลกอริทึมกับปัญหาการวางผังโรงงาน," วารสารวิศวกรรมสาร มช., ปีที่ 33 ฉบับที่ 4, หน้า 313- 324, 2549.

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

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

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

**การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการ
ผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชน
ด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน**

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

ชุตินันต์ สะสง

Chutimun Sasong

สาขาวิชาสังคมศาสตร์ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

e-mail : chutimun24@gmail.com

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า (1) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมดำเนินงานกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP โดยผลิตผลิตภัณฑ์ด้วยกระบวนการทางความคิดที่ต่อยอดมาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่ยังไม่ได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการผลิต (2) โครงการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจรายย่อย ต่างมุ่งเน้นนำนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เข้ามาใช้ในการผลิตสินค้าของตนเพื่อให้กิจการสามารถขายสินค้ามีกำไร และดำรงอยู่รอดได้ในธุรกิจ (3) รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความสัมพันธ์กัน โดยโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ $\chi^2 =$

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

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม บทบาทผู้ประกอบการ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์

ABSTRACT

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

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

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

บทนำ

ในสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันมากขึ้นผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนรายเดี่ยวและระดับชุมชนที่ทำธุรกิจ ผู้ประกอบการเหล่านี้

มีอำนาจและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ เนื่องจากทักษะของพวกเขาทำให้เกิดการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมานอกจากนั้นยังเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Bruque and Moyano, 2007)

สำหรับในประเทศไทยผู้ประกอบการได้รับ

ความสนใจมาจากรัฐบาล เป็นที่เชื่อกันว่าการเติบโตของเศรษฐกิจในประเทศส่วนหนึ่งมาจากแรงผลักดันของผู้ประกอบการ (Thechatakerng 2012, 2009; Jansen et al, 2004; Carree, Van and Thurik, 2002) จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีจำนวนผู้ประกอบการที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนรายเดียวและระดับชุมชน วิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises: MEs) และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambon One Product: OTOP) กิจกรรมดังกล่าวเป็นธุรกิจในระดับจุลภาคที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ฉะนั้นหากผู้ประกอบการเหล่านี้ต้องการประสบความสำเร็จในธุรกิจจะต้องพัฒนาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้เกิดเป็นรูปธรรมตลอดจนสร้างการเรียนรู้จากพันธมิตรในท้องถิ่น และคำนึงถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เงื่อนไขสภาพภูมิศาสตร์ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและการสรรค์สร้างกิจกรรมในชุมชนเป็นสำคัญ (Minnitti and Bygrave, 2001, pp.15-16)

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

สำหรับธุรกิจ OTOP ของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง

และลำพูน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2557, ออนไลน์) มีธุรกิจ OTOP เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และในปี 2553 กรมพัฒนาชุมชนได้เริ่มดำเนินการโครงการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย (OTOP Product Champion: OPC) ภายใต้นโยบายรัฐบาลที่ใช้ชื่อ OTOP ที่มุ่งเป้าหมายสู่การสร้างรายได้และกำไรให้กับชุมชนของตนเอง (กัลยาณี สูงสมบัติ, 2554)

ปัจจุบันจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีจำนวนผู้ผลิตและผู้ประกอบการ OTOP ที่จดทะเบียน จำแนกตามประเภทผู้ผลิต/ผู้ประกอบการ จำนวน 7 อำเภอ มี 3 ประเภท รวมทั้งสิ้นจำนวน 266 ราย มีผลิตภัณฑ์ทั้งหมด 511 ผลิตภัณฑ์ โดยได้รับคัดสรรฯ อยู่ในระดับ 5 ดาว จำนวน 11 กลุ่ม ระดับ 4 ดาว จำนวน 39 กลุ่ม ระดับ 3 ดาว จำนวน 10 กลุ่ม ระดับ 2 ดาว จำนวน 9 กลุ่ม และระดับ 1 ดาว ไม่มี (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2556)

จะเห็นได้ว่าผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการอยู่ในระดับ 5 ดาว มีจำนวน 11 กลุ่ม นับว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ประกอบการ OTOP ที่ลงทะเบียน จำนวน 266 ราย ฉะนั้น การที่จะใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาขับเคลื่อนและช่วยเหลือกลุ่มผู้ประกอบการ OTOP ที่อยู่ในกลุ่มระดับ 1-3 ดาว เกิดการพัฒนาไปสู่ระดับ 4-5 ดาว ได้นั้น ต้องพัฒนาตัวผู้ประกอบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน แม้กระทั่งการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้สวยงาม รวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มทางผลผลิตด้วยนวัตกรรมที่เกิดจากการบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ OTOP สู่อุตสาหกรรมและพัฒนากระบวนการสร้างพื้นฐานให้มีศักยภาพก้าวไปสู่ SMEs ได้อย่างไร ด้วยเหตุดังกล่าว

จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับผลิตภัณฑ์ให้ก้าวไปสู่ระดับ 4-5 ดาว ตลอดจนพัฒนาผู้ประกอบการ OTOP อันเป็นรากฐานเศรษฐกิจชุมชนให้เติบโตและพัฒนาเข้าสู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาบริบทความเหมือนและความแตกต่างของโครงการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจรายย่อย ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของรูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. มีการเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบรายงานการวิจัย วารสารวิชาการ
2. ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มีการส่งเสริมเรื่องผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP
3. ตอบสนองกลยุทธ์จังหวัดด้านการส่งเสริมและยกระดับผลิตภัณฑ์ OTOP ให้ได้มาตรฐานและเพิ่มมูลค่าทางด้านเศรษฐกิจ

4. คนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น เกิดการพึ่งตนเองได้มากขึ้น

5. ระบบเศรษฐกิจในชุมชนมีความเข้มแข็ง

การดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (mixed-methods research) โดยผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เวทีเสวนากลุ่มย่อย ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) การวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากการรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในบทที่ 2 รวมถึงการพัฒนารอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ที่จดทะเบียนทั้ง 3 ประเภทคือ (1) กลุ่มผู้ผลิตชุมชน (2) ผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียว และ (3) ผู้ผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง และอำเภอปางมะผ้า จำนวนทั้งสิ้น 130 ราย ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Darwin Hendel ขนาดกลุ่มประชากรที่ประมาณ 130 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 100 คน (มนัส สุวรรณ, 2556, หน้า 70)

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถาม และ (2) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Alpha Coefficient) ของครอนบาค จำนวน 3 ปัจจัย คือ (1) บทบาท

ผู้ประกอบการ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .788 (2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .796 และ (3) มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .845 ข้อคำถามใช้มาตราวัดแบบลิเกิร์ต 5 ระดับ (5-point Likert Scale) คือ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สภาพการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ที่ผ่านมาผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ได้ดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้หมายถึงเพียงตัวสินค้าอย่างเดียวเท่านั้น แต่ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ได้ใช้กระบวนการหลอมรวมความคิดความเชื่อ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดมาจากรบรรพบุรุษ การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลผลิตกลายเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ มีเอกลักษณ์ มีจุดเด่น จุดขาย ที่รู้จักกันแพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ (หลี่ วราฤทธิ์ หิรัญกุล, 2559, สัมภาษณ์) กระบวนการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาใช้ในกิจการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ที่ผ่านมายังไม่มีประสิทธิภาพ

และประสบผลสำเร็จในการทำงานเนื่องจากขาดความเข้าใจในเรื่องดังนี้ (1) การเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมหรือสภาพภายนอกองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม (2) การเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่ามีความพร้อมในการที่จะสร้างนวัตกรรมองค์กรหรือไม่ เช่น เงินทุน และตัวบุคลากร เป็นต้น (3) การสร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายในองค์กรธุรกิจตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากบุคลากรบางกลุ่มที่ไม่สามารถยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ (4) นวัตกรรมที่ทำนั้นสามารถที่จะทำได้ในความเป็นจริง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (ทุนรินทร์ ศิริยานนท์, 2559, สัมภาษณ์) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานพาณิชย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน หอการค้าจังหวัดแม่ฮ่องสอน และ



ภาพที่ 1 ผลิตภัณฑ์ OTOP

สถาบันการศึกษา อาทิ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน และสถาบัน การศึกษาอื่นๆ

บริบทความเหมือนและความแตกต่าง ของโครงการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจ ชุมชน และวิสาหกิจรายย่อย ในการสร้างมูลค่า เพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า กิจการดังกล่าวข้างต้นต่างนำนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เข้ามาใช้ในการผลิตสินค้าของตนเพื่อให้กิจการ สามารถขายสินค้ามีกำไร และดำรงอยู่รอดได้ ในธุรกิจ อีกทั้งการนำนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ มาใช้นั้นจะทำให้กิจการของตนมีความสามารถ ในการสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่งชั้นมียอดขาย ที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดกำไรเพิ่ม กระทั่งสามารถ ขยายกิจการของตนเองได้ในที่สุด โดยมีความ แตกต่างในด้านวัตถุประสงค์ ด้านกฎหมายหลัก ด้านหน่วยงานหลัก ด้านลักษณะของผู้ประกอบ การ และด้านประเภทของกิจการ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ประกอบการ ผลิตภัณฑ์ OTOP มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี ตามลำดับ มีระดับ การศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระยะเวลาการ จดทะเบียนผลิตภัณฑ์ OTOP พบว่า ส่วนใหญ่

จดทะเบียน 8 ปี ขึ้นไป รองลงมาจดทะเบียน 6-8 ปี และจดทะเบียน 3-5 ปี ตามลำดับ โดย จดทะเบียนผลิตภัณฑ์เป็นประเภทกลุ่มผู้ผลิต ชุมชน รองลงมาเป็นประเภทผู้ผลิตชุมชน ที่เป็นเจ้าของรายเดียว และเป็นประเภทผู้ผลิต วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามลำดับ ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ได้ระดับดาว 2 ดาว รองลงมาระดับ 1 ดาว และระดับ 3 ดาว ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินธุรกิจที่ผ่านมา ส่วนใหญ่คงที่ รองลงมามีกำไร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า บทบาทผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ($p < .05$) บทบาทผู้ประกอบการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมูลค่าเพิ่มเศรษฐกิจ ชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับมูลค่าเพิ่มเศรษฐกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .05$)

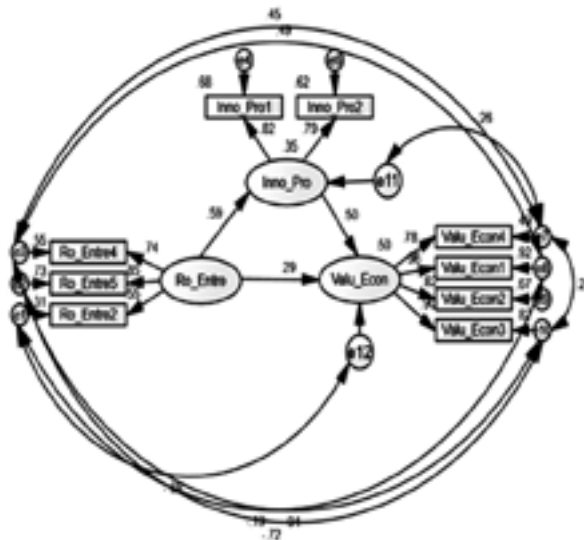
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบ การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ พบว่า ค่าสถิติความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวแบบมาตรวัดของรูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เชิงสร้างสรรค์

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

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

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



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

ภาพที่ 2 ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของตัวแบบมาตรวัดการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

อภิปรายผล

ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี ตามลำดับ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรีตามลำดับ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระยะเวลาการจดทะเบียนผลิตภัณฑ์ OTOP พบว่า ส่วนใหญ่

จดทะเบียน 8 ปี ขึ้นไป รองลงมาจดทะเบียน 6-8 ปี และจดทะเบียน 3-5 ปี ตามลำดับ โดยจดทะเบียนผลิตภัณฑ์เป็นประเภทกลุ่มผู้ผลิตชุมชน รองลงมาเป็นประเภทผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียว และเป็นประเภทผู้ผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามลำดับ ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ได้ระดับดาว 2 ดาว รองลงมาระดับ 1 ดาว และระดับ 3 ดาว ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินธุรกิจที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มากที่ รองลงมาคือมีกำไรตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=.495) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น การอบรม สัมมนา เพื่อหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.40) ด้านให้ความสำคัญมากในการพัฒนาสินค้าหรือบริการให้มีคุณภาพที่โดดเด่นกว่าคู่แข่ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.33) ด้านการคิด แสวงหาโอกาส และหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้กิจการมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.23) ด้านได้คิด แสวงหาโอกาส และหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้กิจการมีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.20) และด้านการประเมินและสรุปผลการดำเนินงานเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.91) ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Miller (1983, pp. 770-791) กล่าวว่า ประอบการต้องมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารความเสี่ยง และมีการบริหารงานในเชิงรุกโดยอาศัยความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันนำไปสู่การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเสมอ และต้องมีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ด้วยการบูรณาการองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

ระดับความคิดเห็นต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=.524) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม อยู่ในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ย=4.18) ด้านปรับเปลี่ยนรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความแตกต่างให้เหนือกว่าคู่แข่ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.12) ด้านใช้บรรจุภัณฑ์อาหารที่ผลิตจากพลาสติกชีวภาพที่ย่อยสลายง่าย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.92) ด้านผลิตภัณฑ์ที่มีความร่วมสมัย (ตรงกับสไตล์ความนิยมในปัจจุบัน) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.75) และด้านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการผลิตและออกแบบผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.73) ตามลำดับ

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

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

และด้านผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ มีอินธา (2553) กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม การบริการ การบริโภค การผลิต และการกระจายผลผลิต โดยให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจของ ชุมชนนั้น คือให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์จากการใช้ทุนของชุมชน โดยสมาชิกในชุมชนจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะผลิตอะไรบ้างตามศักยภาพและทุนประเภทต่างๆ ที่มีอยู่ โดยมีครอบครัวเป็นหน่วยการผลิตแรงงานของสมาชิกในครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เน้นการพึ่งแรงงานของ

คนในครอบครัว พึ่งทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น พึ่งตนเองและพึ่งกันเองในชุมชน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของโมเดลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ค่าสถิติความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า ดังนี้ ค่าไคสแควร์ (X^2) เท่ากับ 23.044 อัตราส่วนของไคสแควร์ กับ degree of freedom (X^2/df) เท่ากับ 1.440 ค่าสถิติทดสอบ p-value เท่ากับ .113 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน goodness of fit index (GFI) เท่ากับ .953 ค่าสถิติวัดระดับ



ภาพที่ 3 แบบจำลองการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจชุมชนด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

ความกลมกลืนเปรียบเทียบ comparative fit index (CFI) เท่ากับ .988 ค่าสถิติวัดความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน root mean square residual (RMR) เท่ากับ .029 ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ root mean square error of approximation (RMSEA) เท่ากับ .067 และดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ normal fit index (NFI) เท่ากับ .963 ตามลำดับ งานวิจัยนี้จึงได้ทฤษฎีฐานรากขึ้นมาใหม่ นำเสนอดังภาพที่

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ OTOP เพื่อขยายฐานตลาดไปยังต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้ผลิตภัณฑ์ OTOP เป็นที่ยอมรับในเวทีระดับโลกต่อไป

2. ควรศึกษาแนวทางและรูปแบบในการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ OTOP ของชุมชนเพื่อคนในชุมชนมีรายได้ เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งและเกิดการพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2557). **การลงทะเบียนผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP**. ค้นเมื่อ 26 มกราคม 2558, จาก <http://113.53.241.24/MainMenu/>.

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2554). ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2557, จาก <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L6/6-2-3.html>.

ทุนรินทร์ ศิริยานนท์. (2559). ผู้ประกอบการ OTOP อ.เมือง จ.แม่ฮ่องสอน. สัมภาษณ์, วันที่ 24 พฤษภาคม 2559.

มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน Partial Least Square Path Modeling (PLS Path Modeling). **การประชุมวิชาการสถิติและสถิติประยุกต์ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2553**.

วิลาวัลย์ มีอินธา. (2553). การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน กรณีศึกษา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์. **จุลินพนธ์ปริญาเศรษฐศาสตร์บัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2556). **สรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2557, จาก <http://maehongson.cdd.go.th/index.php?start=54>.

หลิ วราฤทธิ์หิรัญกุล. (2559). ผู้ประกอบการ OTOP อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน. สัมภาษณ์, วันที่ 23 พฤษภาคม 2559.

Boomsma, A., & Hoogland, J. J. (2001). The robustness of LISREL modeling revisited. In R. Cudeck, S. du Toit, & D. Sörbom (Eds.), *Structural equation modeling: Present and future: A Festschrift in honor of Karl Jöreskog* (pp. 139-168). Chicago: Scientific Software International.

- Bruque, S. and Moyano, J. 2007. Organisational Determinants of Information Technology Adoption and Implementation in SMEs: The Case of Family and Cooperative Firms. *Technovation*. 27 May.
- Carree, M., Van Stel, A., Thurik, R., & Wennekers, S. (2002). Economic development and business ownership: an analysis using data of 23 OECD countries in the period 1976-1996, *Small Business Economics*, 19(3): 271-290.
- Janssen, I., Krabbendam, L., & Bak, M. (2004). Childhood abuse as a risk factor for psychotic experiences. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 109: 38-45.
- Lingard, H., & Rowlinson, S. (2005). *Occupational Health and Safety in Construction Project Management*. Oxon: Spon Press.
- Miller, G. R. (1983). The correlation of entrepreneurship in three types entrepreneurial firms: *Management Science*, 29(2): 770-791.
- Minnitti M., & Bygrave, W. D. (2001). A dynamic model of entrepreneurial learning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(3): 15-16.
- Shoonhoven, C., Eisenhardt, K., & Lyman, K. (1990). Speeding products to market; waiting time to first product introduction in new firms. *Administrative Science Quarterly*, 35(1): 177-207.
- Thechatakerng, P. (2009). Determinants of micro-entrepreneurs innovation, *Paper presented in EDP workshop*, Barcelona, April 2-3, Spain.
- Thechatakerng, P. (2012). Thai immigrant entrepreneurs in New Zealand, contemporary research on E-business technology and strategy communications in computer and information science, Springer *Heidelberg Dordrecht, London, New York*.
- Westland, J. C. (2010). *Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling*. Published in *Electronic Commerce Research and Applications*, forthcoming.

**ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี
พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา กับพฤติกรรมการติดตามรายการ
“คืนความสุขให้คนในชาติ”**

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

เสรี วงษ์มณฑา^{1*}, ชุษณะ เตชคณา²

Seri Wongmonta¹, Jusana Techakana²

¹วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพมหานคร

²มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: aerm2503@yahoo.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะ (1) ศึกษาพฤติกรรมการติดตามรับชมรายการ “คืนความสุขให้คนในชาติ” ที่นำเสนอโดยนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ของกลุ่มประชาชนที่มีทัศนะทางการเมืองที่หลากหลาย และ (2) วิเคราะห์ผลของการติดตามรับชมในเรื่องทัศนคติที่มีต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี (3) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการดำเนินรายการดังกล่าวให้มีผลในการสร้างความนิยมให้รัฐบาลและนายกรัฐมนตรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพ 400 คน ในเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มเขต 10 เขตในกรุงเทพมหานครจากพื้นที่ 50 เขต แล้วเก็บตัวอย่างแบบสะดวกเขตละ 40 คน กรอบทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้คือ Cognitive Dissonance (Festinger), Media Exposure (Finn), The Effects of Mass Communication (Klapper), Agenda Setting (McComb and Shaw), The Uses and Gratifications of Mass Media (Mc Quail and Gurevitch) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ได้รับชมรายการดังกล่าวด้วยความบังเอิญมากกว่าตั้งใจ และเห็นว่ารายการดังกล่าวควรจะออกอากาศในช่องของรัฐบาลเท่านั้น และเวลาในการนำเสนอควรจะเป็น 30 นาที โดยให้มีนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาระที่พูดมาร่วมนำเสนอ ประชาชนที่ติดตามดูรายการนี้ได้ติดตามข่าวสารบ้านเมือง แต่ไม่ค่อยได้นำไปใช้ประโยชน์ทางอื่น เช่น ไม่ได้นำไปเป็นบทสนทนากับผู้อื่น ไม่ได้นำไปเป็นข้อแนะนำในการปฏิบัติตน ในการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ การสังกัดพรรค และการได้ติดตามรับชมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีนายกรัฐมนตรีและรัฐบาล คนที่มีอายุมาก คนที่มีรายได้ปานกลางถึงสูง คนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คนที่ทำอาชีพส่วนตัว คนที่เป็นข้าราชการ คนที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คนที่เป็น

พนักงานเอกชน คนที่เป็นเกษตรกร คนที่เป็นกรรมกร คนที่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์ และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดเลย มีความชื่นชมยกย่อง พอใจ และมั่นใจในการทำงานของนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลมากกว่า คนที่มีอายุน้อย คนที่มีการศึกษาน้อย คนที่มีรายได้ต่ำ คนที่เป็นนักศึกษา และคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย รายการดังกล่าวตอกย้ำทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลได้ แต่ไม่อาจจะเปลี่ยนใจคนที่มีทัศนคติเชิงลบต่อนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลได้ สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือทำรายการให้สั้นลงไม่เกิน 30 นาที และควรจะออกอากาศเฉพาะช่องที่เป็นของรัฐคือ ช่อง 5 ช่อง 9 และ ช่อง 11 เพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น และควรให้มีรัฐมนตรีคนอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานมาร่วมเป็นผู้นำเสนอด้วย ในขณะเดียวกันจะต้องตระหนักว่าการใช้รายการดังกล่าวสื่อสารกับประชาชน สามารถที่จะตอกย้ำและดำรงความชื่นชอบนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลในกลุ่มประชาชนที่มีความคิดที่เป็นบวกกับนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลมาก่อนแล้วเท่านั้น ไม่อาจจะใช้รายการดังกล่าวเปลี่ยนความคิดที่เป็นลบของประชาชนบางกลุ่มได้ หากจะเป็นทัศนคติของคนกลุ่มหลังนี้จะต้องใช้วิธีการอื่นๆ

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

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study viewing behaviors among people with diverse political ideas, regarding the TV program “Retuning Happiness to Thai People” program, presented by the Prime Minister, General Prayuth Chan-ocha, and (2) to analyze the impact of viewing in terms of their attitudes towards the Prime Minister and the Government. It was also (3) aimed at discovering ways to improve the program in order to create popularity for the Prime Minister and the Government. The method used was a quantitative survey research with a structured questionnaire being distributed among 400 respondents in Bangkok. Ten districts were randomly selected from the total of 50 districts, and 40 persons were selected by means of convenience sampling in each selected district. The theoretical framework of the study included Cognitive Dissonance (Festinger), Media Exposure (Finn), The Effects of Mass Communication (Klapper), Agenda Setting (Mc Comb and Shaw, The Uses and Gratifications of Mass Media (Mc Quail and Gurevitch) The findings revealed that most people were exposed to the program by accident rather by intention to watch, and they wanted the program to be televised on only one channel. It could be Channel 5, Channel 9, or Channel 11, which are stated-owned

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

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

บทนำ

หลังจากมีการจัดตั้งรัฐบาลโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาในฐานะนายกรัฐมนตรีได้จัดให้มีรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” โดยที่ท่านนายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกมารายงานการทำงานของรัฐบาล ทั้งสิ่งที่

ทำไปแล้ว และสิ่งที่ตั้งใจจะทำ แม้ว่าจะมีประชาชนบางกลุ่มติดตามรับชมการนำเสนอของนายกรัฐมนตรี แต่ก็มีเสียงบ่นบ้างว่านายกรัฐมนตรีพูดนานเกินไป อยากให้พูดน้อยกว่านี้ ลีลาในการพูดของนายกรัฐมนตรีเหมือนท่านกำลังพูดกับทหารได้บังคับบัญชา อยากให้ท่านพูดด้วยลีลาที่นุ่มนวลมากกว่านี้

ในขณะที่มีเสียงบ่น แต่ก็มีเสียงชมไม่น้อย เช่นเดียวกัน คำชมที่ได้พบเห็นบ่อยๆ ก็คือนายกรัฐมนตรีเป็นคนพูดเก่ง แม้บางคนจะดูออกว่า ท่านอ่านจากบทที่เขียนไว้ก่อน แต่ท่านสามารถ รายงานให้เป็นลีลาการพูดมากกว่าการอ่าน ลีลาการพูดของนายกรัฐมนตรีมีความจริงใจ ไม่แสดแสร้ง ทำให้สิ่งที่ท่านพูดมีความน่าเชื่อถือ และหลายคนแสดงความนิยมลีดาลังกล่าว สิ่งที่ท่านนายกรัฐมนตรีนำมารายงานนั้น ทำให้ ประชาชนจำนวนมากมองเห็นความตั้งใจจริง ในการเข้ามาทำงานของท่าน และเห็นว่าท่าน แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สังคมมานานไปได้หลายเรื่อง

การที่ปฏิริยาการตอบรับการนำเสนอ การทำงานของรัฐบาลผ่านรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” มีทั้งที่ชื่นชมและมีทั้งที่บ่น จึงทำให้เกิดคำถามที่จะต้องหาคำตอบ เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ การจัดรายการและการดำเนินรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” ทั้งในด้านผู้นำเสนอ (source) เนื้อหาที่จะนำเสนอ (messages) ช่องทางในการนำเสนอ (channels) และช่วงเวลา ในการนำเสนอ (schedule and duration) เพื่อให้รายการดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการ ประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ตรงตามเจตนาของการจัดให้มี รายการดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อ วิเคราะห์การติดตามรับชมรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” ของประชาชน (2) เพื่อวิเคราะห์ ทศนคติของประชาชนที่มีต่อรัฐบาลและ นายกรัฐมนตรีหลังจากที่ได้ติดตามชมรายการ

“คืนความสุขให้ประชาชน” (3) เพื่อวิเคราะห์ พฤติกรรมของประชาชนในการนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” ไป ใช้ (4) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการการ ดำเนินงานรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” (5) เพื่อเพิ่มคะแนนนิยมให้กับรัฐบาลและนาย กกรัฐมนตรีจากการนำเสนอรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

อิทธิพลของสื่อสารมวลชน (Mass Media Effects) มี 3 ทฤษฎีหลัก คือ

1. ทฤษฎีเข็มฉีดยา (Hypodermic Needle Theory) เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุด ที่เชื่อว่าสื่อสารมวลชนมีอิทธิพลต่อผู้รับสาร เหมือนกับการฉีดยาเพื่อกำหนดอาการ ของประชาชนว่าจะให้เป็นเช่นไร ทฤษฎีนี้ จะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อผู้ส่งสารสามารถผูกขาด ช่องทางการสื่อสารได้เท่านั้น ถ้าหากไม่มีการ ผูกขาดช่องทางการสื่อสารอิทธิพลของสื่อสาร มวลชนจะมีอย่างจำกัด

2. แนวความคิดของทฤษฎีอิทธิพล อันจำกัดของสื่อสารมวลชน (Limited Effects Theory) ที่กล่าวว่าสื่อสารมวลชนมีอิทธิพล ต่อผู้รับสารอย่างจำกัด ทั้งนี้เพราะประชาชนมี เครื่องกรองในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับจากสื่อสารมวลชน สื่อสารมวลชนมักจะ มีอิทธิพลในการตอกย้ำ (Reinforce) ความเชื่อ เดิม ทศนคติเดิม ความคิดเห็นเดิม มากกว่าการ มีอิทธิพลในการเปลี่ยน (Change or reverse) ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ และความคิดเห็นที่ผู้รับ สารมีอยู่ก่อนที่จะได้รับข่าวสารจากสื่อสารมวลชน

3. ทฤษฎีอิทธิพลเฉพาะเรื่องเฉพาะกลุ่ม

(Specific Effects Theory) ทฤษฎีนี้ยอมรับทั้ง 2 ทฤษฎีข้างต้น ในบางกรณีคนบางกลุ่ม กับเรื่องบางเรื่อง พวกเขาจะเชื่อสิ่งที่ได้รับจากสื่อสารมวลชนโดยไม่มีมีการคัดกรองใดๆ เพราะพวกเขามีแนวโน้มที่จะยอมรับสื่อนั้นๆ อยู่แล้ว อาจจะเป็นเพราะพวกเขชอบสื่อนั้น มองสื่อนั้นด้วยภาพลักษณ์ที่ดี หรือพวกเขาอาจจะชอบผู้นำเสนอในสื่อนั้น เช่นชอบคนอ่านข่าวในรายการวิทยุหรือรายการโทรทัศน์ หรือคนเขียนบทความในสื่อสิ่งพิมพ์ ในบางครั้งผู้รับสารจะเชื่อเรื่องบางเรื่องที่นำเสนอโดยสื่อบางราย อาจจะเป็นเพราะเขาเชื่อว่าสื่อดังกล่าวมีความรู้ความชำนาญในการติดตามเสนอข่าวเรื่องนั้นได้อย่างถูกต้องและลึกซึ้ง แต่ในขณะเดียวกัน ถ้าหากเป็นเรื่องอื่นๆ ในสื่อเดียวกัน เขาอาจจะไม่เชื่อโดยทันที อาจจะมีการคัดกรองเนื้อหาสาระเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ได้รับจากสื่อนั้น คนอ่านข่าว คนทำรายการวิทยุบางคน และคนที่เขียนบทความในสื่อสิ่งพิมพ์บางคน จะเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือเมื่อเขาพูดหรือเขียนถึงบางเรื่อง แต่หากการพูดหรือการเขียนของเขาเป็นเรื่องอื่น ผู้รับสารอาจจะไม่เชื่อถือเขาก็ได้ เพราะเขาไม่มีภาพเป็นผู้นำความคิดทางด้านนั้นๆ เพราะตามปกติแล้วคนที่เป็นผู้มีอิทธิพลทางความคิดมักจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเฉพาะเรื่อง ไม่ใช่เป็นผู้มีอิทธิพลทุกเรื่อง

Denis Mac Quail (1994, pp.494-495) ได้ให้คำจำกัดความเรื่องอิทธิพลของสื่อสารมวลชนว่า “อิทธิพลของสื่อสารมวลชนหมายถึงผลลัพธ์จากการทำงานหรือจากการทำหน้าที่ของสื่อมวลชน และผลลัพธ์จากการเปิดรับสื่อของผู้รับสารที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ

ก็ตาม” จากคำจำกัดความของ Mac Quail จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของสื่อมวลชนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) อิทธิพลที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจหรือเจตนา (Intended) ของผู้ส่งสาร เป็นอิทธิพลที่เกิดขึ้นจากการที่สื่อมวลชนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารมีความตั้งใจหรือเจตนาที่จะให้ข่าวสารที่พวกเขาส่งออกไปในรูปแบบของสื่อสารมวลชนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งในตัวของผู้รับสาร ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ ความคิดเห็น หรือพฤติกรรมบางอย่าง และ (2) อิทธิพลที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจหรือไม่เจตนา (Unintended) ของผู้ส่งสาร เป็นอิทธิพลที่เกิดขึ้นจากการที่สื่อมวลชนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารไม่มีความตั้งใจหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ จากการเสนอข่าวสารต่างๆ สื่อมวลชนมีเพียงวัตถุประสงค์ที่จะรายงานข้อเท็จจริงตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่มีเจตนาจะจงใจให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ข่าวบางข่าวหรือการรายงานบางสถานการณ์กลับมีอิทธิพลต่อความเชื่อและการทศนคติของผู้รับสารเป็นจำนวนมากเพราะสาระของข่าวสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้รับสารในขณะนั้น

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามอย่างมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือประชากรในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยจะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (random sampling)

โดยการเลือกเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างใน เขตและสัมภาษณ์คนในแต่ละเขต คนให้ได้ตัวอย่าง กระจายไปตามเขตต่างๆ ในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือในการทำการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามอย่างมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) โดยเป็นการสัมภาษณ์ต่อหน้าโดยผู้ออกสนามเก็บแบบสอบถามแบบสอบถามมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ คำถามเรื่อง เพศ การศึกษา รายได้ และอายุ (2) พื้นฐานความคิดทางการเมือง ได้แก่ กปปส. นปช. พันธมิตร หลากสี และอื่นๆ (3) การสังกัดพรรคการเมือง ได้แก่ พรรคประชาธิปัตย์ พรรคเพื่อไทย พรรคอื่นๆ และไม่สังกัดพรรค (4) การติดตามรับชมรายการ “คืนความสุขให้ประชาชน” ได้แก่ ความถี่ และการนำไปใช้ (5) ทศนคติที่มีต่อรัฐบาล ได้แก่ ความชื่นชม ยกย่อง ความมั่นใจ และความพอใจ และ (6) ทศนคติที่มีต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ ความชื่นชมยกย่อง ความมั่นใจ ความพอใจ และความต้องการให้อยู่ต่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สังกัดพรรคใดเลย ที่สังกัดพรรคจะสังกัดพรรคประชาธิปัตย์ที่สังกัดพรรคเพื่อไทยมีน้อยมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่ากึ่งหนึ่งไม่ค่อยได้ชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” ที่ได้ชมเกือบทุกครั้งมีไม่ถึงหนึ่งในสี่มีคนที่ไม่ได้ชมเกือบหนึ่งในห้า ส่วนที่ชมทุกครั้งมีเพียงร้อยละ 5.2 เท่านั้น

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นชอบให้นายกรัฐมนตรีกับรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานควรจะเป็นผู้รายงานการทำงานของกระทรวงที่พวกเขากำกับดูแลมากกว่าจะเป็นนายกรัฐมนตรีเพียงคนเดียวมีเพียง

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบกึ่งหนึ่ง มีความเห็นว่า “รายการคืนความสุขให้คนไทย” ควรออกอากาศที่ช่อง 5 หรือ ช่อง 9 หรือ ช่อง 11 ช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว รองลงมาเห็นว่า ควรออกทุกช่องในลักษณะโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจ และกลุ่มน้อยเห็นว่าควรออกเฉพาะทุกช่องที่เป็นของรัฐ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ได้มีแนวความคิดร่วมกับกลุ่มใดเลย รองลงมา คือมีความคิดเป็นแนวร่วมกับกลุ่ม กปปส. และกลุ่มพันธมิตร ส่วนผู้ที่ตอบว่ามีความคิดเป็นแนวร่วมของ นปช. มีน้อยมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่ากึ่งหนึ่งเห็นว่าเวลาสำหรับการออกอากาศรายการของรายการไม่ควรเกิน 30 นาที

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับประโยชน์จากการชม “คืนความสุขให้กับคนไทย” ในด้านการติดตาม

ชาวสารบ้านเมือง ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ส่วนประโยชน์อื่นๆ กล่าวคือ ในการแสวงหาแนวทางปฏิบัติตนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าได้ประโยชน์ค่อนข้างน้อย การได้ตอกย้ำความคิดเห็นของตนเองก็ค่อนข้างน้อย ในการนำสิ่งที่ได้ชมไปสนทนากับคนอื่นก็ค่อนข้างน้อย การได้รับความตื่นตัวทางการเมืองก็ค่อนข้างน้อย การได้รับความสนุกจากการชมก็ค่อนข้างน้อย

โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า ประโยชน์สูงสุดที่ได้รับจากการชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” คือการติดตามข่าวสารบ้านเมือง ส่วนประโยชน์ทางด้านอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าได้ประโยชน์น้อย

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

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะให้นายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาอยู่ต่อเกิน Road map คนที่ไม่อยากให้อยู่ต่อเกิน Road map มีไม่ถึงร้อยละ 10

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความ “ชื่นชมยกย่อง” นายกรัฐมนตรีระดับค่อนข้างมากถึงมาก มีความ “มั่นใจ” นายกรัฐมนตรีในระดับค่อนข้างมากถึงมาก และมีความพอใจในระดับค่อนข้างมากถึงมากเช่นกัน

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

นายกรัฐมนตรี กล่าวคือ คนที่อายุมากจะมีการรับชมมากกว่าคนอายุน้อย และมีความรู้สึกดีต่อรัฐบาลและต่อนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนอายุน้อย

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

“รายได้” ยังมีความสัมพันธ์กับความ “ต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map” อีกด้วย คนที่มีรายได้ส่วนใหญ่ ไม่ต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map คนที่มีรายได้ระดับปานกลางถึงสูงมากกว่าสามในสี่ มีความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map

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

“การศึกษายา” ยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการให้ “นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกินกว่าเวลาที่วางไว้ใน Road map” คนที่มีการศึกษา

ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าจะมีความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่นานกว่าเวลาที่กำหนดไว้ใน Road map มากกว่าคนที่มีการศึกษาดำกว่ามัธยมศึกษาที่ไม่ต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่นานกว่าเวลาที่กำหนดใน Road map

“การสังกัดพรรค” มีความสัมพันธ์กับ “พฤติกรรมการชม” รวบรวม “คืนความสุขให้คนไทย” คนที่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์ชมรายการทุกครั้งหรือชมเกือบทุกครั้งมากกว่าคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดๆ เลย

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

ในขณะเดียวกัน “การสังกัดพรรค” ก็ยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการให้ “นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกินกว่าเวลาที่วางไว้ใน Road map” ในขณะที่สามในสี่ของคนที่ไม่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์ และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดๆ เลย มีความต้องการให้อยู่ต่อเกิน Road map ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ส่วนคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย มีความต้องการให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อเกิน Road map เพียงหนึ่งในสี่เท่านั้น

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

นายกรัฐมนตรีมากกว่าคนที่ไม่ค่อยได้ชมหรือไม่ได้ชมเลย

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

อภิปรายผล

คนที่ตั้งใจดูรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” มีน้อย ส่วนใหญ่เป็นความตั้งใจโดยบังเอิญมากกว่า แสดงว่าประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการได้รับชมรายการดังกล่าวมากนัก และการที่คนที่ชมส่วนใหญ่อยากให้รายการดังกล่าวออกอากาศในช่องใดช่องหนึ่งของรัฐ (ช่อง 5, ช่อง 9, ช่อง 11) แสดงว่าพวกเขาไม่ต้องการให้รายการ “คืนความสุขให้คนไทย” เป็นรายการ “บังคับชม” เขาต้องการให้เป็นเพียงรายการทางเลือกเท่านั้น และพวกเขาไม่ให้นายกรัฐมนตรีพูดยาวเกินไป พวกเขาอยากให้รายการยาวไม่เกิน 30 นาที และพวกเขาต้องการให้มีรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ออกมาพูดด้วย ไม่ควรให้นายกพูดเพียงคนเดียว ทั้งนี้อาจจะเพราะเขาคิดว่านายกรัฐมนตรีไม่ได้รู้รายละเอียดไปทุกเรื่อง รัฐมนตรีที่กำกับดูแลกระทรวงน่าจะสามารถรายละเอียดได้ชัดเจนกว่า

การที่กลุ่มตัวอย่างบอกว่าประโยชน์ที่เขาได้รับจากการชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” มีเพียงอย่างเดียวคือการได้ติดตามเรื่องราวทางการเมือง แต่ไม่ได้นำไปสนทนา

หรือนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต แสดงว่าพวกเขาเพียงต้องการอยากรู้เรื่องการเมือง แต่ไม่พร้อมที่จะถกอภิปรายเรื่องการเมือง อาจจะเพราะเกรงปัญหาความขัดแย้งแตกแยกหรือเกรงจะทำให้ผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกภายใต้สภาวะที่มีมาตรา 44 บังคับใช้อยู่ และสิ่งที่นายกรัฐมนตรีนั้นอาจจะห่างไกลกับการใช้ชีวิตของพวกเขา จึงไม่ได้นำเอาสิ่งที่นายกรัฐมนตรีพูดมาเป็นคำชี้แนะในการปฏิบัติตน

กลุ่มตัวอย่างเมื่อได้ฟังสิ่งที่นายกรัฐมนตรีพูดในรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” แล้วไม่รู้สึกรู้สึกระตือรือร้นกับการเมืองของประเทศไทยก็คงเป็นเพราะเขาเชื่อว่าภายใต้รัฐบาล คสช. ทุกอย่างถูกวางไว้ชัดเจนแล้ว ไม่มีอะไรที่จะต้องติดตามว่าอะไรจะเกิดขึ้น และการได้ชมรายการดังกล่าวพวกเขาไม่รู้สึกรู้สึกสนุกอะไร ก็คงเป็นเพราะรายการดังกล่าวเน้นสาระมากกว่า ให้ความบันเทิงไม่ได้เท่ากับรายการปรกติที่น่าเสนออยู่บนจอโทรทัศน์

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

ผลการวิจัยชี้ชัดว่าคนที่สังกัดพรรคประชาธิปัตย์และคนที่ไม่สังกัดพรรคใดมีความพอใจ มั่นใจ และชื่นชม ทั้งรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีมากกว่าคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย และคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทยก็ไม่ค่อยจะติดตามชมรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” ดังนั้นการเปลี่ยนใจให้คนที่สังกัดพรรคเพื่อไทยให้มีทัศนคติเป็นบวกกับรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี จะต้องมียุทธวิธีอื่นที่ไม่ใช่เพียงการให้ข่าวสารที่บอกผลงานของรัฐบาลและการทำงานของนายกรัฐมนตรี เพราะทัศนคติเชิงลบที่มีต่อรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีที่พวกเขามองว่าไม่มีความเป็นประชาธิปไตยนั้น ย่อมทำให้เขาไม่พอใจ ไม่ไว้วางใจ และไม่อาจชื่นชมรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีได้ รัฐบาลและนายกรัฐมนตรีจะต้องหามาตรการอื่นอีกหลายอย่างที่จะทำให้คนที่สังกัดพรรคเพื่อไทยยอมรับ พอใจ และมั่นใจ รัฐบาลและนายกรัฐมนตรี

โดยสรุปแล้วเราจะเห็นได้ว่าการนำเสนอรายการ “คืนความสุขให้คนไทย” นั้น ทำได้เพียงตอกย้ำทัศนคติเชิงบวกในกลุ่มคนที่พอใจ มั่นใจ และชื่นชมยกย่องรัฐบาลและนายกรัฐมนตรีอยู่แล้วเท่านั้น แต่ไม่อาจที่จะเปลี่ยนใจคนที่มีความคิดเชิงลบอยู่ก่อนแล้ว

อย่างไรก็ตามลีลาและเนื้อหาที่นายกรัฐมนตรีนำเสนอในรายการดังกล่าวทำให้ประชาชนมีความมั่นใจผลงานรัฐบาลและนายกรัฐมนตรี มองว่าสามารถสร้างผลงานแก้ปัญหาของประเทศชาติได้ จนทำให้ให้พวกเขาส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะให้นายกรัฐมนตรีอยู่ต่อไปให้นานกว่าที่วางไว้ใน Road map ซึ่งถ้าหากจะเป็นเช่นนั้นจริง คสช. รัฐบาล และนายกรัฐมนตรีมีหน้าที่ชี้แจงแสดงความชอบธรรมที่จะชะลอ

การเลือกตั้งให้เข้าไปกว่าที่กำหนดไว้ใน Road map ซึ่งคงจะทำให้คนที่พอในนายกรัฐมนตรีเข้าใจและยอมรับคำอธิบาย แต่จะกลายเป็นประเด็นทางการเมืองที่ทำให้ฝ่ายพรรคเพื่อไทยนำไปโจมตี คสช. และนายกรัฐมนตรีได้

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลควรพิจารณาที่จะทำให้รบบการ “คืนความสุขให้คนไทย” เป็นรายการทางเลือก ไม่ใช่รบบการบังคับชม ด้วยการออกอากาศที่สถานีโทรทัศน์ช่องที่เป็นของรัฐเพียงช่องใดช่องหนึ่ง

ต้องพยายามจำกัดเนื้อหาในการนำเสนอให้สามารถนำเสนอได้ภายใน 30 นาที ไม่ควรที่จะนำเสนอากไปกว่านั้น เพราะการนำเสนอที่นานไปอาจจะเกินเลยช่วงเวลาความสนใจ (attention span) ของคนชม

ควรจะให้รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการนำเสนอได้เป็นผู้ร่วมนำเสนอกับนายกรัฐมนตรี เพื่อความหลากหลายและการลงรายละเอียดแต่ละประเด็นได้ถูกต้อง แม่นยำ และลึกซึ้ง

ควรหาวิธีการอื่นๆ ที่ไม่ใช่เพียงการสื่อสารผ่านโทรทัศน์ที่จะทำความเข้าใจกับคนในระดับรากหญ้าที่การศึกษาน้อย รายได้น้อย และนักศึกษาที่ยึดติดกับแนวทางประชาธิปไตยที่มีการเลือกตั้งและชิงชังรัฐประหาร และคนที่สังกัดพรรคเพื่อไทย ทั้งนี้เพื่อกำจัดทัศนคติเชิงลบให้การทำงานของรัฐบาลและของนายกรัฐมนตรีจะได้รับการยอมรับในกลุ่มคนดังกล่าวมากขึ้น ทำให้รัฐบาลมีโอกาสได้ทำงานภายใต้บริบทที่เป็นมิตรและเอื้อให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- ชัชณะ เดชคณา. (2548). **การสื่อสารของมนุษยชาติ: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร
- เสรี วงษ์มณฑา. (2548). **เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการจัดการการสื่อสารเพื่อการรณรงค์ทางธุรกิจสื่อสาร**. โครงการปริญญาเอกดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการสื่อสาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2540). **การประชาสัมพันธ์เชิงปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บริษัท A.N.การพิมพ์
- Cassata, M.B. (1979). **Mass communication Principles and Practices**. New York: Macmillan.
- De Fleur, M.L.(1966). **Theories of Mass Communication/**. New York: Mckea.
- Denis Mc Quail and Sven Windahl. (1981). **Communication Models**. New York: Longman Inc.
- Festinger. (1957). **A Theory of Cognitive Dissonance**. San Francisco: Stanford University Press
- Finn, S. (1997). “Origins of media exposure: Linking personality traits to TV, radio, print, and film use.”, **Communication Research**, Vol. 24, 507-529.
- Joseph T. Klapper. (1960).” The effects of mass communication”,, **The Public Opinion Quarterly** Vol. 25, No. 2 (Summer, 1961), pp. 321-324

- Katz, E. Gurevitch, M., & Hass (1973). "On the use the mass media for important thing", **American Sociological Review**, 8,164-181.
- Mc Combs, M.E. & Shaw, D.L. (1972). "The agenda-setting function of mass media", **Public Opinion Quarterly**, 36177-187
- Mc Quail, D. and Gurevitch, M, (1974). "Explaining audience behavior: Three approaches considered", **The Uses of Mass Communications: Current Perspectives on Gratifications Research**. Eds. Jay Blumler and Elihu Katz. Beverly Hills: Sage.
- Mc Quail, D. and Windahl, S. (1993) **Communication Models for the Study of Mass Communications**. London: Longman
- Ruggiero, T. E. (2000) "Uses and Gratifications Theory in the 21th Century", **Mass Communication and Society**, 2000, 3 (1), 3-37
- Williams, F. Rice, R.E., & R Rogers, E.M. (1988). **Research methods and the new media**. New York: Free Press.

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Personnel Development according to Sappurisa Dhamma 7

in the Basic Educational Schools under the Khonkaen Primary Educational
Service Area Office 4

ธีระศักดิ์ บึงมูม^{1*}, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล²

Therasak Bungmoom¹, Pornpipat Permpo²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี,

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: annydee9@hotmail.com

บทคัดย่อ

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

ผลการศึกษาพบว่า :

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อุตถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปริสัญญตา (ด้านการสืบเปลี่ยนหมุนเวียน)

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร และขนาดสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, สัปปุริสธรรม 7

ABSTRACT

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

The findings were revealed as follows:

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

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

Keywords : Personnel development, Sappurisa Dhamma 7

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเพื่อให้มีกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์โดยผู้มีบทบาททางการศึกษาที่สำคัญต่อสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้จากในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบ

ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของทางราชการและของสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ประสานงานและระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารบุคลากรและจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 20)

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในด้านการวางแผนนโยบาย กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อบริหารจัดการภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งในการบริหารที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านคุณธรรมในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมของคนดี 7 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้านคุณธรรมในการบริหารงานภายใน องค์กรตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปของการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้สามารถพัฒนาอื่นๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตามแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงในพระสามารท อานนโท, 2548: 52-82) ซึ่งประกอบ ด้วย 7 ประการดังนี้ ธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อุตถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อุตตัญญตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) มัตตัญญตา (ด้านการศึกษาต่อ) กาลัญญตา (ด้านการแสวงหาความรู้) ปริสสัญญตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) และปคคปโรปรัญญตา (ด้านการนิเทศงานภายใน)

การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,070 คน

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

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

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากรในการทำงานต่อไป

2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้การบริหารงานและปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม

3. ได้แนวทางสำหรับบุคคลผู้ที่สนใจในการนำหลักสัปปริสธรรม 7 ไปใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

4. ได้ข้อเสนอแนะทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ผลพอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาในระดับมาก จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ระดับน้อยที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ระดับ
มากที่สุดคือด้าน ธัมมัญญตา (การฝึกอบรม)
รองลงมาคือด้าน อุตถัญญตา (การศึกษาดูงาน)
อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือด้าน
ปริสัญญตา (การปรับเปลี่ยนหมุนเวียน)

2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 หลักธัมมัญญตา (ด้านการฝึก
อบรม) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด
คือรายการที่ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการ
จัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อน
การดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหาร
มีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
ทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร
และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความ
ต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม

2.2 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 หลักอุตถัญญตา (ด้านการศึกษา
ดูงาน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มาก
ที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษา
ดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการ
ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัด
โดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุด
คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและ
ประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน

2.3 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 หลักอัตตัญญตา (ด้านการสัมมนา
ทางวิชาการ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
มากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสำรวจ
ความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของ
บุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่
จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนา

ทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนอง
ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2.4 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 หลักมัตตัญญตา (ด้านการศึกษา
ต่อ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด
คือรายการที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนว
ทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี
รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ
ในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ
ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อ
โดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน

2.5 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 หลักกาลัญญตา (ด้านการแสวงหา
ความรู้) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด
คือรายการที่ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการ
แสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์
อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้
คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของ
การแสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้อง
ที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจ
ความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร

2.6 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 หลักปริสัญญตา (ด้านการ
ปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสร้าง
วิสัยทัศน์และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงาน
ให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อม
ที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือ
ในการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียน
ตำแหน่ง และ น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม
ให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะ
เข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร

2.7 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก
สัปปริยธรรม 7 หลักบุคคัลโปรปริญญตา (ด้าน
การนิเทศงานภายใน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรในระดับมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

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

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สามารถอธิบายได้ตามหลักทั้ง 7 ประการ ดังนี้

2.1 หลักธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้ความสำคัญกับการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติและพัฒนาตนเองในการรับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการประชุมสัมมนา อบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ม่อนถิ่น นพคุณ (2551: 52) พบว่า ด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนได้สั่ง

บุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง โดยหน่วยงานของตน และได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบก่อนดำเนิน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญ ลำปาง พบว่า ในด้านการฝึกอบรมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่า ได้จัดทำโครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีการฝึกอบรมในช่วงปิดการเรียนการสอนและส่งบุคลากรไปเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานตนเอง

2.2 หลักอัตตัญญูตา (ด้านการศึกษาดูงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน ถือว่าผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และพยายามที่จะส่งเสริมโครงการที่จะศึกษาดูงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะมีการวางแผนในการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานแล้ว ก็จะมีการประเมินผลงานตามมา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) ในด้านของการศึกษาดูงาน คณะกรรมการบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่และครูผู้สอนเกินครึ่งได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นประโยชน์ในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

2.3 หลักอัตตัญญูตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหาร

มีการสำรวจความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารมีการสอบถามข้อมูลและให้ความสนใจต่อการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างดียิ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและนักเรียน โดยวางนโยบายและจัดทำแผนงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: 44-46) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาด้านวิชาชีพโดยจัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในองค์กรและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

2.4 หลักมัตตัญญูตา (ด้านการศึกษาต่อ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อตามความจำเป็นและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อและจัดหาทุนให้ไปเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อที่จะกลับมาพัฒนาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของพนัส หันนาคินทร์ (2552: 100-103) ได้อธิบาย

ของการศึกษาต่อ ในการบริหารงานในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของตนให้มีความก้าวหน้า

2.5 หลักกัลยาณุตตา (ด้านการแสวงหาความรู้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการแสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร สื่อในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาและแสวงหาองค์ความรู้ของบุคลากร โดยที่ผู้บริหารต้องคอยสังเกตและจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านต่างๆ ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) กล่าวว่า ได้จัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอนให้ครบถ้วน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทมา (2552: 104-106) พบว่า การกำหนดขั้นตอนการพัฒนาจะคำนึงถึงภาระงาน สายการบังคับบัญชาและงบประมาณ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนานั้นไม่แตกต่างไปจากเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสนับสนุนสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

2.6 หลักปรีชญาณุตตา (ด้านการปรับเปลี่ยน

หมุนเวียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงานให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร เพราะในการวางแผนหรือบริหารงานในส่วนต่างๆ ผู้บริหารถือว่ามีส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งของบุคลากรในส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและระบบการทำให้ตรงกับตำแหน่งงานนั้นๆ ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) อาจได้กล่าวว่า การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบงานประจำวิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่นก่อให้เกิดความเข้าใจและ เห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข

2.7 หลักบุคคลปโรปรัญญุตตา (ด้านการนิเทศงานภายใน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการ

นิเทศงานภายใน เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ทำการสำรวจความต้องการของแต่บุคลากรว่ามีความต้องการในการนิเทศงานภายในลักษณะแบบใด และทำการแต่งตั้งบุคลากรเป็นกรรมการควบคุมการนิเทศงานภายในตามความถนัดของบุคลากรและความชำนาญเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า ในการนิเทศภายในมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงและยังให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการทำงานต่อบุคลากรให้ได้ รับประโยชน์จากการนิเทศงานมากที่สุด แต่ยังคงมีความบกพร่องในการประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) ที่ได้อธิบายถึงการสอนและการนิเทศงาน จำเป็นที่ผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ต้องมีการการสอน ตรวจ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในเขตรับผิดชอบ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมากและเมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานและมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กรมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากคลุกคลีอยู่กับการบริหารงานมาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ ภิญญญาพสกุล (2550: 157-160) พบว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียนบุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนั้นๆ และเปรียบเทียบการจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จะอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า มากที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษขนาดกลาง จะให้ได้ชัดเจนในส่วนของสถานศึกษาขนาดใหญ่ถือว่ามีความพร้อมในการบริหารงานของบุคลากรในทุกด้าน เนื่องจาก มีอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดมณีรัตน์ ภิญญญาพสกุล (2550: 157-160) พบว่า ผู้ที่ตอบส่วนใหญ่เป็นครู และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และในการบริหารงานตามหลักธรรม ภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านส่วนโรงเรียนขนาดเล็กถือว่ายังมีการบริหารที่ครอบคลุมทั่วถึงของผู้บริหาร ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สาลินี บุรโกศล (2552: 120-121) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเห็นว่า ระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากครูผู้สอนเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือ

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารควรให้คำปรึกษา แนะนำ ใ้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ โครงการ ของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือเป็นเจ้าของสถานศึกษาทำให้บุคลากรทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อทุกบุคลากรในทีมงานซึ่งอาจมอบรางวัลหรือการจัดงานสังสรรค์ หรือกล่าวชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นถึงความสำเร็จ เพราะการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความศรัทธาความผูกพันต่อองค์กร และยังมี ความเต็มใจ มีความมั่นใจในการเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร สถานศึกษา และผู้บริหารควรมีความเสียสละเวลา กำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขุมรอบคอบ เป็นผู้ใหญ่ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว และมีความสามารถในการประสานความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหารควรสร้างหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในการกำหนด แนวทางนโยบายให้กับบุคลากรในโรงเรียน ได้รู้และเข้าใจที่ถูกต้องพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

ตามหลักเกณฑ์และนโยบายที่กำหนดไว้ การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ไม่ใช้อารมณ์หรือความเป็นส่วนตัวเป็นหลักเกณฑ์ในการลงโทษ หรือว่ากล่าวตักเตือน ผู้บริหารควรกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเข้าร่วมประชุม อบรมปรึกษาหารือ ต้องการแสดงความคิดเห็นในการร่วมวางแผนเพื่อแก้ปัญหา สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและงานศึกษาอบรม ด้งาน เพื่อเพิ่มพูนแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องให้คำแนะนำ ปรึกษาและหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ระหว่างการปฏิบัติงานตลอดจนเชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญมาให้คำปรึกษา แนะนำ อบรม เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างความสามัคคีในกลุ่มคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้องกัน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประยุกต์ใช้ หลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ
3. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสาร

บรรณานุกรม

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

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

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสุวิทย์สาส์น.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2552). ทักษะในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

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

พระสามารถ อานนุโ. (2548). หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พิชิตพล บุรณะพันธ์. (2553). การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง. เอกสารอัดสำเนา.

มนีรัตน์ภิญโญภาพสกุล. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

ม่อนถิ่น นพคุณ. (2551). หลักสูตรครูผู้สอน. เอกสารอัดสำเนา.

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

สลินี บุรโกศล. (2552). หลักการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

สุภาภรณ์ อินทมาตย์. (2552). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

นิรุทธ์ นันทามาศวังนรา*, สุวพร เข้มเฮง, อิศรภรณ์ รินไธสง

Nirut Nantamaswangnar, Suwaporn Semheng, Idsarat Rinthaisong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: nirut_14@hotmail.com

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า

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

2. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ เป็นตัวขับเคลื่อน กระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการปฏิบัติงานและการประเมินผล ส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ไปใช้ พบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบ, การนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ABSTRACT

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

The research findings were as follows:-

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

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

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

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

บทนำ

ปัจจุบันโลกเรามีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเมืองการปกครอง และการศึกษา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในทุกด้าน การจัดการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงและมีพัฒนาการตามสถานการณ์นโยบายปฏิรูปการศึกษามาโดยลำดับ โครงสร้างหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไทยโดยมุ่งผลในการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ประชากรได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นสากล ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีการกิจอันสำคัญยิ่งในการสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพที่จะเป็นกำลังและเป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็น การจัดการศึกษาที่ต้องปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการศึกษา และผู้รับบริการการศึกษาก็ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 23) นอกจากนี้ ในส่วนของงานนิเทศการศึกษา ได้มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา พ.ศ. 2542 ระบุให้การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมที่จะสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรมวิชาการ. 2553:1)

การนิเทศการศึกษาเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (รุ่ง แก้วแดง. 2546: 2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเรียนการสอน กระบวนนิเทศการศึกษา กระบวนการบริหารจัดการ ดังคำกล่าวที่ว่า การจัดการที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศการศึกษาที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553: 46) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งเป็นผู้สอนหลักในระบบโรงเรียน

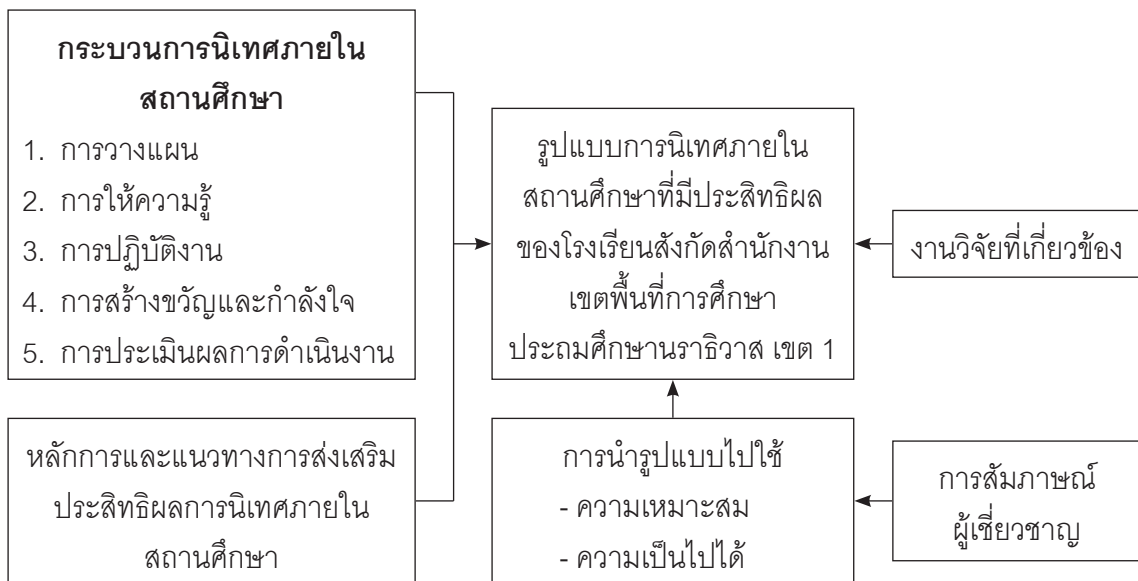
ดังนั้นเพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และสอดคล้องกับบริบทด้านการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัด ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผล มีความสมบูรณ์ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ได้ดำเนินการตามขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดกรอบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 192 คน จาก 64 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีอำเภอและขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการนิเทศการศึกษาและ

การนิเทศภายในสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ และ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายในสถานศึกษา และองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา

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

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการโดย 1) ร่างรูปแบบโดยนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์

แบบสอบถามสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 และการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 มาร่างเป็นรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 2) ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบที่สร้างขึ้น จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 2 คือ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบโดยพิจารณาในเรื่องแนวทางการดำเนินงานการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลของข้อคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าจากแบบประเมินมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนคำถามที่เป็นข้อมูลปลายเปิดและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นประเด็นประกอบผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ไปใช้ดำเนินการโดยนำรูปแบบที่พัฒนาและตรวจสอบจากขั้นตอนที่ 2 ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูปฏิบัติการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำนวน 192 คน จาก 64 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีอำเภอและขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลของข้อคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าจากแบบประเมินมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นราธิวาส เขต 1 ไปใช้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนคำถามที่เป็นข้อมูลปลายเปิดและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นประเด็นประกอบผลการประเมิน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการให้ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ กระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการปฏิบัติงานและการประเมินผล ส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม

3. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์เทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดทุกแห่ง ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาและได้จัดทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศปฏิบัติงานนิเทศตามกระบวนการนิเทศ และให้จัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกแห่ง มีการดำเนินการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ฉวีวงศ์ (2551) ซึ่งทำการศึกษานิเทศภายในสถานศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และมีด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย ปัญญาทิพย์ (2551) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามระดับความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการพัฒนาในรูปแบบ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการปฏิบัติงานและการประเมินผล โดยมีหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม เป็นตัวขับเคลื่อน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

กระบวนการนิเทศภายในด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาจากข้อมูลตามสภาพจริง ร่วมกันกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์กระบวนการนิเทศ มีการกำหนดแผนงานวิธีการ เครื่องมือที่ใช้ อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ โดยมีการกำหนดเป็นคู่มือการนิเทศภายใน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีความชัดเจน และจัดทำแผนการนิเทศรวมถึงปฏิทินการนิเทศภายใน เน้นการใช้รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศิริกุล ทัพชัย. (2556) ที่ศึกษารูปแบบการนิเทศ online. ในการเสริมสร้างสมรรถนะการผลิตสื่อเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหารครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในการวางแผนการนิเทศภายในโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตามบริบทของพื้นที่ โดยนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแผนงาน วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้อย่าง

ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับหลักส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านการใช้ภาวะผู้นำ และหลักการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นหลักการปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีขั้นตอนกำหนดเป้าหมาย มีการดำเนินงานที่ชัดเจนเน้นกระบวนการประชาธิปไตยในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิด และเจตคติที่ดีต่อกัน โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกัน (วรรณพร สุขอนันต์, 2550)

กระบวนการนิเทศภายในด้านการให้ความรู้ เน้นการให้ความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่จะนิเทศ รูปแบบการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถดำเนินการในลักษณะประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา ให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการ แนวทางการนิเทศ รวมทั้งการเข้าร่วมเป็นคณะนิเทศ ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยที่มุ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความสามารถพัฒนาทักษะต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการสอน ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการนิเทศ ได้แก่ นโยบาย โครงสร้างจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การสอนของครู การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบุคลากร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2552: 61) การนิเทศภายในโดยใช้หลักการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรม

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อสะท้อนเชื่อมโยงและต่อยอดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการสอนของตนเอง ในสภาพจริงของการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของครู (Guskey; & Huberman, 1995: 1)

กระบวนการนิเทศภายในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มุ่งเน้นการให้กำลังใจกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีแรงกระตุ้นในการทำงานต่อไป การสร้างขวัญและกำลังใจสร้างได้โดยการชื่นชม การให้เกียรติบัตร การให้โอกาสในการเรียนรู้ตรงความถนัด ความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนด้านความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ การให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน และการให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจโดยใช้หลักการตระหนักในความมีมนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวขับเคลื่อนด้วยการให้ความสำคัญกับความมีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะช่วยให้เกิดการยอมรับและศรัทธาซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ มีคุณธรรมประจำใจนำวิชาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล นำสมัย ทันเหตุการณ์ และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง มีคุณลักษณะของความโปร่งใสในการบริหารองค์กร จนเกิดเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พร้อมรับความสุขและความทุกข์ร่วมกันกับคนในองค์กร มีความหวังดีโดยหวังที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ดี มีความเป็นครูผู้ชี้ทาง

และเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน (จิรภัทร ไตรเอกภาพ; สุวพร เข้มเฮง; และอิศรัฏฐ์ รินไธสง. 2559)

กระบวนการนิเทศภายในด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผล มุ่งเน้นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีปฏิทินการปฏิบัติงานในการนิเทศภายในและเครื่องมือในการนิเทศที่ชัดเจน ปฏิบัติงานการนิเทศด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามเครื่องมือตามแผนที่กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศภายใน และรายงานผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากการวัดและการประเมินผลเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนิน ซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการนิเทศการสอนร่วมกัน ทั้งระบบเพื่อเป้าหมายอันสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2556) การปฏิบัติงานและการประเมินผลโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นตัวขับเคลื่อนการนิเทศภายในโดยร่วมกันหาข้อสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในครั้งต่อไป จะทำให้การนิเทศมีความชัดเจนเป็นไปด้วยความโปร่งใส ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นในผลการประเมินเชิงประจักษ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน ที่มีหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 ด้าน เป็นตัวขับเคลื่อนในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในในแต่ละขั้นตอนกับหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ และจัดทำรายละเอียดที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณา จึงเห็นสมควรทำการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสอดคล้องและลุ่มลึกในเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทในสถานศึกษาในระดับต่างๆ

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2553). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษา.
- จิรภัทร ไตรเอกภาพ; สุวพร เข้มเฮง; & อิศรัฏฐ์ รินไธสง. (2559, มกราคม-มิถุนายน). **คุณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 5(1): 16-23.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2552). **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัทพิมเนตพรินติ้งเซนเตอร์.

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

วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.

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

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

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

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

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

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

การจัดการเรียนการสอนหลังสถานการณ์ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

Learning Conductibility after Enter for The Asian Community of The School

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

พรหมพิริยะ พนาสนธิ*, เจริญ แสงนภักดิ์

Phompiriya Panason, Charoen Sanpugdi

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : ppanarson@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้านตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ปีพุทธศักราช 2558 จำนวน 2,083 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอนได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

1. ระดับความคิดเห็นของ ครูผู้สอน และบุคลากรการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนกับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=.925$) เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง 3 องค์ประกอบ คือ 1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และ 3) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนและองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน และ 2) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

คำสำคัญ : การจัดการเรียนการสอน หลังสถานการณ์ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ABSTRACT

The study was to investigate the relationship between implementing follow ASEAN declaration in educational aspect and educational effectiveness of the School in Mueng District under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Service Area office

1. The population used in this study were 2,083 persons who included of teachers and school civil services of the school in Mueng District at 2015 academic year and were selected by multistage random sampling to be a sample group that had sample size 327 persons. The instruments used in this study was a questionnaire survey of a series were divided into 3 parts which the scale value were 5 levels Rating Scale. Data analysis were done by basic statistics which consisted of the percentage, mean, standard deviation and hypothesis were tested by Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed as follows:

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

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

Keywords : Learning Conductibility, Enter for The Asian Community

บทนำ

นโยบายในการดำเนินการด้านการศึกษาดำเนินการตามปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปันจากการประชุมคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อน

การศึกษาในอาเซียนสู่การบรรลุเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในปี 2558 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 ณ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน และผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรหลักของกระทรวง

ศึกษาธิการ ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้อำนวยการเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และผู้แทนกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ ที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบร่างนโยบาย เพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ด้านการศึกษา จำนวน 5 นโยบาย (เอกสาร อะมะวัลย์: 2558) ดังนี้

1) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (วรารุณิ เค้นดี: 2558)

3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับ ในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบัน การศึกษาต่างๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบการศึกษาทางไกล (นภัสมน นันทม์จนา: 2559)

4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรี การศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขา วิชาชีพสำคัญต่างๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรี การศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการ เคลื่อนย้ายแรงงาน

5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากร สำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอันถือเป็น

นโยบายหลักในการนำมาใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน

งานวิชาการเป็น นวัตกรรมหลักของ สถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหาร จัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วย เจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (ธีรภรณ์ ผลทอง: 2559) งานวิชาการจึงมีบทบาท สำคัญในการพัฒนานักเรียน ในการเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจะเชิงเตา เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียน ในสังกัด 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฯ อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางปะกง และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 142 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และโรงเรียน ขยายโอกาส นักเรียนจำนวน 3,276 คน ครู และบุคลากรในโรงเรียน รวม 2,083 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559 จาก www.donthong.ac.th) ซึ่งพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเตา เขต 1 เป็นพื้นที่ที่มี ทั้งสภาพที่เป็นเมือง ชนบทกึ่งเมือง และพื้นที่ ชนบท เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ห่างจากกรุงเทพ-มหานครเพียง 60 กม และในอำเภอบางปะกง

กับอำเภอเมืองบางส่วนยังมีสภาพเป็นพื้นที่ที่ถูกจัดให้เป็นเขตอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงน่าสนใจที่จะศึกษาว่าในพื้นที่ลักษณะเช่นนี้เมื่อรับนโยบายการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจากกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติจะสามารถปฏิบัติในระดับใดและนโยบายนี้จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 หลังจากรัฐบาลไทยประกาศว่าเข้าเขตเข้าร่วมในประชาคมอาเซียนแล้วว่ามีประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไรและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับนโยบายการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษาตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน ของกระทรวงศึกษาธิการหรือไม่ โดยศึกษาหลังจากที่ประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเรียบร้อยแล้ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้าน ตามปฏิญญาอาเซียน ด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นผลสะท้อนจากการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ของโรงเรียนในเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะสะท้อนประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนว่ามีความสัมพันธ์กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา จำนวน 5 นโยบาย ดังนี้ 1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครูคุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานักเรียนนักศึกษาและประชาชนเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายใน ปี 2558 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 5) การพัฒนา

เยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ญัตินันท์ แก้วงาม : 2559)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1. **ตัวแปรอิสระ** คือ การปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษา จำนวน 5 ด้าน ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ 1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานักเรียนนักศึกษาและประชาชนเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

2.2 **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นผลสะท้อนจากการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

ในเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีพุทธศักราช 2558 จำนวน 2,083 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน

4. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ เพื่อถามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหินด้านการศึกษา จำนวน 5 ด้าน ในระดับใด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ เพื่อถามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เป็นผลมาจากบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน อยู่ในระดับใด

5. **สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล**
ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามนโยบาย 5 ด้าน ของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน

ซึ่งเป็นผลจากการบริหารวิชาการ 7 ด้าน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหินด้านการศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานักเรียนนักศึกษาและประชาชนเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายใน ปี 2558 (X_1)
- 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (X_2)
- 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 (X_3)
- 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (X_4)
- 5) การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (X_5)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนซึ่งสะท้อนจากการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน 7 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (y_1)
- 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล (y_2)
- 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (y_3)
- 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา (y_4)
- 5) การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (y_5)
- 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้
- 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (y_7)

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาด้านอื่น เกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน และประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ 4.24 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 5 ด้าน กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของที่เป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=.925$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย พบว่า

3. การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ดังนี้

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

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

3.3 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิด

เสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนในระดับสูง ($r_{xy}=.756$)

3.4 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.665$) และ

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

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดูการจัดการเรียนการสอนหลังสถานการณ์ที่ประเทศไทยเข้าสู่ระบบประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งผู้ศึกษามานิยามผลดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) การปฏิบัติตามนโยบายการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) การปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) การปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) และการปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) ตามลำดับ

ค่าทางสถิติที่ค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช อะมะวัลย์ (2554) ที่วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558” ซึ่งพบว่า ปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมทางการศึกษาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ปัจจัยด้านความเข้าใจ เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการปฏิบัติตามนโยบายนี้ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดดอนทองจึงอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามรายด้านพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการเตรียมความพร้อมตนเองที่จะพัฒนานักเรียนให้ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน แต่กระนั้นก็ยังไม่มั่นใจในส่วนของมาตรฐานการศึกษา ที่อาจจะยังไม่พร้อมสำหรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน จึงทำให้ความคิดเห็นเป็นดังผลการศึกษาที่ค้นพบ

2. เมื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาถึงประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นผลสืบเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเพื่อให้สนองต่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แล้วพบว่าบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นผลสืบเนื่องจากการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารงานวิชาการตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (2) งานทะเบียนและวัดผล (3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา (5) การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้และ (7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยการบริหารงานวิชาการตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการนี้บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนในระดับมากทุกด้าน

3. ผลจากการอภิปรายข้อ 1 และ 2 เมื่อผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้านตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ปฏิญญาชะอำ-หัวหิน) กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=.925$) นั่นหมายถึงว่า ถ้าโรงเรียนมีการปฏิบัติตามนโยบายการเตรียมความพร้อมด้าน

การศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเข้มแข็งมากเท่าใด ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาก็จะดีขึ้นมากเท่านั้น และเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบย่อยของความสัมพันธ์จะพบว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 2 ตัว จะมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเกือบทั้งหมด ยกเว้นอยู่ 2 คู่ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ

3.1 การปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .665$) อาจเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเห็นว่าการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ควรเป็นกระทรวงศึกษาธิการมากกว่าบุคลากรในโรงเรียน

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

ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายด้านนี้น้อยเกินไป

เมื่อกล่าวโดยสรุป ข้อค้นพบในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ด้านตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ปฏิญญาชะอำ-หัวหิน) กับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดดอนทอง สามารถสนับสนุนความคิดเบื้องต้นของผู้วิจัยที่ว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ควรจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. นำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1

2. นำผลการศึกษา เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนงานการบริหารงานวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราทั้งเขต 1 และเขต 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาความต้องการของนักเรียน ประชาชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน ทั้งที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าผู้รับบริการจากโรงเรียนต้องการให้โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันหลัก

ดำเนินการด้านใดบ้างเพื่อส่งผลให้เยาวชนไทยสามารถสร้างโอกาสและใช้ประโยชน์จากการที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง

บรรณานุกรม

- กวรรณ จันทร์ผา. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการจัดการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. กลุ่มบริหารวิชาการ, ออนไลน์ www.nongkooschool.com/doc/a/vichakan.doc
- ทรงเพชร ใจทน. (2551). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในอำเภอพานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการจัดการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. <http://www.moc.go.th/webtcs/seamsak/head1.htm>. 14 มกราคม 2551.
- เอกราช อะมะวัลย์. (2554). การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

Bobbett, Gordon C. and French, Russell L. Evaluating Clement in Nine "Good" High Schools in Tennessee, Kentucky, and North Carolina, 9 November 1992.

Chapman, David W. and Burchfield, Shirley. Headmasters' Beliefs about Their Role In Improving Student Performance. Tallahassee : Florida State University, 1992. http://www.nfe.go.th/en/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=21

Minudin, O.B. (1987). The role of the secondary school principals in Sabh Malaysia. *Disseration Abstracts International*, 47,7, 2403-A.

Reynold, C.H. A study of relationship among measures of teacher participation in school-based decision making and job satisfaction in elementary school. University of Maryland College Park, Abstract for Dissertation Abstract Item: 19719812, 1998.

แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย

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

วิทยา เบญจาทิกุล

Wittaya Benjathikun

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: suteera99@hotmail.com

บทคัดย่อ

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

จากการศึกษาพบประเด็นสำคัญในการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย ได้แก่ บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ทั้งในส่วนกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเล และวิเคราะห์การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคดีค้ามนุษย์ทั้งในส่วนหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดำเนินคดี

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้เสนอแนวทางการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดให้การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้โดยหน่วยงานเดียว หรือเพียงสองหน่วยงาน รวมถึงเอกสารแต่ละส่วนที่จำเป็นต้องมีจะต้องเชื่อมโยงกัน ทั้งสัญญาจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง หนังสือคนประจำเรือ และนำมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในภาคประมงทะเล พ.ศ. 2557 และอนุสัญญาอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 มาเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิให้แก่ลูกเรือ และควรมีการจัดตั้งหน่วยงานกลางในรูปศูนย์อำนาจการ มีส่วนราชการที่อยู่ภายในโครงสร้างของศูนย์ฯ ประกอบไป

ด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการทางทะเลทั้งหมด กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อป้องกัน ปราบปราม ระงับ ยับยั้ง หรือ แก้ไขสถานการณ์ รวมทั้งให้มีอำนาจสืบสวนสอบสวน และควรมีการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ผู้ประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อนักประมงให้มากขึ้นและการช่วยเหลือ สอดส่องการดำเนินการภายในกลุ่มคนอาชีพเดียวกัน

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

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

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

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

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

Keywords : human resource management; change of economic context

บทนำ

ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบวิกฤติที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาการประมง กล่าวคือ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2557 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons-TIP Report) ประจำปี พ.ศ. 2557 รายงานดังกล่าวเป็นการประเมินผลการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2556 ถึง 31 มีนาคม 2557 เป็นการประเมินเฉพาะประเด็นการค้ามนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดให้ไทยอยู่ในระดับที่ 3 (Tier 3) หรือระดับต่ำสุดในการจัดลำดับของรายงานดังกล่าว เนื่องจากสหรัฐอเมริกาเห็นว่า ประเทศไทยยังดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน

ขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act-TVPA) โดยการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ยังมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับขนาดของปัญหาการคอร์รัปชันในทุกระดับยังเป็นอุปสรรคสำคัญ การแก้ไขปัญหาระงาณบังคับและภาวะแรงงานขัดหนี้ของแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนการค้าและประมงยังไม่เพียงพอ โดยไม่สามารถสืบสวนและดำเนินคดีต่อผู้กระทำผิด ซึ่งรวมถึงเจ้าของเรือและผู้ควบคุมเรือที่ใช้แรงงานต่างชาติเป็นแรงงานบังคับ และทำให้ประเทศไทยถูกปรับลดระดับโดยอัตโนมัติเนื่องจากไทย อยู่ในระดับที่ 2 (Tier 2 Watch List) มา 4 ปีแล้ว (ตั้งแต่ พ.ศ. 2553) โดยเมื่อ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 ประเทศไทยได้รับการยกเว้นไม่ถูกลดระดับลง แต่ช้อยกเว้นในการปรับลดระดับโดยอัตโนมัติตามกฎหมาย

TVPA นั้นสามารถทำได้ไม่เกิน 2 ครั้งต่อเนื่อง ดังนั้นในรายงาน TIP Report พ.ศ. 2557 ประเทศไทยจึงถูกลดระดับลงมาจากที่ระดับที่ 3 (Tier 3) (สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. <http://www.thai-chamber.org/userfiles/file/>) โดยอัตโนมัติ ต่อมาคณะกรรมาธิการยุโรปด้านประมงและทะเล สหภาพยุโรป (EU) ได้ให้ “ใบเหลือง” เพื่อแจ้งเตือนประเทศไทยอย่างเป็นทางการ เรื่องการขาดมาตรการที่เพียงพอ ในการต่อสู้กับการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing หรือ IUU Fishing) เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อม เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งการใช้แรงงานประมงที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็เป็นประเด็นการพิจารณาเรื่องหนึ่งของ IUU

จากข้างต้น ทำให้รัฐบาลไทยดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง โดยประกาศนโยบาย “ขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดสิ้น (Zero Tolerance)” เป็นวาระแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 และมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนเกิดผลเป็นรูปธรรม รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จากเดิมในปี พ.ศ.2557 จำนวน 1,529.68 ล้านบาท เป็น 2,590.31 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2558 เพิ่มขึ้นร้อยละ 69.33 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไป โดยงบประมาณจำนวน 508.40 ล้านบาท หรือร้อยละ 19 ของงบประมาณทั้งหมด ได้จัดสรรเพื่อจัดระบบภาคการประมงของไทยให้ดีขึ้น เพื่อจัดการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล โดยรัฐบาลได้ออกมาตรการ และกฎระเบียบเพื่อแก้ไขต้นเหตุของปัญหาการค้ามนุษย์ และ

ปิดจุดอ่อนของกฎหมาย เพื่อเพิ่มบทลงโทษ ผู้กระทำความผิดและกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้เสียหายให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้มีการตรากฎหมายใหม่ เพื่อไม่ให้มีการบังคับใช้แรงงานในเรือประมงและอุตสาหกรรมประมง รวมถึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเล โดยเฉพาะ จนส่งผลให้ประเทศไทยได้รับการปรับระดับการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มาเป็น Tier 2 จากประเทศสหรัฐอเมริกา

จากการดำเนินการดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ผ่านมาของรัฐบาล ในประเด็นด้านกฎหมาย และกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เพื่อให้ความพยายามการดำเนินการที่ผ่านมาสามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณที่เสียไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้แรงงานประมงทะเลที่ประเทศไทยถูกจับตามองจากนานาประเทศ ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้รับการจัดอันดับในลำดับที่ดีขึ้น แต่ถ้ามหาวิธีการแก้ไขปัญหาไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างยั่งยืน ประเทศไทยก็ย่อมถูกลดระดับความน่าเชื่อถือลงไปได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในภาพรวม และอาจส่งผลให้ถูกตัดความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจอื่นๆ ได้อีกด้วย

หมายเหตุ

ตามเกณฑ์ในกฎหมาย TVPA เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์, ระดับที่ 2 (Tier 2) คือ ประเทศ

ที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาแต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข ระดับที่ 2 (Tier 2 Watch List) ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษคล้ายกับ Tier 2 โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ และระดับที่ 3 (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึงประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มีมีความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาจะจับการให้ความช่วยเหลือ ที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์การค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทางทะเลของประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบ วิธีการ กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย
- 3) เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมาย และกระบวนการการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล
- 4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล
- 5) เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร

(Documentary Research) โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ งานวิจัย ตั๋วบทกฎหมาย ตำรา วารสาร บทความที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตลอดถึงข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในประเด็นที่เกี่ยวกับกฎหมายและกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบแรงงานประมงทะเล สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งกฎหมายภายในและอนุสัญญาระหว่างประเทศ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคการบังคับใช้กฎหมาย

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

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยมีประเด็นในการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย ดังนี้

- 1) บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์

ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมาได้มีการแก้ไขกฎหมายและตรากฎหมายใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเล ทั้งการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประมงทะเล พ.ศ. 2557 ตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ. 2559 นอกจากนี้ยังมีการแก้ไขพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กล่าวคือ

กฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

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

การแก้ไขเพิ่มเติมคำนิยาม ส่งผลให้คำนิยามของการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

“มาตรา 6 ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจ ครอบงำบุคคล ด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่ threatens จะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จาก การค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขูดเหงื่อ การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามวรรคสอง หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงาน

หรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น
- (2) ชูเชิญด้วยประการใดๆ
- (3) ใช้กำลังประทุษร้าย
- (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ
- (5) ทำให้ บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้”

จากคำนิยามข้างต้น จะทำให้การกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ครอบคลุมถึงการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในลักษณะคล้ายทาส และการทำให้บุคคลอื่นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ โดยการยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือโดยการนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ ซึ่งจะเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นการปิดช่องทางในการกระทำความผิดของนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีการจ้างแรงงานในรูปแบบแรงงานประมงทะเลที่พบว่า มีลักษณะในการกระทำเช่นนี้เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเห็นได้จากกรณีศึกษาที่ผ่านมา โดยมักจะเกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างหรือได้ กังเรือมักจะเก็บหนังสือคนประจำเรือของลูกเรือไว้ และนำมาใช้ในการข่มขู่ไม่ให้ลูกเรือหลบหนีหรือขัดขืน การรวมการกระทำในรูปแบบนี้ไว้ในการบังคับใช้แรงงานและมีบทเพิ่มโทษให้แก่ผู้กระทำความผิด ย่อมจะสามารถทำให้ผู้กระทำความผิดไม่สามารถหาช่องว่างในหลบลีกกฎหมายและยังได้รับบทลงโทษที่สมแก่การกระทำความผิดที่ได้ทำ

ลงไป ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ได้อีกทางหนึ่ง

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

โดยมีการกำหนดให้คดีที่อยู่ในวิธีการพิจารณาคดีค้ามนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่คดีที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์โดยตรงเท่านั้น ยังรวมถึงคดีที่มีข้อหาความผิดอื่นที่มีเนื้อหาข้อเท็จจริงในคดีที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการกระทำที่มีข้อหาความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อีกด้วย จึงนับว่าเป็นการขยายขอบเขตในการพิจารณาคดีที่มีลักษณะการกระทำที่เป็นการค้ามนุษย์ให้มีความกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม หากมีการขยายขอบเขตของคดีที่มีลักษณะเป็นการค้ามนุษย์ให้กว้างขวางมากขึ้นโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพียงพอต่อการนำมาช่วยวินิจฉัยคัดกรองคดีที่มีลักษณะเป็นการค้ามนุษย์แล้ว ก็อาจจะนำไปสู่ปัญหาการใช้กฎหมายวิธีพิจารณาความผิดฉบับในบางกรณีได้อีกด้วย โดยเฉพาะในกรณีที่จำเลยเป็นผู้กระทำความผิดในฐานะหลบหนีเข้าเมือง แต่จำเลยกลับถูกฟ้องร้องดำเนินคดีเป็นคดีค้ามนุษย์ ซึ่งลักษณะการดำเนินคดีจะมีความแตกต่างกัน ทำให้กระบวนการในการคัดกรองลักษณะของคดี

ที่มีลักษณะเป็นการคำนวนุश्यของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องจึงเป็นอีกกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรัดกุมในการปฏิบัติและ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงควรมีการกำหนด นิยามที่ชัดเจน หรือออกเป็นแนวทางการพิจารณา รวมถึงการจัดกรอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ ก่อนที่จะมีการมีการนำตัวผู้กระทำความผิดเข้าสู่ กระบวนการยุติธรรม

นอกจากนี้ มีการกำหนดให้ คดีต่อไปนี้ ไม่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดี คำนุश्यฯ คือ คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลอาญา คดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามกฎหมายว่า ด้วยการจัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติ มิชอบตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3 (1) และคดี ที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกฎหมายว่าด้วยศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและ ครอบครัว ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3 (2) โดยสภาพความ เป็นจริงแล้ว เด็กและเยาวชนมักจะเป็นกลุ่ม เป้าหมายของการตกเป็นเหยื่อจากการคำนุश्य ในลำดับต้นๆ อีกทั้งการกระทำอันเป็นการคำ นุश्यนั้นก็น่าจะถือได้ว่าเป็นการละเมิดต่อ สวัสดิภาพของเด็ก ตามที่มีการบัญญัติให้ความ คุ่มครองไว้ใน มาตรา 10 (4) ประกอบมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ซึ่งคดีทั้งสองประเภทนี้ถือเป็นคดีที่มี ลักษณะพิเศษ และมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการ พิจารณาคดีที่มีความเฉพาะตัวแตกต่างจาก การพิจารณาคดีทั่วๆ ไป ดังนั้น จึงสามารถที่จะ นำกระบวนการพิจารณาของคดีคำนุश्यไปใช้ กับการพิจารณาคดีเยาวชนด้วย ซึ่งรูปแบบการ พิจารณาคดีใช้การไต่สวนซึ่งทำให้เกิดความ รวดเร็ว อีกทั้งยังได้มีการกำหนดกระบวนการ พิจารณาคดีให้สะดวกต่อการสืบพยาน จนกระทั่ง

ถึงการอ่านคำพิพากษาที่สามารถกระทำลบล้าง จำเลยได้ ข้อดีต่างๆ เหล่านี้ นอกจากจะทำให้ การพิจารณาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ยังช่วยลด ความกดดันให้แก่พยานกับผู้เสียหายไม่ต้อง เผชิญหน้ากับจำเลย และเปิดโอกาสให้ศาล สามารถใช้ดุลยพินิจอันจะเป็นคุณต่อผู้เสียหาย จึงควรถูกนำไปใช้ในทุกศาลที่มีการพิจารณาคดี คำนุश्य เพื่อให้การพิจารณาคดีการคำนุश्य เป็นไปในรูปแบบและได้ผลที่มีประสิทธิภาพ อย่างเดียวกัน

จุดเด่นที่สำคัญประการหนึ่งของพระราช- บัญญัติวิธีพิจารณาคดีคำนุश्यฯ คือ การกำหนด ให้นำวิธีการพิจารณาคดีในระบบไต่สวนมาใช้ บังคับกับการดำเนินคดีความผิดฐานคำนุश्य ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนรูปแบบในการพิจารณา คดีของศาลยุติธรรมไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ซึ่ง การพิจารณาคดีในระบบไต่สวนของประเทศไทย ในปัจจุบัน ใช้ในการพิจารณาคดีในศาลปกครอง เท่านั้น โดยเหตุผลในการเปลี่ยนรูปแบบของ การดำเนินคดีของศาลในลักษณะดังกล่าว เนื่องมาจากกฎหมายมีวัตถุประสงค์ในการ ให้อำนาจแก่ศาลในการค้นหาข้อเท็จจริงในคดี คำนุश्य เพื่อให้เกิดความกระจ่างแก่คดีมากกว่า ที่จะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของโจทก์และจำเลย ในการนำสืบแต่เพียงอย่างเดียวเหมือนเช่น อย่างรูปแบบการพิจารณาคดีในศาลยุติธรรม ทั่วไป แต่ทั้งนี้ยังได้มีการบัญญัติเปิดช่องให้ สามารถนำ กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง หรือ กฎหมายวิธี พิจารณาคดีอาญา รวมถึงกฎหมาย ว่าด้วยการจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความ อาญาในศาลแขวงมาใช้บังคับด้วย โดยกำหนด ให้สามารถนำมาใช้เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง กับบทบัญญัติในกฎหมายฉบับนี้และเฉพาะ ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติหรือข้อบังคับของ ประธานศาลฎีกามาปรับใช้กับคดีโดยตรงเท่านั้น

ซึ่งการกำหนดให้สามารถนำรูปแบบของการพิจารณาที่ดีที่แตกต่างกันสองระบบมาใช้รวมกัน เช่นนี้ อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ อันเนื่องมาจากระบบการพิจารณาที่แตกต่าง กันได้เช่นเดียวกัน การที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจของประธานศาลฎีกาในการออกข้อบังคับ เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาคดีค้ำมนุษย์นั้น ก็เป็นการยืดหยุ่นต่อการอุดช่องว่างที่อาจเกิดขึ้น จากการบังคับใช้กฎหมายที่เพียงพอแล้ว ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นที่กฎหมายจะต้องบัญญัติ เปิดช่องให้นำกฎหมายวิธีพิจารณาคดีอื่นมาใช้ บังคับแก่กรณีอีก ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน รวมถึงความลักลั่น ย้อนแย้งอันอาจเกิดขึ้นจาก การบังคับใช้กฎหมาย ดังกล่าว (เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และกฤษฎา แสงเจริญทรัพย์, 2559)

กฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานภาคประมงทะเล

ในส่วนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานประมงทะเล ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ในภาคประมง รัฐบาลได้มุ่งเน้นเรื่อง ของการเพิ่มระบบตรวจสอบทั้งตั้งแต่เรือจอด ที่ท่า จนเรือกลับมาเข้าท่าเรือ ระบบการติดตาม เรือขณะที่เรือออกทำการประมง รวมถึงการตรวจ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในประมงทะเล พ.ศ. 2557 เพื่อให้การจัดการกับแรงงานในภาค ประมง ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจาก แรงงานในกิจการอื่นๆ ได้รับความคุ้มครอง เทียบเท่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ระหว่างประเทศ

จากการบังคับใช้ของพระราชกำหนดการ ประมง พ.ศ. 2558 แม้จะไม่ได้เป็นกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือการใช้แรงงาน โดยตรง แต่ได้ช่วยให้กระบวนการตรวจเรือประมง

และโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำ รวมทั้งสถานประกอบการ ที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายมุ่งประสงค์ให้เรือประมง ทุกลำเข้ามาอยู่ในระบบ ซึ่งจะทำให้ภาครัฐ สามารถใช้มาตรการการควบคุม ใฝ่ระวัง สืบค้น และตรวจสอบได้อย่างเข้มงวดตั้งแต่ในเรือประมง จนถึงท่าเทียบเรือ อีกทั้ง กฎหมายยังกำหนด ให้เรือประมงพาณิชย์ขนาดใหญ่กว่า 30 ตันกรอส ต้องติดตั้งระบบติดตามตำแหน่งเรือ โดยใช้ระบบ อิเล็กทรอนิกส์กำหนดพิกัดผ่านดาวเทียมทุกลำ และต้องผ่านการตรวจจากศูนย์ควบคุมการแจ้ง เรือเข้า-ออก ของศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหา การทำประมงผิดกฎหมาย ทำให้ประเทศไทย มีกลไกควบคุมดูแลเรือประมงที่เข้มงวดมากขึ้น กว่าเดิม และยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถ ติดตามเรือประมงทุกลำได้ตลอดเวลาและ สามารถดำเนินใดๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทันทีที่ พระราช- กำหนดฉบับนี้ยังทำให้เรือที่ไม่ได้ปฏิบัติตาม กฎหมายและเรือที่ไม่พบร่องรอยจำนวนกว่า แปดพันลำถูกถอนใบอนุญาตการทำประมง ทำให้ เรือดังกล่าวไม่สามารถทำการประมงต่อไปได้ ซึ่งถือเป็นการช่วยลดความเสี่ยงที่เรือประมง เหล่านี้จะหลบเลี่ยงการถูกตรวจสอบจาก เจ้าหน้าที่และการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้อง ตามกฎหมายบนเรือ

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับคนประจำเรือ ต้องมีหนังสือคนประจำเรือ ตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย ในกรณีที่คนประจำเรือไม่มีสัญชาติไทย ต้อง ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และต้องรับ ใบอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการ ทำงานของคนต่างด้าว จะทำให้เจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายฉบับนี้มีอำนาจในการตรวจสอบ ไปถึงการทำงานของแรงงานในเรือประมงว่า

มีเอกสารที่ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะเป็นการป้องกันการค้ำมนุษย์บนเรือประมงอีกทางหนึ่ง

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

การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในแรงงานประมงทะเลที่สะสมมานานและมีความซับซ้อน ทั้งการเพิ่มเติมวิธีพิจารณาดีค้ำมนุษย์ให้เป็นการเฉพาะ กับเพิ่มมาตรการในการจัดการแรงงานประมงให้ได้มาตรฐานสากล รวมถึงการเพิ่มระบบตรวจสอบเรือประมง จากการศึกษาวิจัยเชื่อได้ว่าการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบจะทำให้การดำเนินการกับการค้ำมนุษย์ในแรงงานประมงทะเลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม กฎเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นจะไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม ถ้าหาก

หน่วยงานในการบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถตอบสนองการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้

2) การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคดีค้ำมนุษย์

รัฐบาลได้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อให้ทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเล ทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาคดี ซึ่งหน่วยงานทั้งสองส่วนนี้จะทำหน้าที่ในการปรับใช้กฎหมายให้เป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งหากแม้กฎหมายที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรมีบทบัญญัติที่ดีมาก แต่ไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมทำให้กระบวนการในการพยายามแก้ไขปัญหา นั้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย

ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) ซึ่งนำโดยกองทัพเรือ ถูกจัดตั้งขึ้นโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 10/2558 กลายเป็นหน่วยงานหลักที่ทำงานด้านการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง รวมไปถึงปัญหาการค้ำมนุษย์ในภาคแรงงานประมง โดยเป็นการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจการประมงหลายหน่วยงาน มีภารกิจในการติดตามตรวจสอบ และจัดการทำประมงผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการค้ำมนุษย์ในอุตสาหกรรมประมง มีแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินตามแนวทางของแผนปฏิบัติการต่อต้านการค้ำมนุษย์ในภาคประมง ศปมผ. มีอำนาจ

หน้าที่ในการตรวจตราทั้งบนบก ชายฝั่ง ในท่าเรือ และบนเรือประมง ในรูปแบบของทีมนสหวิชาชีพ ที่ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่จากหลากหลายหน่วยงานร่วมกัน มีการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออกใน 22 จังหวัดชายฝั่ง เพื่อบันทึกและติดตามการเคลื่อนย้ายของเรือประมง และลูกเรือ

การทำงานในรูปแบบการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการติดตามตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานซึ่งแบ่งหน้าที่รับผิดชอบระหว่างกัน กองทัพเรือ เป็นฝ่ายจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือในการปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบการตรวจสัญญาการจ้างงานและรายชื่อลูกเรือ กรมการจัดหางานตรวจเอกสารด้านการจดทะเบียนแรงงาน กรมเจ้าท่าและกรมประมงตรวจหนังสือคนประจำเรือและใบอนุญาตประกอบการประมง ในการร่วมมือตรวจสอบนี้ก็เพื่อให้ได้มาซึ่งการประกันสวัสดิภาพของแรงงานประมง และเพื่อสร้างหลักประกันว่าจะไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ บนเรือไทยและบนชายฝั่งของประเทศไทย

การจัดตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออกของ ศปมผ. ทำให้สามารถตรวจบันทึกข้อมูลเรือประมงไทยไว้ได้มากกว่าร้อยละ 90 และส่งผลให้มีการเพิกถอนใบอนุญาตของเรือประมงที่กระทำความผิดกฎหมายไปกว่าหมื่นลำ ซึ่งการบังคับให้เรือประมงต้องรายงานการเข้าออกกับศูนย์ควบคุมฯ นับเป็นการติดตามการเคลื่อนย้ายของเรือประมงที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นการป้องปรามและเครื่องมือหนึ่งในการบังคับใช้กฎหมายได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการจัดระเบียบโดยใช้ระบบตรวจสอบ VMS และการ

ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออกที่เข้มงวด โดยเรือที่มีลูกเรือที่ขาดเอกสารที่ครบถ้วนและถูกต้อง จะถูกห้ามไม่ให้ออกทะเล และช่วยให้สามารถตรวจสอบเรือประมงทั้งหมดได้ตลอดเวลา เมื่อพบการกระทำความผิดใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่ของ ศปมผ. สามารถดำเนินการจับกุมได้ทันที

นอกเหนือจากการตรวจการเข้าออกของเรือประมงโดยศูนย์ควบคุมฯ แล้ว เรือประมงที่ออกทำการประมงในทะเลยังได้รับการตรวจสอบจากทีมนสหวิชาชีพของ ศปมผ. ซึ่งรวมถึงเรือประมงไทยที่ออกไปทำการประมงนอกน่านน้ำ เมื่อกลับเข้าสู่ น่านน้ำไทยก็จะถูกตรวจสอบเช่นกัน จากการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ทีมนสหวิชาชีพ พบการกระทำความผิดกฎหมาย อาทิ การไม่มีใบอนุญาตทำการประมง หรือใบอนุญาตหมดอายุ การไม่ทำการบันทึกการประมง การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่มีสัญญาจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งการกระทำความผิดเหล่านี้ ได้ถูกเจ้าหน้าที่นำกลับมาดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเข้มงวด ส่วนเรือประมงนอกน่านน้ำที่ไม่กลับมารายงานตัวต่อศูนย์ควบคุมฯ ภายในวันที่ 30 มกราคม 2559 จะถูกปรับเป็นเงินจำนวนสองล้านบาท

ศปมผ. ได้มีการจัดทีมนสหวิชาชีพอีก 25 ทีม ทำหน้าที่เข้าตรวจสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำ แต่ละทีมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 10 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากกองทัพเรือ ตำรวจกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ตรวจโรงงาน เจ้าหน้าที่ตรวจสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่ตรวจการประมง การตรวจสถานประกอบการมีวัตถุประสงค์เพื่อกดดันให้แต่ละแห่งปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งกฎหมาย

การประมง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงสภาพการจ้างงาน การห้าม การบังคับใช้แรงงาน และอาชีวอนามัย รวมถึงกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานเด็ก

นอกจากนี้ ศปมผ. ยังได้ร่วมมือกับหน่วยอื่นๆ อาทิ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อนำไปสู่การจับกุมและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการขบวนการค้ามนุษย์ในกิจการแรงงานประมง

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานของ ศปมผ. เกิดจากรูปแบบของหน่วยงาน ที่เป็นการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน โดยอาศัยกลไกในการสั่งการจากนายกรัฐมนตรีที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน และกำกับการบริหารงานโดยกองทัพเรือ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามา มีบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง และทำงานเดินไปพร้อมๆ กัน จึงทำให้การบริหารจัดการโดยการบูรณาการร่วมกันทุกหน่วยงานในคราวเดียวกันสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้น ซึ่งการจัดการกับปัญหาการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อนและมีความเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่จากหลากหลายหน่วยงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เมื่อมีทุกหน่วยงานมาทำงานร่วมกันและมีสายการบังคับบัญชาสั่งการที่สั้นจึงทำให้การแก้ปัญหาทำได้ง่ายขึ้น

แต่ข้อจำกัดของ ศปมผ. คือ การที่ ศปมผ. เป็นเพียงหน่วยเฉพาะกิจพิเศษที่ถูกตั้งมาเพื่อทำงานแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและทำในระยะสั้นเท่านั้น เมื่อทางรัฐบาลเห็นว่า การดำเนินการกับการทำประมงผิดกฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากที่มีการวางกรอบปฏิบัติให้ชัดเจน

ขึ้น หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการต่อได้เอง ภารกิจของ ศปมผ. ก็จะถูกส่งมอบคืนให้กับหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตนเช่นเดิม

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดำเนินคดี

จากนโยบายเชิงรุกของรัฐบาลที่เน้นการเพิ่มความเข้มงวดในการดำเนินคดีและบังคับใช้กฎหมาย ปรับเปลี่ยนมาใช้แนวทางบังคับใช้กฎหมายรูปแบบวิเคราะห์ข่าวกรองนำการปราบปราม โดยการมุ่งเน้นการจัดการปัญหาการค้ามนุษย์ที่ต้นตอ จับกุมตัวการใหญ่ เพื่อทำลายวงจรการค้ามนุษย์ให้หมดสิ้นไปแทนการจับกุมแค่ผู้กระทำความผิดปลายน้ำ ซึ่งการที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีการประสานงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านยุติธรรมอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การมีหน่วยงานที่ชำนาญการพิเศษมาดำเนินการเรื่องนี้โดยเฉพาะ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินคดีให้สั้น กระชับและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้อย่างรวดเร็ว

โดยในปีที่ผ่านมาได้มีการจัดตั้งหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่สำคัญขึ้น เพื่อให้การดำเนินค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพขึ้น 2 หน่วยงาน คือ แผนกคดีค้ามนุษย์ภายใต้ศาลอาญา และสามารถรับผิดชอบคดีที่มีปัญหาด้านการคุ้มครองความปลอดภัยของผู้เสียหายและพยานจากจำเลยที่มีอิทธิพล กับสำนักงานคดีค้ามนุษย์ภายในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งนับตั้งแต่การจัดตั้งสำนักคดีค้ามนุษย์ ทำให้มีการดำเนินการที่รวดเร็วมากขึ้น เนื่องจากสำนักงานจะรับผิดชอบเฉพาะคดีที่เกี่ยวข้องกับคดีค้ามนุษย์เท่านั้นทำให้การดำเนินการเป็นไปได้

อย่างรวดเร็ว พนักงานอัยการจะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำให้การดำเนินคดีมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น

ส่วนการดำเนินการของแผนกคดีคุ้มครองสิทธิของศาลอาญา จากการเปรียบเทียบระยะเวลาพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น จากเดิมใช้ระยะเวลาการดำเนินการไต่สวนและพิพากษาเสร็จสิ้นในเวลามากกว่าหนึ่งปี แต่หลังจากที่มีการปรับปรุงกระบวนการพิจารณาได้รับคำพิพากษาภายในหกเดือน ซึ่งรัฐบาลคาดหวังว่าเกือบทุกคดีจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี

การปรับปรุงการสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดีเป็นหนึ่งในงานที่รัฐบาลพยายามปรับปรุงเพื่อให้ได้มาตรฐานสากลเนื่องจากที่ผ่านมาประสบปัญหาคดีค้างอยู่ในกระบวนการยุติธรรมเป็นจำนวนมาก การดำเนินการเป็นไปด้วยความล่าช้า ทำให้บางกรณีอาจนำไปสู่การเสียชีวิตหรือความยุติธรรมในคดีไป ซึ่งนอกจากความพยายามในการตรากฎหมายวิธีพิจารณาคดีคุ้มครองสิทธิให้แยกออกจากการพิจารณาคดีอาญาทั่วไปแล้ว การจัดตั้งหน่วยงานชำนาญพิเศษขึ้นในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมก็ส่งผลให้การจัดการกับคดีมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผลการดำเนินป้องกันและปราบปรามการคุ้มครองสิทธิทั้งในส่วนของการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาคดีคุ้มครองสิทธิ แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลให้เป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยกลไก

กฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดที่เข้มงวด ประกอบกับจะต้องมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทั้งบนบกและในทะเลที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หลังจากที่มีการตราพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ทำให้การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และทำให้แรงงานประมงที่ต้องเข้ามาอยู่ในระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบจำนวนแรงงานและสิทธิต่างๆ ได้ ซึ่งนำไปสู่การป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นการคุ้มครองสิทธิ ซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากการละเมิดแรงงาน

ทั้งนี้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 ถึงแม้การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 จะทำให้การคุ้มครองสิทธิมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น แต่ยังมีบางประเด็นที่ไม่ได้กำหนดให้ครอบคลุมถึง อาทิ การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้แก่ลูกเรือ การให้สัตยาบันอนุสัญญานอกจากจะเป็นการเพิ่มมาตรฐานของกฎหมายให้ทัดเทียมกับกฎหมายระหว่างประเทศ ยังเป็นการแสดงถึงความตั้งใจของประเทศไทยในการต้องการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิต่อสายตาสองด้านของนานาชาติอีกด้วย

นอกจากนี้ ประเด็นที่สำคัญที่สุดของการใช้แรงงานประมงที่นำไปสู่ปัญหาการค้า

มนุษย์คือ สภาพการจ้างที่มีลักษณะแตกต่างไปจากการใช้แรงงานในรูปแบบอื่น และการไม่มีเอกสารในการทำงาน ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงมีการกำหนดให้ทำสัญญาจ้างเอาไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และจัดทำทะเบียนการจ้าง โดยต้องส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันเริ่มจ้าง ลูกจ้างเข้าทำงาน ถ้าหากจะการเก็บข้อมูลตรวจสอบเป็นไปอย่างครบถ้วน ควรกำหนดให้นายจ้างจะต้องส่งสำเนาสัญญาจ้างพร้อมทั้งทะเบียนลูกจ้างให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายด้วย การทำเช่นนี้จะทำให้ภาครัฐสามารถมีข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้องหรือไม่ ตั้งแต่การเริ่มจ้างงาน

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

ดังนั้น หากมีการตรากฎหมายเป็นพระราชบัญญัติเฉพาะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในภาคประมงย่อมจะมีผลใช้บังคับที่ดีกว่า และกำหนดให้การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้โดยหน่วยงานเดียว หรือเพียงสองหน่วยงาน รวมถึงเอกสารแต่ละส่วนที่จำเป็นต้องมีจะต้องมีข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน ทั้ง สัญญาจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง หนังสือ

คนประจำเรือ และนำมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และอนุสัญญาอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 มาเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิให้แก่ลูกเรือ การดำเนินการเช่นนี้ย่อมจะสามารถช่วยป้องปรามการเกิดขึ้นของปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลให้เกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากภาครัฐจะสามารถตรวจสอบการดำเนินการของนายจ้างหรือเจ้าของเรือได้ตั้งแต่ขั้นตอนการจ้าง จนถึงการออกไปทำงานกับเรือประมง

ส่วนการดำเนินวิธีพิจารณาคดีการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ. 2559 ควรจะมีการแก้ไขให้สามารถนำไปใช้พิจารณาคดีการค้ามนุษย์ในทุกๆ ศาล ด้วย ซึ่งรูปแบบการพิจารณาคดีใช้การไต่สวน ซึ่งทำให้เกิดความรวดเร็ว อีกทั้งยังได้มีการกำหนดกระบวนการวิธีการพิจารณาคดีให้สะดวกต่อการสืบพยานจนกระทั่งถึงการอ่านคำพิพากษาที่สามารถกระทำลบล้างจำเลยได้ ข้อดีต่างๆ เหล่านี้ นอกจากจะทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ยังช่วยลดความกดดันให้แก่พยานกับผู้เสียหายไม่ต้องเผชิญหน้ากับจำเลย และเปิดโอกาสให้ศาลสามารถใช้ดุลยพินิจอันจะเป็นคุณต่อผู้เสียหาย เพื่อให้การพิจารณาคดีการค้ามนุษย์เป็นไปในรูปแบบและได้ผลที่มีประสิทธิภาพอย่างเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลังจากมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการพิจารณาคดีการค้ามนุษย์นี้ ทำให้ประเทศไทยสามารถจัดการคดีค้ามนุษย์ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และทำให้ผู้กระทำผิดถูกดำเนินคดีโดยไม่ล่าช้าดังที่ผ่านมา

แต่อย่างไรก็ตาม หากแม้กฎหมายที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรมีบทบัญญัติ

ที่ดีมาก แต่ไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมาย ไม่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมทำให้กระบวนการในการพยายามแก้ไขปัญหานั้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

2) ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการดำเนินการของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย

ปัจจุบันการดำเนินการต่อการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับกิจการประมงมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างมากในช่วงสองปีที่ผ่านมา ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจขึ้น ซึ่งเมื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ศูนย์บัญชาแก้ไขปัญหาการทำประมงที่ผิดกฎหมาย (ศปมผ.) จะเลิกดำเนินการและส่งต่อทรัพยากร และการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องคืนให้แก่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ คือ กรมประมง แต่จากการศึกษาข้างต้นจะทำให้เห็นได้ว่า ปัญหาการค้ำมนุษย์ในการใช้แรงงานมีความซับซ้อนมาก ต้องอาศัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายๆ หน่วยงานเข้ามามีบูรณาการร่วมกัน ดังนั้นวิธีการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาค้ำมนุษย์ หากอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอยู่ในหลายๆ หน่วยงาน จึงควรมีการจัดตั้งหน่วยงานกลางในรูปศูนย์อำนวยการเพื่อเป็นหน่วยงานกลางดำเนินการในเรื่องนี้

โดยหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น ควรกำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ เพื่อการสั่งการเป็นไปโดยอาศัยอำนาจของนายกรัฐมนตรีที่เป็นหัวหน้าทุกรัฐบาลราชการอยู่แล้ว ส่วนราชการที่อยู่ภายในโครงสร้างของศูนย์ฯ ควรจะประกอบไปด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการทางทะเลทั้งหมด อาทิ กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กรมประมง ตำรวจน้ำ กรมศุลกากร และหน่วยงานข้างเคียงที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวง

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น โดยให้อำนาจในการจัดการหรือแก้ไขปัญหา ผ่านการบูรณาการขีดความสามารถของหน่วยงานทางทะเลเข้าด้วยกันเพื่อป้องกันปราบปราม หรือแก้ไขปัญหา เหตุการณ์ หรือการกระทำผิดกฎหมายที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางทะเล เมื่อปรากฏว่าภาวะปกตินั้นเกินขีดความสามารถของหน่วยงานทางทะเล หรือไม่มีหน่วยงานของรัฐได้รับผิดชอบ หรือต้องมีการบูรณาการในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ จะต้องมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางทะเล รวมถึง อำนาจดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อป้องกัน ปราบปราม ระวัง ยับยั้ง หรือแก้ไขสถานการณ์ รวมทั้งให้อำนาจสืบสวนสอบสวน และในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการสอบสวน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ทั้งนี้ ให้อำนาจกระทำการเท่าที่จำเป็น ดังต่อไปนี้

1. สั่งให้ยานพาหนะหยุด รวมทั้งใช้กำลังบังคับเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ยานพาหนะนั้นหยุด
2. ขึ้นไปบนยานพาหนะนั้น เพื่อตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับยานพาหนะนั้น และเอกสารคนประจำยานพาหนะนั้น
3. ค้นยานพาหนะ และคนประจำยานพาหนะ ที่ต้องสงสัยนั้น ให้หรือหรือขนสิ่งของในเรือหรือยานพาหนะใดๆ เพื่อการค้น โดยไม่ต้องมีหมายค้น เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่ายานพาหนะ หรือคนประจำยานพาหนะนั้นได้กระทำความผิดเกี่ยวกับกิจกรรมทางทะเล
4. ควบคุมผู้ต้องสงสัย ตลอดจนควบคุมยานพาหนะ และสิ่งของที่จะใช้หรือได้ใช้ในการกระทำความผิด หรือได้มาจากการกระทำ

ความผิด ถ้าการตรวจค้นยานพาหนะหรือการสืบสวนสอบสวนเบื้องต้นมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีหรือได้มีการกระทำความผิด ห้ามมิให้ควบคุมยานพาหนะ ผู้ควบคุมยานพาหนะหรือบุคคลในยานพาหนะไว้เกินความจำเป็นตามพฤติการณ์แห่งคดี

5. ให้พ่วงยานพาหนะ หรือให้ทำการอื่นเพื่อให้ยานพาหนะนั้น ไปยังที่ซึ่งสะดวกแก่การตรวจค้น การสอบสวน หรือการดำเนินคดี

6. ไล่ตามยานพาหนะใดๆ ที่กระทำหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิดตามกฎหมายของประเทศไทยในเขตทางทะเล รวมทั้งไล่ตามจับกุมผู้ต้องสงสัยที่หนีขึ้นฝั่งได้ตามความจำเป็น

7. ควบคุมตัวผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง นับแต่นำตัวผู้ต้องหามาถึงฝั่ง และมีให้นับเวลาเดินทางตามปกติที่นำตัวผู้ต้องหามาถึงฝั่งเป็นเวลาควบคุมผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ทั้งนี้ เมื่อการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้ทำความเข้าใจว่าควรสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้อง ส่งไปยังพนักงานอัยการตามที่อัยการสูงสุดกำหนด

การกำหนดเช่นนี้จะทำให้ ไม่ว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จะพบการกระทำความผิดที่ใด ก็จะมีอำนาจในการดำเนินการให้สามารถนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีได้

ในการบังคับใช้กฎหมายเรื่องการค้ามนุษย์ การบูรณาการเพียงแต่หน่วยงานภาครัฐอาจจะไม่เพียงพอ จึงควรมีการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาคมประมงและสมาคมผู้ประกอบการในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมดังกล่าว

ให้มีความรับผิดชอบต่อปัญหาให้มากขึ้น รวมไปถึงการอาศัยมาตรการบังคับระหว่างผู้ประกอบการกันเอง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือสอดส่องการดำเนินการภายในกลุ่มคนอาชีพเดียวกัน ทั้งนี้ จะทำให้เป็นการเสริมการทำงานของหน่วยงานภาครัฐอีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ จะต้องมีการแก้ไขปัญหาลำเนาที่รัฐเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งการกำหนดโทษที่รุนแรงกว่าผู้กระทำความผิดที่เป็นประชาชน รวมถึงการนำมาตรการทางวินัยและทางปกครองมาใช้ประกอบด้วย ซึ่งขณะนี้ได้มีการออก “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยมาตรการทางบริหารในการป้องกันเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ พ.ศ.2558” อย่างไรก็ตาม จะต้องมีการตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระเบียบฯ ฉบับนี้อย่างต่อเนื่องด้วย

การแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อน และสะสมในประเทศไทยมาเป็นเวลานาน จะสามารถแก้ไขให้หมดไปก็ต้องอาศัยการจัดการที่เป็นระบบ ทั้งกฎหมายและหน่วยงานที่ใช้บังคับกฎหมาย รวมไปถึงการดึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ การที่กฎหมายและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่จะสามารถทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสามารถปิดช่องโหว่ของกฎหมายและการดำเนินการให้ได้ทุกจุด เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดนำไปแสวงหาประโยชน์ในการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นการกระทำที่ทำลายศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ละเมิดกฎหมายสิทธิมนุษยชน และทำลายภาพลักษณ์ของประเทศไทยอีกด้วย

บรรณานุกรม

เชษฐ รัชดาพรรณานิกุล และกฤษฎา
แสงเจริญทรัพย์, “สาระสำคัญและ
ข้อสังเกตบางประการตามพระราชบัญญัติ
วิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ.2559,”
วารสารกระบวนการยุติธรรม ปีที่ 9
เล่มที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559, หน้า 23.

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. TIPs Report
คืออะไร, [http://www.thai-chamber.org/
userfiles/file/สรุปสถานการณ์เศรษฐกิจ
ภูมิภาคช่วงปลายปี%202556/สรุป
สถานการณ์เศรษฐกิจภูมิภาคช่วงปลายปี
%202556/เอกสารแจกเพิ่ม%20
มาตรการ%20usa.pdf](http://www.thai-chamber.org/userfiles/file/สรุปสถานการณ์เศรษฐกิจภูมิภาคช่วงปลายปี%202556/สรุปสถานการณ์เศรษฐกิจภูมิภาคช่วงปลายปี%202556/เอกสารแจกเพิ่ม%20มาตรการ%20usa.pdf).

การศึกษาของโครงสร้างแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

A Study of Indivisible Self Model of Adolescent in School Under Bangkok Metropolitan Administration School

ศุภจิรา นาคโต, ครรชิต แสนอุบล, นิธิพัฒน์ เมฆขจร, เรืองเดช ศิริกิจ

Suphajira Nakto, Kanchit Saenubol, Nitipat Mekkhachorn, Ruangdech Sirikit

สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

e-mail: esc.suphajira@gmail.com

บทคัดย่อ

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

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

คำสำคัญ : องค์รวมแห่งตน

ABSTRACT

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

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

Keywords : Indivisible Self

บทนำ

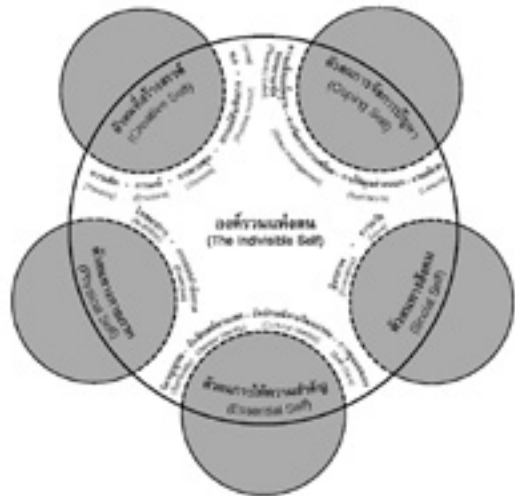
การพัฒนาประเทศในปัจจุบัน เน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม เพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ต้องการให้คนไทยมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ได้นำปรัชญาและกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางให้คนไทยถือปฏิบัติโดยยึด

ทางสายกลางอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เป็นการบูรณาการแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (คัมภีร์ ธีรวิทย์. 2555: 2)

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาหรือ OECD ได้เสนอดัชนี

ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being Indicators) เป็นเกณฑ์การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดอื่นนอกจากตัวเลขทางเศรษฐกิจและความมั่งคั่ง ซึ่งสำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.) สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำดัชนีชี้วัดความสุขระดับชาติ โดยพิจารณาเป็น 3 มิติ ได้แก่ สถานะสุขภาพของคน ทั้งด้านร่างกาย จิต และปัญญา (ภมรพรรณ ยุระยาตร์. 2554: 3) ซึ่งเน้นว่ามนุษย์ทุกคนประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ที่แยกจากกันไม่ได้ ทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน แนวคิดในเรื่องความอยู่ดีมีสุขหรือความผาสุกในชีวิต (Wellness) จึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาซึ่งไมเยอร์และสวีนี (JANE E. Myers and Thomas J. Sweeney. 2008: 482-493) ได้เสนอวงล้อแห่งความผาสุก (The Wheel of Wellness) เพื่อเป็นรูปแบบในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยได้ศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพที่ไม่แบ่งแยกหรือองค์รวมแห่งตน (Indivisible Self) ที่สามารถนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาด้วยโมเดลที่เรียกว่า “The Indivisible Self Model” โดยเป้าหมายขององค์รวมแห่งตน คือการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในลักษณะของการเพิ่มพูนขึ้น และเป็นไปตามความสามารถของบุคคลในด้านต่างๆ ของชีวิต รูปแบบของการดูแลสุขภาพตามแนวคิดนี้สามารถพัฒนาได้โดยการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา ซึ่งใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างสุขภาพตลอดช่วงชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวตนการให้ความสำคัญ (Essential Self) 2) ตัวตนการจัดการปัญหา (Coping Self) 3) ตัวตนทางสังคม (Social

Self) 4) ตัวตนที่สร้างสรรค์ (Creative Self) และ 5) ตัวตนทางกายภาพ (Physical Self) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบขององค์รวมแห่งตน

(The Indivisible Self Model)

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

เนื่องจากสภาพการณ์ของเด็กและเยาวชนในสังคมไทยปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและมีปัจจัยเสี่ยงคุกคามมาโดยตลอด ทำให้เด็กและเยาวชนไม่สามารถมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่เหมาะสมอย่างเต็มศักยภาพ จึงส่งต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ และเด็กในวัยที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาสังคมคือช่วงวัยรุ่น โดยเฉพาะวัยรุ่นตอนต้น (Early Adolescence) (ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์. 2549: 35-37) ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ถ้าการดำเนินชีวิตในช่วงนี้ผ่านไประบบราบรื่น ก็มักจะเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ด้วยดี

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนในบริบทของสังคมไทย และศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนใหญ่ย้ายถิ่นฐานมาจากผู้ปกครองจากจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทย จึงมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบกับวัยรุ่นส่วนใหญ่ขาดการดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้ปกครองจึงทำให้ขาดทักษะด้านต่างๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมบูรณ์ ซึ่งองค์รวมแห่งตน (Indivisible Self) มีความครอบคลุมมิติการเสริมสร้างวัยรุ่นในทุกด้าน จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่สามารถนำไปพัฒนาวัยรุ่นได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นหนทางหนึ่งที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้วัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นบุคคลที่สามารถดำเนินชีวิตด้วยความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้เยาวชนซึ่งจะเป็นอนาคตของชาติได้เสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในชีวิตของตนเองให้เป็นคนที่มีศักยภาพในการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. องค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตน และศึกษาองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาแนวคิดของไมเยอร์และสวีเน (Myers and Sweeney, 2008: 47-59) ที่มีแนวทางขององค์ประกอบขององค์รวมแห่งตน 5 องค์ประกอบ และมีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวตนการให้ความสำคัญ (Essential Self) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตวิญญาณ (Spirituality) อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) และการดูแลตนเอง (Self-Care) 2) ตัวตนการจัดการปัญหา (Coping Self) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อบนพื้นฐานความจริง (Realistic Belief) การจัดการความเครียด (Stress Management) การให้คุณค่าตนเอง (Self-Worth) และการมีงานอดิเรก (Leisure) 3) ตัวตนทางสังคม (Social Self) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ มิตรภาพ (Friendship) และความรัก (Love) 4) ตัวตนที่สร้างสรรค์ (Creative Self) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การคิด (Thinking) อารมณ์ (Emotions) การควบคุม (Controls) อารมณ์ขันเชิงบวก (Positive Humor)

และงาน (Work) 5) ตัวตนทางกายภาพ (Physical Self) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ โภชนาการ (Nutrition) และการออกกำลังกาย (Exercise)

การดำเนินการวิจัย

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

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จาก 6 กลุ่มเขตตามการแบ่งเขตการปกครอง (สำนักการศึกษา. 2559: ออนไลน์) ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจำนวนโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional Allocation) ของจำนวนโรงเรียนในกลุ่มเขตต่อจำนวนโรงเรียนทั้งหมด โดยผู้วิจัยกำหนดโรงเรียนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวน 10 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก (Lottery) เลือกชื่อโรงเรียนในแต่ละกลุ่มเขตแบบสุ่มคืน ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนทั้ง 10 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยเลือกห้องเรียนจำนวน 2 ห้องเรียนจากจำนวนห้องเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของแต่ละโรงเรียน ได้ทั้งหมด 20 ห้องเรียน นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 940 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลควรมีสัดส่วนอยู่ที่ 10-20: 1 (Schumacker; & Lomax. 1996: 20)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัด

องค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) กับวัยรุ่น และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ปกครอง ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนวัยรุ่น ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แล้วสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำเป็นชุดแบบวัดซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert) ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Alpha Coefficient of Craonbach) ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่าแบบวัดองค์รวมแห่งตนทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .93 และแบบวัดแต่ละตอนมีความเชื่อมั่นในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ .93 จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อจากทั้งหมด 110 ข้อ คัดเหลือ 63 ข้อเป็นชุดแบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครฉบับจริง

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

ผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรรวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบขององค์กรรวมแห่งตน ซึ่งมีตัวแปรชี้วัด จำนวน 17 ตัว มาทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อนำมาใช้เป็นสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์กรรวมแห่งตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.21-0.64 โดยทุกตัวแปรชี้วัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยงานอดิเรก (LEIS) กับงาน (WORK) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.64 ส่วนการดูแลตนเอง (SEFC) กับการออกกำลังกาย (EXER) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.21 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยใช้สถิติทดสอบของ บาร์ทเลต (Bartlett's Test) และหาค่าความเพียงพอของกลุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Measure of Sampling Adequacy: MSA) และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (MSA) พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้องค์กรรวมแห่งตนไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test: $X^2=8478.69$ $df=136$ $p=.00$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรชี้วัด พบว่าค่าความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (MSA) เท่ากับ 0.95 และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

โดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.93-0.97 แสดงว่า ตัวแปรชี้วัดองค์กรรวมแห่งตนที่นำมาศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาทำการทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order) พบว่า โมเดลการวัดองค์กรรวมแห่งตนไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลใหม่ ด้วยการลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบ จนข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์กรรวมแห่งตนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ ($\bar{X}$) เท่ากับ 92.96, $df=78$, $p=11$, ค่า GFI=0.99, ค่า AGFI=0.98, ค่า RMSEA=0.01, ค่า SRMR=0.01 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI=1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆ ยังชี้ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายโมเดลการวัดองค์กรรวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ตัวตนการให้ความสำคัญ ตัวตนการจัดการปัญหา ตัวตนทางสังคม ตัวตนที่สร้างสรรค์ และตัวตนทางกายภาพ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดองค์กรรวมแห่งตน

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

องค์ประกอบตัวตนการให้ความสำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.54-0.73 โดย อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.73 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54) รองลงมาคือ จิตวิญญาณและอัตลักษณ์ทางเพศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และ 0.61 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 42 และ 37) ส่วนการดูแลตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.54 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการให้ความสำคัญอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 30)

องค์ประกอบตัวตนการจัดการปัญหา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.61-0.81 โดยการให้คุณค่าตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.81

มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการจัดการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 65) รองลงมาคือ งานอดิเรก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.79 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการจัดการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 62) ส่วนความเชื่อมั่นพื้นฐานของความจริงและการจัดการความเครียดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากันเท่ากับ 0.61 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนการจัดการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 38) องค์ประกอบตัวตนทางสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.77-0.79 โดยความรักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.79 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 62) ส่วนมิตรภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.77 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60) องค์ประกอบตัวตนที่สร้างสรรค์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.70-0.82 โดยการคิดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.82 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 68) รองลงมาคือ งาน การควบคุม และ อารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.80 0.78 0.71 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 63 60 51) และอารมณ์ขันเชิงบวกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.70 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 49) องค์ประกอบตัวตนทางกายภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.74-0.77 โดยโภชนาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.77

มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางกายภาพอยู่ในระดับสูงปานกลาง (ร้อยละ 59) และการออกกำลังกาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.74 มีความแปรผันร่วมกับตัวตนทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54)

ในด้านการศึกษารวมขององค์ประกอบของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์รวมแห่งตนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.54 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านตัวตนการให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ ด้านตัวตนทางสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 ด้านตัวตนที่สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 ด้านตัวตนการจัดการปัญหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 และด้านตัวตนทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์รวมแห่งตน โดยทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order) พบว่า โมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลใหม่ ด้วยการลากเส้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบ จนโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์รวมแห่งตนได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์รวมแห่งตน ค่าไค-สแควร์ ($\bar{X}$) มีค่าเท่ากับ 92.96 ค่า df มีค่าเท่ากับ 78 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) มีค่าเท่ากับ .11 จะเห็นได้ว่าค่าไค-สแควร์ ($\bar{X}$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลการวัดที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ยิ่งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับพูลพงศ์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงการพิจารณาค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าที่ต่ำมากใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังที่พูลพงศ์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ได้กล่าวว่า

ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) ยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์รวมแห่งตนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลองค์รวมแห่งตน มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวตนการให้ความสำคัญ ตัวตนการจัดการปัญหา ตัวตนทางสังคม ตัวตนที่สร้างสรรค์ ตัวตนทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไมเยอร์และสวีเน (Myers and Sweeney. 2008: 47-59)

2. ค่าเฉลี่ยจากคะแนนของแบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.54 ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86-3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.52-0.78 แสดงว่าวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์รวมแห่งตนในทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านตัวตนการให้ความสำคัญ และด้านที่ต่ำสุดคือด้านตัวตนทางกายภาพ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาในด้านการให้ความสำคัญต่อตนเอง โดยการตระหนักรู้ความเป็นอยู่ของชีวิต การเสริมสร้างความปลอดภัยในตนเอง และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สอดคล้องกับบุญโรม สุวรรณพาหุ (2556) ได้ศึกษาสุขภาวะของวัยรุ่น: กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนเอกสารและงานวิจัยเรื่องกรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินสุขภาวะในวัยรุ่น ผลการศึกษาพบเอกสารที่ตรงตามเกณฑ์ 32 เรื่อง มีประเด็นสำคัญ คือ สุขภาวะเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ตนเองอย่างเป็นองค์รวมว่าตนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สุขภาวะประกอบด้วยหลายมิติเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสุขภาวะพบว่า มี 3 แนวคิดหลักคือ โมเดล สุขภาวะ กงล้อของสุขภาวะ และสุขภาวะแบบองค์รวมแนวพุทธ และสอดคล้องกับเจฟฟรีย์ ไดลานี และทามารา (Jeffrey L. Moe, Dilani M. Perera-Diltz; & Tamara Rodriguez. 2012.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพแบบองค์รวม ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับผู้ให้คำปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต โดยมองว่าในศตวรรษที่ 21 นี้เป็นสิ่งที่ขาดแคลนที่สุดของผู้ให้คำปรึกษาที่จะบูรณาการความคิดในการวางแผนการดูแลสุขภาพให้กับผู้รับการปรึกษาโดยการพัฒนาแบบองค์รวม วิธีการให้คำปรึกษาในลักษณะของ Indivisible Self เป็นหลักการของสุขภาพแบบองค์รวมใช้ได้กับความหลากหลายทางเชื้อชาติและเพศต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการปรึกษามีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดี และสามารถมีอายุยืนยาว มีร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

1. องค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบในลักษณะของตัวตน (self) 5 องค์ประกอบ อย่างชัดเจน โดยการส่งเสริมและพัฒนาควรเริ่มต้นจาก

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เนื่องจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดสามารถส่งเสริมและพัฒนาวัยรุ่นให้เข้าถึงการมีองค์รวมแห่งตนได้ง่ายกว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาวัยรุ่นจึงควรให้ความสำคัญกับตัวตนการจัดการปัญหา เพื่อให้วัยรุ่นมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นและองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในบริบทสังคมไทย จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาประเด็นเกี่ยวกับองค์รวมแห่งตน หรือสนใจนำไปศึกษาในประชากรกลุ่มอื่น

3. ผลการศึกษาทำให้ได้ข้อมูลจากแบบวัดองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับวัยรุ่นในสังกัดสถานศึกษาอื่นๆ ได้

4. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ทำหน้าที่พัฒนาวัยรุ่น โดยเฉพาะการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาด้วยการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีการประยุกต์จากทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา ตลอดจนหลักการทางด้านจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างองค์รวมแห่งตนของวัยรุ่นให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

- คัมภีร์ ธีราวิทย์. (2555). การศึกษาปัจจัย
พหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขมวลรวม
ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์. (2549). วัยรุ่น
กับปัญหาสังคม: เอกสารการสอน
ชุดวิชาพัฒนาการวัยรุ่นและการอบรม.
พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญโรม สุวรรณพานู. (2556). สุขภาวะของ
วัยรุ่น : กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือ
ประเมินทางจิตวิทยา. วารสารพฤติกรรม
ศาสตร์ ปีที่ 19 (ฉบับที่ 2): หน้า 127-137
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). โมเดลสมการ
โครงสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
วัฒนาพานิช.
- ภมรพรรณ ยุระยาตร์. (2554). การศึกษาและ
พัฒนาความผาสุกทางจิตใจของนิสิต
นักศึกษาในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
การให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559).

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

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

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

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

แนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี

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

สุจิราภรณ์ ฟักจันทร์

Sujiraporn Faugchun

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ

e-mail: sujiraporn2013@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรมการผลิต และ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์และผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 394 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนการวิจัย ในเรื่องนี้เป็นแบบผสมวิธี (Mixed Method) สำหรับเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์หรือส่วนงานพัฒนาบุคลากรขององค์กร จำนวน 20 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานในภาพรวมแรงงานมีความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่า องค์กรเน้นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ในอนาคตองค์กรเล็งเห็นว่าจะนำมาใช้คือ การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์หรือการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training)

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ/อุตสาหกรรมการผลิต/จังหวัดปทุมธานี

ABSTRACT

This research aimed to study the level of the needs for capacity development of labor in the manufacturing Industrial sector, to compare the level of the needs for capacity development of labor among different group, and to make a guideline for capacity development of labor in the manufacturing Industrial sector. The sample size was the workers in the electronic component and circuit manufacturing industry and the plastic 394 workers using proportional stratified random sampling. This research employed mixed methods. A quantitative study used a questionnaire and were analyzed through frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, at 0.05 level of significance. In the qualitative study, the data were from 20 informants who were administrators in the human resource or human resource development division of the organizations.

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

Keywords : Capacity Development/Manufacturing Industrial/Pathumthani Province

บทนำ

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดในเขตปริมาณผลที่มีกิจการอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสูง จากรายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานี ประจำปีเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2557) พบว่า สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ประกอบด้วยการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ แผงวงจรไฟฟ้า ชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือวัดทดสอบไฟฟ้า

อันดับต่อมาคือ อุตสาหกรรมเคมี ประกอบด้วย การผลิตยางเรซินสังเคราะห์ ยางอีลาสโตเมอร์ พลาสติก สี ยา เครื่องสำอางผู้บริหารระดับสูงขององค์การด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแสดงความคิดเห็นว่า หากจะส่งเสริมในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีนวัตกรรมที่ทันสมัย องค์การต้องมุ่งพัฒนาและแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพของการผลิต โดยผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการผลิต

การออกแบบผลิตภัณฑ์ (สมบูรณ์ คงทองวัฒนา, 2558) สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก พบว่า ผู้ประกอบการกำลังประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานในฝ่ายผลิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านคุณภาพของแรงงานนั้น แรงงานส่วนใหญ่ไม่เป็นงานขาดแรงจูงใจในการเพิ่มความรู้ ทักษะ และเทคนิคในการผลิต (สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย, 2551) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีโดยเน้นอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกและการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรรีเลย์ทรอนิกส์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

สมมติฐานการวิจัย

แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรรีเลย์ทรอนิกส์และผลิตภัณฑ์พลาสติกมีระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือแรงงานระดับหัวหน้างานจากอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกและชิ้นส่วนและแผ่นวงจรรีเลย์ทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 5,218 คน และชิ้นส่วนและแผ่นวงจรรีเลย์ทรอนิกส์ จำนวน 16,847 คน รวมทั้งสิ้น 22,065 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2558) กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานระดับหัวหน้างานจากอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกและชิ้นส่วนและแผ่นวงจรรีเลย์ทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ แรงงานจากผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 93 คน และแรงงานจากชิ้นส่วนและแผ่นวงจรรีเลย์ทรอนิกส์ จำนวน 301 คน รวมทั้งสิ้น 394 คน กำหนดความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 (อ้างอิงในบุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ดังตารางที่ 1

2. วิธีการเลือกตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรโดยใช้สัดส่วนของแรงงานตามประเภทของอุตสาหกรรมการผลิตเป็นตัวแบ่งและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากโรงงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้เก็บข้อมูลโรงงานละ 19 คน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอ จึงต้องเก็บจากกลุ่มการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 5 โรงงาน และการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 16 โรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพของแรงงานเป็นแบบมาตรประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดแบบของลิเคิร์ต

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์หรือส่วนงานพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการเลือกแบบเจาะจงจากบัญชีรายชื่อซึ่งเรียงลำดับโรงงานที่มีพนักงานมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดในจังหวัดปทุมธานีประเภทละ 10 โรงงานๆ ละ 2 คน รวม 20 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานอยู่ในระดับมากทั้งด้านการพัฒนาดน ($\bar{X}=3.79$) และด้านการพัฒนางาน ($\bar{X}=3.95$) สำหรับหลักสูตรที่แรงงานมีความต้องการพัฒนาตนมากที่สุดได้แก่ทักษะการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ตามลักษณะงาน ($\bar{X}=4.04$) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามตำแหน่งงาน ($\bar{X}=3.97$) การพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ และความเครียด ($\bar{X}=3.96$) แนวทางการพัฒนาตนสู่ความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=3.91$) และเทคนิคการพูดเพื่อประสานงาน

($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับสำหรับหลักสูตรที่แรงงานมีความต้องการพัฒนางานมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=4.07$) รองลงมา ได้แก่ ทำงานอย่างไรให้มีความสุข ($\bar{X}=4.06$) ความรู้เรื่องการดูแล

สุขภาพอนามัยในการทำงาน ($\bar{X}=4.04$) การสร้างคุณภาพงานสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X}=3.97$) เทคนิคการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.96$) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

หลักสูตร/หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการพัฒนา
การพัฒนาตน	3.79	0.57	มาก
1. ทักษะการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ตามลักษณะงาน	4.04	0.77	มาก
2. การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามตำแหน่งงาน	3.97	0.72	มาก
3. การพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ และความเครียด	3.96	0.83	มาก
4. แนวทางการพัฒนาตนสู่ความสำเร็จในงาน	3.91	0.86	มาก
5. เทคนิคการพูดเพื่อประสานงาน	3.90	0.81	มาก
การพัฒนางาน	3.95	0.53	มาก
1. ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.07	0.80	มาก
2. ทำงานอย่างไรให้มีความสุข	4.06	0.86	มาก
3. ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยในการทำงาน	4.04	0.84	มาก
4. การสร้างคุณภาพงานสู่ความเป็นเลิศ	3.97	0.79	มาก
5. เทคนิคการทำงานเป็นทีม	3.96	0.82	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมทั้งอุตสาหกรรมการผลิตขึ้นส่วนและแผ่น

วงจรอิเล็กทรอนิกส์และผลิตภัณฑ์พลาสติกมีความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม การผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม

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

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงาน พบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การด้านการผลิตส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน แต่เน้นการฝึกอบรมในงานและภายในสถานประกอบการ (In-house Training) มากกว่าจะส่งไปฝึกอบรมนอกองค์การเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย สำหรับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทักษะด้านเทคนิคในการทำงาน การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคนิค เช่น การฝึกให้พนักงานใช้คอมพิวเตอร์ในการควบคุมเครื่องจักร จะใช้การฝึกอบรมในองค์การ โดยวิทยากรจะเป็นหัวหน้างานหรือวิศวกรของสถานประกอบการ นอกจากนี้ก่อนการจัดฝึกอบรมองค์การจะทำการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม และพยายามจัดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร สำหรับแนวโน้มที่สถานประกอบการเล็งเห็นว่าน่าจะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคตคือ การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์หรือการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training)

อภิปรายผล

1. อุตสาหกรรมการผลิตมีความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระดับมากทั้งด้านการพัฒนาตนและการพัฒนางาน ซึ่งสิรินารถ เสพย์ธรรม (2558) เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาตนเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ เป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทั้งปวงสอดคล้องกับแนวความคิดของวินัย เพชรช้อย (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น งานวิจัยของสุวรรณี โภชากรณ์ และคณะ (2556) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น นอกจากนี้จากงานวิจัยของสาโรจน์ การกุล (2552) พบว่าการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนของพนักงาน

ฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2. ด้านระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ตามประเภทของอุตสาหกรรมซึ่งมีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574 (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานฝีมือโดยเน้นการพัฒนาทักษะตามความต้องการของอุตสาหกรรม ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย (2559) ให้แนวคิดที่ว่า แรงงานไทยในระบบ 4.0 ต้องการทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารจัดการบุคคล ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการเจรจาต่อรอง การมีใจรักบริการ และความยืดหยุ่นทางความคิด เช่นเดียวกับเสาวณี จันทะพงษ์ (2559) กล่าวว่า แนวทางหนึ่งเพื่อพัฒนาแรงงานไทยในการแก้ไขปัญหาในระยะยาวคือรัฐควรเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานและความต้องการขององค์กร

3. ด้านแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริยะ ผลพิรุฬห์ (2557) พบว่า บริษัทในภาคอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับการลงทุนในมนุษย์ผ่านระบบการฝึกอบรม โดยพบว่าร้อยละ 63.5 ของบริษัททั้งหมดมีการฝึกอบรมแรงงานภายในองค์กร (In-House Training) ของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าบริษัทที่มีการฝึกอบรมมากที่สุดจะเป็นบริษัทที่พึ่งพาการผลิตที่ใช้ทุนหรือเครื่องจักรเป็นสำคัญ และหลักสูตรการฝึกอบรมภายใน

องค์กรส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรมาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับชาญณรงค์ วงศ์วิชัย (2559) สรุปได้ว่า ในมุมมองขององค์กร ต้องการแรงงานที่สามารถเพิ่มมูลค่าต่อระบบอุตสาหกรรมโดยผ่านรูปแบบการพัฒนาแบบ On the Job Training สำหรับแนวโน้มที่สถานประกอบการเล็งเห็นว่าน่าจะทำให้การพัฒนาบุคลากรในอนาคตคือ การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์หรือการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training) ซึ่งสาโรช ไศภักษ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ตามแนวทางใหม่ที่สนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล เพื่อให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาบทเรียนผ่านจอภาพ ซึ่งอาจจะใช้ E-learning และยังสามารถใช้ M-learning (Mobile Learning) ซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ M-learning เป็นส่วนหนึ่งของ E-learning ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์พกพา คอมพิวเตอร์แบบเขียน เป็นต้น M-learning จึงเป็นการเรียนการสอนหรือบทเรียนสำเร็จรูปที่สามารถต่อเชื่อมจากเครือข่ายแม่ข่ายผ่านจุดต่อไร้สายแบบ real time อีกทั้งยังสามารถปฏิสัมพันธ์กับโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์พกพาเครื่องอื่น โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Bluetooth เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training) ก็สามารถใช้ M-learning ได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานอยู่ในระดับมากทั้งด้านการพัฒนาตนเองและด้านการพัฒนางาน ดังนั้นสถานประกอบการ ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้ง

แผนรายบุคคลและแผนพัฒนาสายงานอาชีพ ตลอดจนจัดทำแผนการพัฒนาสายงานอาชีพจัดทำเส้นทางหรือผังการฝึกอบรมสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ และจัดทำแผนการฝึกอบรมตำแหน่งงานเป็นต้น ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการด้านการผลิตควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของตน เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือ

2. จากผลด้านระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ตามประเภทของอุตสาหกรรมซึ่งมีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันนั้น ดังนั้น สถานประกอบการและสถาบันพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี ควรนำข้อมูลไปใช้ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีอัตโนมัติชั้นในยุควอุตสาหกรรม 4.0 ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต

3. จากผลด้านแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีดังนั้นภาคอุตสาหกรรมการผลิตควรเตรียมแรงงานให้พร้อมกับการปฏิรูปแรงงานเพื่อก้าวสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Industry 4.0) โดยพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับอุปสงค์ในอนาคต และส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสายการผลิต

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยศักยภาพแรงงานโดยแบ่งตามประเภทของแรงงาน ได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อเปรียบเทียบระดับศักยภาพตามประเภทแรงงานที่แตกต่างกัน

2. ควรวิจัยความต้องการพัฒนาของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นและในองค์ประกอบด้านอื่นที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้เช่น องค์ประกอบด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีอัตโนมัติชั้นด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การองค์ประกอบด้านการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (Productive Man Power) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานระดับปฏิบัติการ องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานระดับกลางองค์ประกอบด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นอุตสาหกรรม 4.0 และไทยแลนด์ 4.0 เป็นต้น

3. ควรวิจัยศักยภาพแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและแผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ และการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก เพื่อพิจารณาระดับศักยภาพของแรงงานว่า มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะเมื่อรัฐบาลเน้นให้ประเทศไทยเป็น Thailand 4.0 และอุตสาหกรรมต้องพัฒนาตนเองเป็น 4.0 ด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

- ชาญณรงค์ วงศ์ชัย. (2559). **สถานการณ์แรงงานศึกษา 2016**. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559. จาก <http://prachatai.com/journal/2016/09/67911>.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). **ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: ยูเอเอ็นไอ อินเตอร์ มีเดีย.

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). **แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย**. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559, จาก www.oie.go.th.
- พิริยะ ผลวิรุฬห์. (2557). **การพัฒนากระบวนการศึกษาอาชีพและการเรียนรู้ในระบบเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- วินัย เพชรช่วย. (2551). **การพัฒนาตนเอง**. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559, จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm
- สมบุญ คงทองวัฒนา. (2558). **ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย**. ปรินญาปริชญาดุษฐ์
- บัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม. สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. (2551). **บทวิเคราะห์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย**. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2558, จาก <http://plastic.oie.go.th/Articles/20/08/09>.
- สาโรจน์ การกุล. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สาโรช ไศภีรักษ์. (2557). **M-Learning**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 3(2): 32-42.
- เสาวณี จันทะพงษ์. (2558). **แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่การ พัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน**. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2558, จาก <http://seminar.glf.or.th/Seminar/Topic/27>.
- สุวรรณี โกษากรณ และคณะ. (2556). **ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย.วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร ฉบับพิเศษ. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 5: 107-116.**
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2557). **รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมรายไตรมาสประจำเดือนกรกฎาคม-กันยายน**. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2557). **รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานี ประจำเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557**. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2558, จาก www.industry.go.th/pathumthani/index.php/docman/-58/154--57-15/ file.
- .(2558). **ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี**. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2558, จาก www.industry.go.th/pathumthani.

องค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน

Components of Brand Development for Private University

สุธาสิณี วิทยาภรณ์, ชวนชม ชินะดังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

Suthasinee Wiyaporn, Chuanchom Chinatangkul, Kamolmal Chaisirithanya

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

e-mail: suthasinee2518@gmail.com

บทคัดย่อ

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

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

คำสำคัญ : องค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์, มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the components of brand development for private university and 2) to verify the indicators for components of brand development for private university. The population of the research included 43 private universities under office of the Higher Education Commission, the Ministry of Education by using Krejcie and Morgan's random number table to determine the sample size.

The sample consisted of 36 private universities by simple random sampling.

The respondents were comprised of deans, lecturers, and students of private universities, totaling 288 persons. The research procedures were divided into 3 stages including 1) synthesizing the factors relating to the components of brand development for private university 2) constructing research instruments and analyzing components of brand development for private university and 3) verifying indicators for components of brand development for private university by connoisseurship. The instruments of the research were the semi-structured interview, questionnaire about the components of brand development for private university, and connoisseurship form. The statistics use for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, mode, and exploratory factor analysis.

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

keywords : components of brand development, private university

บทนำ

แบรนด์หรือตราสินค้า มีความสำคัญต่อโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงลักษณะของมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นธุรกิจบริการให้ความรู้เชิงพาณิชย์ เพราะปัจจุบันไม่ใช่เป็นเพียงสถานที่เรียนหนังสือหรือเป็นที่ให้ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของนักศึกษาด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถาบันควรคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักศึกษา

อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร เพราะสิ่งที่ผู้ปกครองและนักศึกษาให้ความสนใจคือระบบการศึกษา คุณภาพการเรียนการสอน ศักดิ์ศรีและทุนทางสังคมของมหาวิทยาลัยนั้นๆ ดังที่ คอทเลอร์ (Kotler, 1991) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างแบรนด์เป็นมากกว่าการนำชื่อไปติดอยู่กับข้อเสนอ โดยการสร้างแบรนด์นั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้คำมั่นสัญญาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเสนอประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจ

และระดับความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรแก่ลูกค้า และเควิน แลนด์เซลล์เลอร์ (Kavin Land Keller, 1993) กล่าวว่าคุณค่าของแบรนด์เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของแบรนด์ที่แข็งแกร่งที่ถูกสร้างขึ้นด้วยกระบวนการบริหารแบรนด์ที่มีประสิทธิภาพ ในฐานะที่คุณค่าของแบรนด์เป็นตัวแปรหลายมิติ คุณค่าของแบรนด์จึงเป็นตัวสะท้อนเนื้อหาของคุณค่าที่เป็นมูลค่าในตัวของแบรนด์เองศิริกุล เลากัยกุล: (2551) กล่าวไว้ว่า แบรนด์ไม่ใช่เป็นเพียงการนำเสนอผลผลิต และผู้บริโภค ด้วยคุณค่าที่ผู้บริโภคให้ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความคาดหวังได้ทั้งด้านประโยชน์ อารมณ์ และความรู้สึก ช่วยเพิ่มการตัดสินใจเลือกซื้อจากตัวเลือกที่มีอยู่ในตลาด สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้การบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนมีการเติบโตเสมือนภาคธุรกิจ มุมมองของการบริหารการศึกษาเปรียบเสมือนอุตสาหกรรมบริการ มีการแข่งขันกันและมุ่งเน้นให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเข้าศึกษาได้รับรู้และตระหนักถึงจุดเด่นของแต่ละมหาวิทยาลัย จึงทำให้แต่ละมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน
- 2) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

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

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ มหาวิทยาลัยเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 43 มหาวิทยาลัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 มหาวิทยาลัย จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วยผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา มหาวิทยาลัยละ 8 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 150 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยนำไปใช้กับมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้
ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และอธิการบดีมหาวิทยาลัย ทุกขั้นตอนของการวิจัย การสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) การจัดส่งแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยทั้งกลุ่มทดลองเครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ระดับความสำคัญ ของตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา แปรนัยของมหาวิทยาลัยเอกชน ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนา แปรนัยของมหาวิทยาลัยเอกชน ใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติปัจจัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธี แวริแมกซ์ (varimax rotation) โดยผู้วิจัยกำหนด เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (factor loading) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.55 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทาง ปฏิบัติ (practically significant) ค่าไอเกน (eigen values) ที่มีค่ามากกว่า 1 และมีตัวแปร ในแต่ละองค์ประกอบจำนวนตั้งแต่ 3 ตัวแปร ขึ้นไปตามเกณฑ์ของไกเซอร์ (Kaiser's Criterion) และการตรวจสอบและยืนยันตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ในการพัฒนาแปรนัยของมหาวิทยาลัยเอกชน จากการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และฐานนิยม (mode)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบดังนี้

1) องค์ประกอบในการพัฒนาแปรนัย ของมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวหน้าของแปรนัย มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้ภาพรวม ที่ทันสมัยมีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ต่างประเทศมีกิจกรรมทางวิชาการและวิจัย ระดับนานาชาติมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา และคณาจารย์ระหว่างประเทศมีการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและ

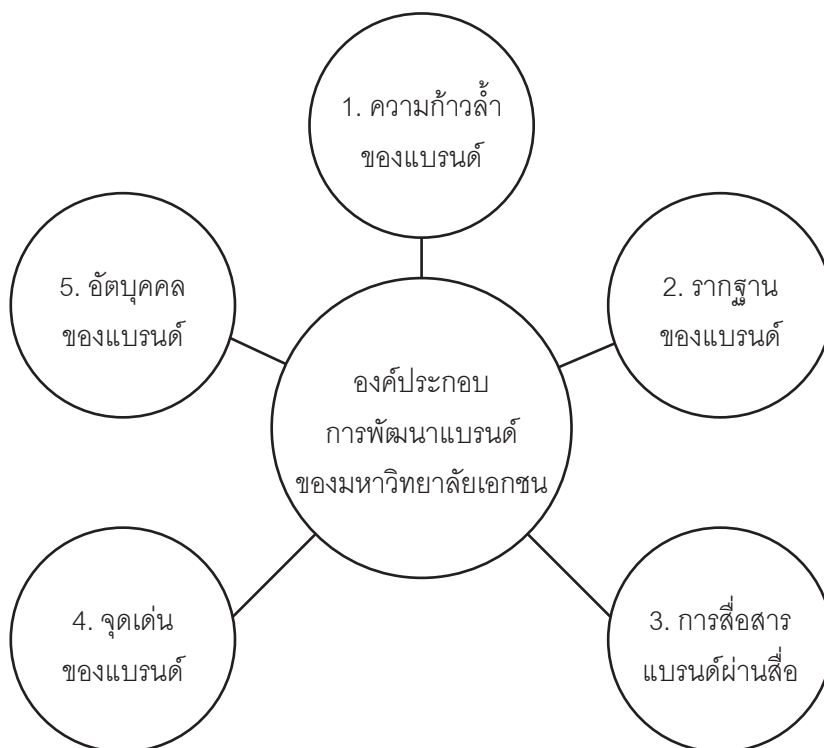
มีการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของแบรนด์ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้เป็นมหาวิทยาลัยของชุมชนวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นเฉพาะทาง และมหาวิทยาลัยที่มีความทันสมัย

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

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยมหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมหาวิทยาลัยมีหลักสูตร ทำความความสนใจของผู้เรียน และมหาวิทยาลัยเป็นที่สร้างเสริมประสบการณ์

และองค์ประกอบที่ 5 วัตถุประสงค์ของแบรนด์ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้อาจารย์ผู้สอนมีศิลปะในการสอนสามารถดึงดูดความสนใจนักศึกษาอาจารย์เอาใจใส่ดูแลและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษามีความผูกพันมีน้ำใจระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษา และมีผู้บริหาร คณาจารย์ที่เอาใจใส่เป็นกันเองกับนักศึกษาดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน

2) ตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการพัฒนา
แบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวน 24 ตัว
บ่งชี้ได้จากการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรง
คุณวุฒิ (connoisseurship) เรียงตามลำดับ
ในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวหน้าของแบรนด์
มีจำนวนตัวบ่งชี้ 7 ตัว ดังนี้ มีภาพรวมที่ทันสมัย
มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีกิจกรรมทาง
วิชาการและวิจัยระดับนานาชาติความร่วมมือ
กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศมีโครงการแลกเปลี่ยน
นักศึกษาและคณาจารย์ระหว่างประเทศ
มีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และมีการสื่อสาร
กันอย่างสม่ำเสมอกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของแบรนด์
มีจำนวนตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ พันธกิจของ
มหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นเฉพาะทางเป็นมหาวิทยาลัย
ของชุมชน และมหาวิทยาลัยที่มีความทันสมัย

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารแบรนด์
ผ่านสื่อมีจำนวนตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การสื่อสาร
แบรนด์ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยการสื่อสาร
แบรนด์ผ่าน social media การสื่อสารแบรนด์
ผ่านวารสารของทางมหาวิทยาลัย และการสื่อสาร
แบรนด์ผ่านแผ่นปลิวของคณะวิชา/หน่วยงาน
ภายในมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์
มีจำนวนตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ มหาวิทยาลัยมี
หลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรท้าทายความสนใจของ
ผู้เรียนมหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และ
มหาวิทยาลัยเป็นที่สร้างเสริมประสบการณ์

และองค์ประกอบที่ 5 อัตบุคคลของ
แบรนด์ มีจำนวนตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ อาจารย์

ผู้สอนมีศิลปะในการสอนสามารถดึงดูด
ความสนใจนักศึกษาอาจารย์เอาใจใส่ดูแล
และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษามีผู้บริหาร
คณาจารย์ที่เอาใจใส่เป็นกันเองกับนักศึกษาและ
มีความผูกพันมีน้ำใจระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์
เจ้าหน้าที่และนักศึกษา

อภิปรายผล

1) องค์ประกอบของการพัฒนาแบรนด์
ของมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวน 5 องค์ประกอบ
และมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบรวม 24 ตัวแปร
นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวหน้าของแบรนด์
มีตัวแปร 7 ตัวแปรร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้
ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากระแสของโลก
ปัจจุบันนี้จะให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี
ที่ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลยุค 4.0
ที่เน้นให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวคิดของมอร์แกนแอนฮัน
(Morgan & Hunt, 1994) กล่าวคือหาก
มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาให้มีความทันสมัยและ
ตามเทรนด์อยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลให้ลูกค้า
เกิดความไว้วางใจต่อมหาวิทยาลัยสามารถ
สรุปได้ว่าหากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย
รับรู้ถึงแบรนด์ในด้านความก้าวหน้าของแบรนด์
ที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ
มหาวิทยาลัยที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกันและนักศึกษา
ที่จบจากมหาวิทยาลัยที่มีระบบการศึกษานานาชาติ
จะมีโอกาสในอาชีพการงานมากกว่าในระบบปกติ
รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาตนเอง การศึกษานานาชาติ
ในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายจะทำให้มหาวิทยาลัย
เข้มแข็งเป็นองค์การหลักของภูมิภาค

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของแบรนด์ มีตัวแปร 5 ตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบนี้ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายหลักของแต่ละมหาวิทยาลัยว่ามุ่งเน้นไปด้านไหนเช่นทางด้านนิเทศศาสตร์ เน้นความเป็นนานาชาติ ทำให้การตัดสินใจในการศึกษาต่อของนักศึกษาชัดเจนมากขึ้นในการสร้างแบรนด์ ต้องมีจุดมุ่งหมายไปในทางเดียวกันสอดคล้องกับ เทมเปิล (Temple, 2006) พบว่า การพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการหนึ่งของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัย โดยการสร้างแบรนด์ที่สะท้อนจุดแข็งมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ทำให้สามารถช่วงชิงโอกาสท่ามกลางการแข่งขันระหว่างสถานศึกษาจำนวนมากได้และสอดคล้องกับ แคพเฟอร์ (Kapferer, 2012) ได้เสนอข้อคิดเห็นพื้นฐานของการพัฒนาแบรนด์ คือการระบุรากฐานของแบรนด์ (brand platform) ให้มีความชัดเจน แลหลวมและได้ใจความเพื่อให้ผู้บริโภคทราบว่าแบรนด์นั้นๆ จะเสริมสร้างคุณประโยชน์อะไรได้บ้าง

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อ มีตัวแปร 4 ตัวแปร ร่วมอธิบายองค์ประกอบนี้อาจมีสาเหตุอันเนื่องมาจากการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์มีความสำคัญมากในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและนำเสนอสิ่งที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนออกมาสอดคล้องกับงานวิจัยของชาพลีโอ (Chapleo, 2005) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบรนด์ของสถาบันอุดมศึกษาในสหราชอาณาจักรที่ประสบความสำเร็จว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง มี

องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารแบรนด์ คือ กลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ (public relation strategy) เพื่อให้ผลงานของมหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์ถ่ายทอดออกสู่สังคมภายนอกต้องอาศัยการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในลักษณะการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออย่างสม่ำเสมอและยั่งยืนต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์ โดยมีตัวแปร 4 ตัวแปร อธิบายองค์ประกอบนี้ที่พบเช่นนี้เพราะว่าในแต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องมีการสร้างจุดแข็งของตนขึ้นมาให้เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้พร้อมทั้งสร้างจุดดึงดูดนักศึกษาเข้ามาเรียนและสร้างความแตกต่างในเรื่องของหลักสูตรให้ต่างจากคู่แข่งซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนด้วยกันสอดคล้องกับ มาริง (Maringe, 2005) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาด้านกลยุทธ์การตลาดของอุดมศึกษา หลักสูตรเป็นที่ต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง หลักสูตรและการจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีความทันสมัย ที่ออกแบบมามีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับทำให้ความสำคัญขององค์กรทั้งภายในภายนอก การสร้างทีมในการบริหารจัดการ และการพัฒนาหลักสูตรการใช้เทคนิคการตลาดต่างๆ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการพัฒนาสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้แบบใหม่ที่เน้นให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่สร้างเสริมประสบการณ์

องค์ประกอบที่ 5 วัตถุประสงค์ของแบรนด์ โดยมีตัวแปร 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนแล้วแต่มีความสำคัญในการช่วยกันสร้างแบรนด์เพราะแม้ว่ามหาวิทยาลัย

จะมีอาคารสถานที่ที่ส่วยงาม มีอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยมากเพียงใดก็ตามแต่บุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกๆ กลุ่มก็ยังคงมีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรที่ไม่ใช่คนซึ่งสอดคล้องกับวิธแมน (Whisman, 2009) มีข้อคิดเห็นว่าการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการรับรู้ แบรนด์ของมหาวิทยาลัยที่สร้างขึ้น มาด้วยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรภายในมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกมหาวิทยาลัยเสียอีกดังนั้นหากผู้บริหารสามารถชักจูงให้บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแบรนด์ของมหาวิทยาลัยแล้วย่อมนำความสำเร็จมาให้โดยสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและกิบ (Gibb, 2002) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา มีความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่เกิดจากการพัฒนาองค์ความรู้ บริบทของความรู้ และองค์ประกอบขององค์ความรู้

2) ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) แตกต่างจากตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้จากค่าสถิติ

องค์ประกอบที่ 1 ความก้าวล้ำของแบรนด์ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ มีภาพรวมที่ทันสมัยซึ่งตรงกับผลที่ได้จากค่าสถิติ

องค์ประกอบที่ 2 รากฐานของแบรนด์ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างจากผลที่ได้จากค่าสถิติอาจเป็นเพราะว่า การตั้งนโยบายสูงสุดมาจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันไม่แตกแยกมีเป้าหมาย

เดียวกันจะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสบความสำเร็จชาพลีโอ (Chapleo:2010) ที่ได้ทำการวิจัยคุณภาพเชิงสำรวจ (exploratory qualitative study) ด้วยเทคนิคเดลฟาย (delphi technique) เพื่อค้นพบความชัดเจนในเชิงลึกว่ามืองค์ประกอบใดบ้างที่ทำให้แบรนด์ของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interviews) ในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารงานด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยในสหราชอาณาจักรมีข้อค้นพบองค์ประกอบสำคัญ 1 ใน 5 องค์ประกอบของแบรนด์มหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จคือ วิสัยทัศน์ชัดเจนมหาวิทยาลัยที่มีแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวและสามารถสื่อสารให้เห็นถึงการปฏิบัติที่บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยประจักษ์แล้วย่อมเป็นส่วนช่วยให้แบรนด์ของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ การสื่อสารแบรนด์ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งตรงกับผลที่ได้จากค่าสถิติ

องค์ประกอบที่ 4 จุดเด่นของแบรนด์ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งแตกต่างจากผลที่ได้จากค่าสถิติอาจเป็นเพราะหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนสินค้าที่นักศึกษาเลือกที่จะเรียนและในปัจจุบันการเข้าถึงข้อมูลรายละเอียดของหลักสูตรเป็นไปได้ง่าย เพราะมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะต้องให้รายละเอียดของหลักสูตรไว้อย่างชัดเจนและต้องแสดงให้เห็นถึงอาชีพ

ที่จะสามารถไปทำงานได้หลังสำเร็จการศึกษานั้น หมายความว่านักศึกษาต้องทราบอยู่แล้วขณะนี้ หลักสูตรใดสาขาวิชาไหนเป็นที่ต้องการของ ตลาดเรียนจบมาแล้วมีงานทำแน่นอนไม่ตกงาน หลักสูตรนั้นๆ ก็จะเป็นที่นิยมของนักศึกษา ที่เลือกเข้ามาเรียนซึ่งแมคคอลเล็กซานเดอร์ (McAlexander, et al, 2006) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ ต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นการสะท้อนตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดหลักสูตรให้ทันสมัยเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและการ จัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนการสอน ให้มีความทันสมัย

องค์ประกอบที่ 5 อัตตบุคคลของ แบนด์ ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ อาจารย์ผู้สอนมีศิลปะในการสอนสามารถดึงดูด ความสนใจนักศึกษา ซึ่งตรงกับผลที่ได้จาก ค่าสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถ นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ได้จาก งานวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นหลักคิดในการพัฒนา แบนด์ของมหาวิทยาลัยและดำเนินนโยบาย การพัฒนาแบนด์ที่ต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนา อย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

ธนาทร เจียรกุล. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ ความสำเร็จในการบริหารแบรนด์ของ มหาวิทยาลัยไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. บัณฑิตวิทยาลัย

ศิริกุล เลากัยกุล. (2551). **การสร้างแบรนด์ อย่างพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร: นวัตกรรมการพิมพ์

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

Chapleo, Chris. (2010). Barriers to Brand Building in UK Universities. **The International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing**. 12 (1): 23-32. Retrieved July 5, 2016, from <http://www.proquest.umi>

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

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

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

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

- Kotler, Philip; & Barich, Howard. (1991). A Framework for Marketing. **Sloan Management Review**. 32 (2). Retrieved May 28, 2016. From <http://www.proquest.umi.com>
- Mc Alexander, James H; Koenig, Harold F; & Schouten, John W. (2006). Building Relationships of Brand Community in Higher Education: a Strategic Framework for University Advancement. **International Journal of Educational Advancement**. Retrieved July 17, 2016, from <http://www.ebsco.com>
- Maringe, Felix. (2005). Interrogating the Crisis in Higher Education Marketing: The CORD Model. **Journal of Education Management**. 19(7): Retrieved April 20, 2016, from <http://www.proquest.umi.com>
- Robert M. Morgan and Shelby D. Hunt. (1994) **The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing**. *Journal of Marketing*
- Temple, Paul. (2006). In my view Branding Higher Education: Illusion or Reality. **Perspectives**. 10(1): Retrieved March 1, 2016, from <http://web.ebscpghost.com>
- Whisman, R. (2009) "Internal Branding: A University's Most Valuable Intangible Asset." **Journal of Product and Brand Management**

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

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

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

Suwan Jutasompakorn, Skol Voracharoensri, Khompet Chatsupakul, Ruangdech Sirikit

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*ผู้นิพนธ์หลัก email: jusuwan@hotmail.com

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การช่วยเหลือ การแบ่งปัน กิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษาสภาพทัศนสถาน 2) ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ พบว่าค่า Chi-square (X^2)=45.00, df=34, p=.10, ค่า GFI=.99, ค่า AGFI=.98, ค่า RMSEA=.01, ค่า SRMR=.01 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI=1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความกลมกลืน พบว่า ค่า Chi-square (X^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆ ที่ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) อิทธิพลทางตรงสูงสุดของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมาจากปัจจัยด้านคตินิยม มีค่าอิทธิพลทางตรงเป็นบวกเท่ากับ .29 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านหลักการนิยม ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ และปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .28, .22 และ .16

ตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ พบว่าทั้ง 4 ปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถร่วมกันอธิบายผลของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 62 ($R^2=.62$)

คำสำคัญ : พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACT

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

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

Keywords : Prosocial Behavior, Private Vocational Students.

บทนำ

พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (Prosocial behavior) หมายถึง การแสดงออกที่บุคคลทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวมหรือเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2553: 231) ซึ่งมักเห็นได้ในรูปแบบของการช่วยเหลือ การแบ่งปัน การร่วมกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ และการรักษากฎระเบียบของสังคม (Mussen; & Eisenberg. 1977: 3; Reykowski. 1982: 378) พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (สุรางค์ โคว์ตระกูล. 2554: 402) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของคุณธรรมจริยธรรมที่ควรมีในเยาวชนโดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 41) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนาให้นักเรียนอาชีวศึกษาสำหรับภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ เพื่อพัฒนาประเทศ โดยเน้นการให้ความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังนิสัยในการทำงาน (อาชีวศึกษา, กรม. กองแผนงาน: 2542) แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกลับพบปัญหาต่างๆ ในนักเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาเรื่องพฤติกรรม เช่น การใช้ความรุนแรง การต่อต้านกฎระเบียบของสถาบัน การทะเลาะวิวาท ทำให้ภาพพจน์ของนักเรียนอาชีวศึกษาถูกมองว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม (ดวงนภา มกรานุรักษ์. 2554: 9) และที่ถูกกำหนดให้เป็นปัญหาระดับชาติของกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา คือปัญหาการทะเลาะวิวาทกันของนักเรียนอาชีวศึกษาต่างสถาบัน (สุภาพร อาจเดช. 2555: 1-16) ปัญหาดังกล่าวที่สะสมและเพิ่มความรุนแรงมากขึ้นในกลุ่มนักเรียน

อาชีวศึกษา มีสาเหตุหนึ่งมาจากการที่นักเรียนอาชีวศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมทั้งในด้านความรู้และแนวทางปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นและเร่งด่วนที่ต้องเสริมสร้างให้นักเรียนอาชีวศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมที่เด่นชัด ทำให้สังคมได้เห็นและเกิดการยอมรับและหนึ่งในคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้วิจัยได้ศึกษา คือพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ที่มีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากด้านประโยชน์ส่วนตน (Egoism) ด้านความเอื้อเฟื้อ (Altruism) ด้านคติรวมหมู่ (Collectivism) และ/หรือด้านหลักการนิยม (Principlism) (Mikulincer; & Shaver. 2010: 20-28; citing Batson. 2008) ซึ่งหากสามารถเสริมสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุดังกล่าวให้เกิดในตัว of นักเรียนอาชีวศึกษา พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมก็จะเกิดขึ้นตามมา เช่น การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การร่วมทำกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษาปทัสถานทางสังคม เป็นต้น อันจะสามารถตอบโต้ภัยแก่ปัญหาด้านพฤติกรรมและภาพลักษณ์ที่ใช้ความรุนแรงของนักเรียนอาชีวศึกษาให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืน

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การวิจัยนี้จะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม มีค่านิยมของการช่วยเหลือสังคม สร้างภาพลักษณ์ใหม่ และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลดีให้เกิดกับความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการนิยาม ที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการนิยาม ที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การช่วยเหลือ การแบ่งปัน กิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษาปทัสถาน

2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตนปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการนิยาม ที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการนิยาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเบทสัน (Mikulincer; & Shaver. 2010: 20-28; citing Batson. 2008) ได้สรุปรูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมไว้ใน 4 รูปแบบ ได้แก่ ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน (Egoism) ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ (Altruism) ปัจจัยด้านคตินิยม (Collectivism) และปัจจัยด้านหลักการนิยาม (Principlism) โดยที่ปัจจัยดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเกิดขึ้นควบคู่กันไปหรือเกิดขึ้นพร้อมกันทั้ง 4 รูปแบบก็ได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเมื่อต่อสังคม
ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การดำเนินการวิจัย

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

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีเขตพื้นที่ภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

เป็นกลุ่ม (Cluster) และมีสถานศึกษาและห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling unit) ใช้การกำหนดจำนวนสถานศึกษาตามสัดส่วนของกลุ่มเขต (Proportional allocation) และสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนได้ทั้งหมด 30 ห้องเรียน นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 902 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเมื่อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการสนทนากลุ่มระหว่างผู้เชี่ยวชาญ และจากการสัมภาษณ์

กลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในระดับผู้นำและนักกิจกรรม แบบวัดนี้เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ มีการตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด พบว่าแบบวัดทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .96 จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อจากทั้งหมด 142 ข้อ คัดเหลือ 90 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .72 เป็นแบบวัดฉบับจริง

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

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด โดยแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบ

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว จากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นข้อมูลนำเข้า และทำการประมาณค่าโดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood)

ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย การช่วยเหลือ การแบ่งปัน กิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษาปทัสถาน

2. จากการทดสอบโมเดลสมมติฐานเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้น ปรากฏว่าโมเดลสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า $=45.00$ ($p=.10$), $df=34$ และค่าดัชนีอื่นๆ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด $GFI=.99$, $AGFI=.98$, $CFI=1.00$, $RMSEA=.01$, $SRMR=.01$ กล่าวคือเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความกลมกลืนพบว่าค่า Chi-square (X^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆยังชี้ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลสมมติฐานเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม
ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาแสดง ดังปรากฏในตาราง 1
ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุ

ตัวแปรผล	ตัวแปรเหตุ		
	พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม		
	DE	IE	TE
ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน	.16**	-	.16**
ปัจจัยด้านความเอื้อเฟื้อ	.22**	-	.22**
ปัจจัยด้านคตินิยม	.29**	-	.29**
ปัจจัยด้านหลักการนิยม	.28**	-	.28**
R ²		.62	

**p<.01

หมายเหตุ :

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effects)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)

TE = อิทธิพลรวม (Total effects)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม พบว่าพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้รับอิทธิพลทางตรงมีค่าเป็นบวกจากตัวแปรปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการนิยัม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16, .22, .29, และ .28 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านเป็นสาเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมที่ละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้รับอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดมีค่าเป็นบวกจากตัวแปรปัจจัยด้านคตินิยม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .29 แสดงว่าปัจจัยด้านคตินิยมมีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ โดยตัวบ่งชี้ที่สำคัญอันดับแรกคือ อัตลักษณ์กลุ่ม ความร่วมมือ และค่านิยมกลุ่ม (น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .75, .88 และ .83 ตามลำดับ) กล่าวคือ นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีอัตลักษณ์กลุ่มมีความร่วมมือ และมีค่านิยมกลุ่มยิ่งสูงก็ยิ่งมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมสูงด้วย

จากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรแฝงในโมเดลสมมติฐานได้แก่ ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้าน

ความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยม และปัจจัยด้านหลักการนิยัม ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 62 ($R^2=.62$)

อภิปรายผล

1. ตัวแปรแฝงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม มีตัวแปรสังเกตคือ การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การร่วมกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือ และการรักษาปทัสถาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นลักษณะของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .68, .63, .65, .76 และ .61 ตามลำดับ ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 (ค่า $t=14.21-18.42$) แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 5 ตัว สามารถบ่งชี้ลักษณะตัวแปรแฝงได้ดี กล่าวคือพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการแสดงออกทางปฏิบัติใน 5 ลักษณะนี้อย่างชัดเจน โดยมีลักษณะของการให้ความร่วมมือมากที่สุด (.76) รองลงมาเป็นการช่วยเหลือ (.68) การร่วมกิจกรรมการกุศล (.65) การแบ่งปัน (.63) และน้อยที่สุดคือการรักษาปทัสถาน (.61) ที่พบเช่นนี้เพราะว่าผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม และข้อสรุปที่ได้จากการสนทนากลุ่มระหว่างผู้เชี่ยวชาญ และจากการสัมภาษณ์กลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในระดับผู้นำและนักกิจกรรมมาเป็นรายละเอียดของทั้ง 5 ลักษณะของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในการสร้างแบบวัดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งทำให้นเนื้อหาของแบบวัดตรงประเด็นกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน

ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการวิจัยยืนยันทฤษฎีและแนวคิดของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิดของมูเซน และไอเซนเบิร์ก (Mussen; & Eisenberg. 1977:3) และเรคสกี (Reykowski. 1982:378) ที่ได้แจกแจงรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมครอบคลุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุและด้านจิตใจแก่คนทุกข์ยากลำบาก การแบ่งปันวัตถุสิ่งของที่มีอยู่ การร่วมกิจกรรมการกุศล การให้ความร่วมมือการเสียสละตนเอง และการปฏิบัติตามปทัสสถานและงานวิจัยของมิลเลอร์ และคณะ (Miller; et al. 1991: 54) ที่ว่าพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในสังคม โดยมีเจตนาที่จะเกื้อกูลประโยชน์ให้กับผู้อื่น เช่น การแบ่งปัน การช่วยเหลือ การบริจาค เป็นต้น

2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบเช่นนี้เพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมโดยตัดปัจจัยอื่นที่อาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อน เช่น ปัจจัยของจำนวนผู้รับรู้ในเหตุการณ์ซึ่งมีผลต่อการกระจายความรับผิดชอบ ปัจจัยความเป็นสังคมเมืองที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง และสังคมชนบทที่มีความเอื้ออาทรสูง และปัจจัยการเกื้อกูลในระบบเครือญาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบทสัน (Mikulincer; & Shaver. 2010: 20-28; citing Batson. 2008) ที่ได้อธิบายรูปแบบของปัจจัย

เชิงสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประโยชน์ส่วนตน ปัจจัยด้านความเอื้อเพื่อ ปัจจัยด้านคตินิยมหมู่ และปัจจัยด้านหลักการนิยม และงานวิจัยของซุย เซค และไล (Siu; Shek; & Lai. 2012: 1-7) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำนายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาได้แก่ปทัสสถานที่เอื้อต่อสังคม ค่านิยมของการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน และความเห็นอกเห็นใจ

3. เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่าทั้ง 4 ปัจจัยเชิงสาเหตุส่งอิทธิพลทางตรงมีค่าเป็นบวกต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แสดงว่าทั้ง 4 ปัจจัยเป็นสาเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และร่วมกันอธิบายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 62 ($R^2 = .62$) ที่พบเช่นนี้เพราะว่าแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคคล อาจมาจากเพียงปัจจัยด้านเดียว หรือมีปัจจัยด้านอื่นร่วมด้วย เช่น บริจาคทานเพราะอยากได้คำชมเชย แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดความสงสารและมีหลักการด้านมนุษยธรรมเป็นแรงจูงใจเสริมให้แสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมออกมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบทสันที่ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมได้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือส่งอิทธิพลควบคู่กันไป หรือส่งอิทธิพลพร้อมกันทั้ง 4 รูปแบบ (Mikulincer; & Shaver. 2010: 29; citing Batson. 2008)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการแสดงออกทางปฏิบัติใน 5 ลักษณะอย่างชัดเจน โดยมีลักษณะของการให้ความร่วมมือมากที่สุดรองลงมาเป็นการช่วยเหลือ การร่วมกิจกรรมการกุศล การแบ่งปัน และน้อยที่สุดคือการรักษาปทัสถาน ดังนั้น การที่นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะแสดงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมออกมา ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับด้านการให้ความร่วมมือ เปิดโอกาสให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้แสดงออกในด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวัยที่เต็มด้วยพลังกลุ่ม เช่น กิจกรรมกีฬาสี การเข้าชมรม กิจกรรมช่วยเหลือสังคม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการแสดงผลพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในด้านการรักษาปทัสถานซึ่งมีการแสดงออกน้อยที่สุด เป็นหน้าที่ของครู ผู้ปกครอง และนักอบรมที่ต้องส่งเสริมให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแสดงออกในด้านนี้เช่นกัน โดยมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เพราะนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นวัยที่รักอิสระ ไม่อยู่ในกฎระเบียบ และยึดกลุ่มเพื่อนเป็นหลัก ดังนั้นการที่ให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนค่อยๆ ซึมซับการรักษากฎระเบียบของสังคม จะทำให้นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการยอมรับและแสดงออกพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในด้านนี้สูงขึ้น

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัย เป็นสาเหตุสำคัญของ การมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยแต่ละปัจจัยมีตัวบ่งชี้

คุณลักษณะของแต่ละปัจจัยอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในตัวนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่ง การเสริมสร้างและพัฒนานี้อาจอยู่ในรูปแบบของโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา หรือโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยเน้นที่ปัจจัยด้านคตินิยมหมู่เพราะปัจจัยนี้ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นหากส่งเสริมให้เกิดอัตลักษณ์กลุ่ม ความเป็นทีม และค่านิยมกลุ่มในตัวนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยิ่งมาก ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมในตัวนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสูงขึ้นด้วย ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวสอดคล้องกับวัยและวัฒนธรรมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. จากการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยพบว่าการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) กับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นสภานักเรียน นักกิจกรรม นักกีฬา หัวหน้าห้อง เป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสูง ประหยัดเวลา รวดเร็ว ได้ข้อมูลที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยข้อมูลดังกล่าวถูกนำไปใช้สร้างแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง ดังนั้นงานวิจัยใดที่ต้องทำกับกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การสัมภาษณ์กลุ่มถือว่าเป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพอันดับแรกที่ต้องพิจารณา

4. จากการเก็บข้อมูลกับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยพบว่าการที่ผู้วิจัยมีโอกาสร่วมปฏิสัมพันธ์และทำความเข้าใจกับนักเรียนในชั้นเรียนก่อนทำแบบวัด จะได้ข้อมูลที่แท้จริงมากกว่าการส่งแบบวัดให้กับ

สถานศึกษาและรวบรวมข้อมูลส่งกลับมา เพราะข้อมูลที่รับกลับมานั้นมีถึงเกือบร้อยละ 30 ที่ใช้ไม่ได้ เช่น ไม่ได้ทำบางหน้า มีการทิ้งทิ้งของข้อมูลให้คะแนนแบบเรียงฟันปลา เป็นต้น ดังนั้นหากมีการวิจัยที่ทำกับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยควรเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและน่าเชื่อถือ เพราะสังคมและวัฒนธรรมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแตกต่างจากของนักเรียนทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำแบบวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนอาชีวศึกษาทั่วประเทศทั้งสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาผลสรุปในภาพรวมของประเทศที่สามารถทำให้เป็นมาตรฐานและยอมรับในระดับสากล

2. ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในประเด็นของปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ ที่อาจส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมต่อต้านสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจะทำงานวิจัยมีเนื้อหาและขอบเขตของโมเดลโครงสร้าง (Structural model) ที่กว้างขึ้นหรืออาจจะทำการศึกษาให้ลุ่มลึกเฉพาะโมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในรูปแบบเชิงสำรวจหรือเชิงยืนยัน ซึ่งจะทำงานวิจัยมีความเข้มข้นมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงนา มกรานุรักษ์. (2554). **อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า** (พ.ศ. 2554-2564). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). **พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา**. กรุงเทพฯ: โอเดย์ สแควร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). **ข้อมูลสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.vec.go.th/สถานศึกษาในสังกัดสอศ/สถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2559). **สถิติการศึกษา เอกชนประจำปี 2558**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2559, จาก <https://sites.google.com/a/opec.go.th/opec/sthiti-rongre-iy-n-xekchn> เอกสารประกอบสัมมนา 3 กุมภาพันธ์ 2555.
- สุภาพร อาจเดช. (2555). **เอกสารประกอบการพิจารณาเรื่องปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษา คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สุวรรณค์ไคว้วตระกูล. (2554). **จิตวิทยาการศึกษา**.
(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อาชีวะศึกษา, กรม. กองแผนงาน (2542).
แผนพัฒนาอาชีวะศึกษาระยะที่ 9
(พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ:
กรมอาชีวะศึกษา.

References

Mikulincer, Mario., & Shaver, Phillip R.
(2010). **Prosocial Motives, Emotions,
and Behavior: The Better Angels of
Our Nature**. USA: United Book Press.

Miller, P., Bernzweg, J., Eisenberg, N.,
& Fabes, R. (1991). The development
and socialization of prosocial behavior.
In R. Hinde & J. Groebel (eds.)
Cooperation and Prosocial Behavior.
Cambridge: Cambridge University
Press. p. 54.

Museen, Paul., & Eisenberg, Nancy. (1977).
Roots of Caring, Sharing, and Helping.
San Francisco: H. Freeman and
Company.

Reykowski, J. (1982). Motivation of
Prosocial Behavior. in V.J. Derlega
and J. Grzelak (eds), **Cooperation
and Helping Behavior: Theories and
Research**. New York: Academic Press,
pp. 352-375.

Siu, A. M. H., Shek, D. T. L., & Lai, F. H. Y.
(2012). Predictors of Prosocial
Behavior among Chinese High School
Students in Hong Kong. *The Scientific
World Journal*. Vol. 2012, 1-7.

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

Components of The Effectiveness Welfare School

อรรณอัมไพ ภาสศักดิ์ชัย, ชวนชม ชินะตังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

Aunampai Passakchai, Chuanchom Chinatangkul, Kamolmal Chaisirithanya

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: aunampai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และ 2) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 2) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 3) การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำเร็จการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 44 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และแบบวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

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

คำสำคัญ : องค์ประกอบของประสิทธิผล, โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

ABSTRACT

The purposes of research were 1) to study the effectiveness components of the welfare school and 2) to verify the indicators for effectiveness of the welfare school.

The research methodology consisted of 3 steps which were 1) the content analysis to scope the conceptual framework based on the effective school administration theories; 2) the instruments development and factor analysis of effectiveness components of the

welfare school; and 3) verification of indicators for effectiveness components of the welfare school. The sample was 44 welfare schools under Office of the Basic Education Commission from simple random sampling. The instruments of the research were the semi-structured interview, questionnaire about the effectiveness components of the welfare school, and connoisseurship form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, mode, and exploratory factor analysis.

The research result revealed that 1) the effectiveness components of the welfare school consisted of 4 factors; academic quality orientation, management awareness, potential and performance of teachers and personnel, and creative leadership.

2) the indicators for effectiveness components of the welfare schools consisted of 15 indicators which were mutually verified by the experts that all indicators were found in accordance with propriety, feasibility, utility, and accuracy.

Keywords : effectiveness components, welfare school

บทนำ

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่รัฐจำเป็นต้องให้การสงเคราะห์เป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทาง

การศึกษาแก่ผู้ยากไร้และผู้เสียเปรียบทางการศึกษา ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการในอันที่จะสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กยากไร้และด้อยโอกาส ด้วยการฝึกอบรมในวิชาสามัญและวิชาชีพ ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวต้องดำเนินการรับผิดชอบการจัดการศึกษาและการดำเนินการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง จึงต้องใช้องค์ประกอบด้านต่างๆ ในการบริหารงานที่ส่งผลถึงความสำเร็จของความสำเร็จของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ

ตามมาตรฐาน เพราะเป็นผลมาจากแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ว่าควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง และนำมาเป็นตัวบ่งชี้ในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เพื่อที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการบริหารจนทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางในการพัฒนาซึ่งต้องใช้ความทุ่มเทความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน และมีความท้าทาย ด้วยการมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ อีกทั้งการมีวิสัยทัศน์ของการบริหารหลักสูตรและการสอนที่กว้างไกล และความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการ

พัฒนา พร้อมทั้งบรรยาภาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการบริหารที่จะมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการศึกษาของชาติ จึงใช้แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษามาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
- 2) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

กรอบแนวคิดการวิจัย

- 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
- 2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของเพียซ (Pierce: 1991) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของสเต็ดแมน (Stedman: 1987) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของเอดมอนด์ส (Edmonds: 2001) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni: 1991) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของอดิสตินและเรโนลด์

(Austin and Reynold: 1990) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของกลิกแมน สตีเฟนและกอร์ดอน (Glickman, Stephen and Gordon: 2004) แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของแซลลอมอนส์ฮิลแมนและมอร์ติเมอร์ (Sammonds Hillman and Mortimore: 1995) 3) แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) ข้อคิดเห็นจากการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) พิจารณาตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรคือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 51 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan: 1970) ได้จำนวน 44 โรงเรียน จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 352 คน
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 150 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยนำไปใช้กับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้ ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทุกขั้นตอนของการวิจัย การสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) การจัดส่งแบบสอบถามจากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทั้งกลุ่มทดลองเครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (frequency) การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ใช้ค่ามัธยิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สกัดปัจจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.55 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (practically significant) ค่าไอเกน (eigen values) ที่มีค่ามากกว่า 1 และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจำนวนตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของไกเซอร์ (Kaiser's Criterion) และการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (frequency) ค่ามัธยิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และฐานนิยม (mode)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กล่าวมา ได้ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1) องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 เน้นคุณภาพวิชาการ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ คือ โรงเรียนมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมีความถนัดชัดเจนเรื่องหลักสูตร การวัดและประเมินผล โรงเรียนมีระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการ

กระตุ้นให้ครูพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นผู้นำวิชาการ และโรงเรียนมีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพ

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ความตื่นตัวในการบริหารจัดการ มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ คือ โรงเรียนมีงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการสร้างผลงาน โรงเรียนมีหน่วยงานระดับบริหารในการกำกับดูแล โรงเรียนมีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และโรงเรียนมีประสิทธิภาพการจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพและสมรรถภาพของครูและบุคลากร มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบคือ ครูและบุคลากรมีจรรยาบรรณและการเป็นแบบอย่างที่ดี ครูและบุคลากรมีมาตรฐานวิชาชีพ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และครูและบุคลากรมีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ คือ ผู้บริหารมีการบริหารแบบส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารแบบยืดหยุ่น และผู้บริหารคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2) ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มี 15 ตัวบ่งชี้ โดยแยกอธิบายแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 เน้นคุณภาพวิชาการ มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบคือ โรงเรียนมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมีความถนัดชัดเจนเรื่องหลักสูตรการวัดและประเมินผล โรงเรียนมีการส่งเสริมครูและ

บุคลากรให้มาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนมีระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ความตื่นตัวในการบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบ คือ โรงเรียนการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โรงเรียนมีประสิทธิภาพการจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนมีงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการสร้างผลงาน โรงเรียนมีหน่วยงานระดับบริหารในการกำกับดูแล

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพและสมรรถภาพของครูและบุคลากร มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบคือ ครูและบุคลากรมีจรรยาบรรณและการเป็นแบบอย่างที่ดี ครูและบุคลากรมีมาตรฐานวิชาชีพและใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และครูและบุคลากรมีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบ คือ ผู้บริหารมีการบริหารแบบส่งเสริมและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารแบบยืดหยุ่น และผู้บริหารคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

อภิปรายผล

1) องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มี 4 องค์ประกอบ คือ

1.1 เน้นคุณภาพวิชาการ มีจำนวน 5 ตัวแปร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

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

1.2 ความตื่นตัวในการบริหารจัดการ มีจำนวน 4 ตัวแปร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความตื่นตัวในการบริหารจัดการ คือ ศิลปะในการทำให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ร่วมกัน จำเป็นต้องแสดงให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมีการกระจายอำนาจมากกว่ารวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง รับรู้และตระหนักในสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้น หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ความเตือนร้อนร่วมกัน" สอดคล้องกับกลีโค ป็อกกี้ (Glico Pocky: 2015) จากองค์ประกอบด้านบุคลากร สารสนเทศ และกระบวนการจัดการความรู้ ที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการความรู้ที่สัมฤทธิ์ผลจำเป็นต้องได้รับการออกแบบและนำไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งจะต้องทำให้ทุกคนภายในองค์กรร่วมแรงร่วมใจและเห็นพ้องต้องกันในการผลักดันกิจกรรมด้านบริหารจัดการความรู้ขึ้นด้วย

1.3 ศักยภาพและสมรรถภาพของครูและบุคลากร มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูและบุคลากรมีมาตรฐานวิชาชีพและสามารถใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมอันเป็นคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวของครูและบุคลากร ให้มีจรรยาบรรณและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้ปรากฏออกมาเป็นที่ประจักษ์แก่นักเรียนและต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ Beeley (อ้างถึงใน Maxwell 1999) การที่ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เป็นกระบวนการเชิงระบบทำหน้าที่จัดหาความรู้และทักษะเพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนา

ด้านการเรียนการสอน การพัฒนาครูคือการที่ครูได้ฝึกฝนตนเองในสภาวะของการปฏิบัติงานปกติ สร้างโอกาสให้ได้ทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจ ด้วยวิธีการต่างๆ หลากหลาย

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าความสามารถของผู้บริหาร ที่พิเศษเกี่ยวกับการประสานงานในการจูงใจ และนำบุคคลอื่นๆ ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสอดคล้องกับสมมติฐาน สกูลสถาปัตย์ (2552) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสม เชื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง

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

บริหารจัดการที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนคนให้มีความรู้ และหล่อหลอมคนให้เป็นคนดี สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดอยู่ในประเภทองค์กรระบบเปิด ดังนั้น กระบวนการบริหารของโรงเรียนจึงต้องสัมผัสกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันของกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางเศรษฐกิจบนเวทีโลกที่ทำให้สภาพการบริหารงานของโรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งโรงเรียนต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์กลางทางความรู้และวิชาการของชุมชนเพื่อที่จะผลิตเยาวชนให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคมและความคาดหวังนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังผลของการวิจัยที่ได้ทั้ง 4 องค์ประกอบอาจมีความแตกต่างกันในเรื่องของลำดับความสำคัญของคำอธิบายตัวบ่งชี้องค์ประกอบ และยืนยันความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ในครั้งที่ 2 โดยอาจจะมาจากความแตกต่างของบริบทในเรื่องทรัพยากร ความต้องการในการพัฒนา และการให้ความสำคัญของรูปแบบในกระบวนการบริหาร แต่โดยภาพรวมแล้วยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันใน 4 องค์ประกอบข้างต้น โดยมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของแซลอมอนส์ ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammonds Hillman and Mortimore: 1995) ซึ่งศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งสเตทออฟ วิคตอเรีย (State of Victoria Department of Education and Training) ได้ศึกษาในปี ค.ศ. 2002 และ

พบว่าองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) มี 3 องค์ประกอบ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของกลิกแมน กอร์ดอน และโรสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon: 2004) ที่ได้ศึกษาคูณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 15 ประการ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบของการพัฒนาโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ค้นพบ นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เอ็ดมอนด์ส (Edmonds: 1979), คาร์ดเวล (Caldwell and Spinks: 1990) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel: 2001) ที่ได้ศึกษาคูณลักษณะของการบริหารโรงเรียนโดยมีเป้าหมายปลายทางคือการเรียนรู้ของนักเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน โดยมีความสอดคล้องกับแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและครูอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานโรงเรียนที่สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยตรงควรนำองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาแนวทางในการบริหารงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนได้จริง
2. ผู้บริหารสำนักงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ “องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์” นี้

ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน โดยจัดลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสภาพบริบทจริงของแต่ละโรงเรียนและคำนึงถึงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดพร้อมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

บรรณานุกรม

- สมคิด สกฤตสถาปัตย์. (2552). **รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Austin, Garham E., and Reynolds, John D. (1990). "Managing for improved school effectiveness: An international survey." *School Organization*, 10(2/3).
- Blase, J and Blase J. (1999). "Effectiveness instructional leadership through the teachers' eyes". *High School Magazine*. 7(1): 16-20.
- Caldwell, B.J. and Spinks J.M. (1990). **The self-Managing School**. Londin: Taylor and Francis (Printer) Ltd.
- Clickman, Carl. D., Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon. (2004). *Super Vision and instructional Leadership: A*

- Developmental Approach. 6thed Boston: Allyn and Bacon, Inc. Desaii. (2011). Professional teachers. Retrieved January 23, 2015, From <http://sosaiity.blogspot.com/2011/09/9.html>
- Edmonds, Ronald R. (1979). "Effect schools for the Urban poor" Education Leadership.
- Glico Pocky. (2015). **การบริหารจัดการความรู้...กับยุทธศาสตร์องค์กร**, Retrieved August 18, 2015, From <http://pocky088.tumblr.com/>
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). "Assessing the instructional, management behavior of principal". The element school journal. Vol. 86, No. 2, November.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel, (2001). **Education Administration: Theory, Research, and Practice**. 6thed. New York: Mc Graw Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3): pp. 607-610.
- Pierce, Lorraine V. (1991). **Effective schools for national origin language minority students**. Washington, DC: The Mid Atlantic Equity Center.
- Sammonds, P., Hillman, J. Mortimore and P. (1995). **"Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research."** A report by the institute of education for the office for standards in education.
- Sergiovanni, Thomas J. (1991). **The principal ship: A reflective practice perspective**, 2nded. Needham Heights: Allyn and Bacon
- State of Victoria (Department of Education and Training). (2002). **Knowledge and Skills building a future**. [Online], accessed 30 August 2002. Available from <http://www.sofweb.vic.edu.au/blueprint/esdefault.asp>, (2002), 1-25.
- Stedman, Lawrence C. (1987). "It's time we change the change the effective schools formula." Kappan, 69: p55.

การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้าง การเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน

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

อัปสรสิริ เอี่ยมประชา, สุदारัตน์ เปรมชื่น

Apsornsiri lampracha, Sudarat Premchuen

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

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

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงทดลองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ และ 2) เปรียบเทียบระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

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

ผลการศึกษา พบว่า :

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

คำสำคัญ : กิจกรรมแนะแนว, การเห็นคุณค่าในตนเอง

ABSTRACT

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

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

Findings revealed as follows;

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

Keywords : Guidance activities, Self-esteem

บทนำ

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้น ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาในระดับที่สำคัญ เนื่องจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัด และความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจารณ์คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะ ในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความ

เป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐาน ในการประกอบอาชีพ หรือการศึกษาต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายมานานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อไปสู่เป้าหมายในชีวิตของมนุษย์ ซึ่งรากฐาน การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง เริ่มต้นจากการเลี้ยงดูในครอบครัว โดยมุมมองที่มีต่อตนเองในด้านต่างๆ เช่น รูปร่าง หน้าตา ความฉลาด ฐานะ และความต้องการให้ตนเองเป็นอย่างไร มักจะได้รับอิทธิพลจากพ่อแม่ ถ้าทั้งความต้องการจะเป็นอย่างไร และมุมมองที่มีต่อตนเองนั้นสอดคล้องกัน หรือใกล้เคียงกัน ก็จะทำให้คนๆ นั้น รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า

นำภาคภูมิใจในตนเอง หากไม่ไปด้วยกันเลย ก็คล้ายกับว่าไม่บรรลุเป้าหมายเสียที ก็ย่อมไม่รู้สึกถึงคุณค่าของตัวเอง และไม่ภาคภูมิใจในตนเอง ตัวอย่างที่เห็นได้บ่อยๆ คือ พ่อแม่อยากให้ลูกเรียนเก่ง ก็จะคอยบอกลูกเสมอว่า ต้องเรียนเก่งจะดีอย่างนั้นอย่างนี้ เด็กส่วนใหญ่ก็จะคิดตามที่พ่อแม่บอก ดังนั้นเขาจะรู้สึกอยากเป็นคนเก่ง ถ้าเขาเป็นเด็กไม่เก่ง เขาจะไม่มีทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้เลย หรืออีกกรณีถ้าเขาเก่งพอสมควรแต่พ่อแม่ไม่เคยชม เขาก็จะไม่แน่ใจว่าตนเองเก่งหรือยัง พ่อแม่บางกลุ่มชอบติ เพราะกลัวว่าชมแล้วลูกจะเลิ้งหรือคิดว่าติแล้วลูกจะได้พยายามต่อ แต่พอบติบ่อยๆ เด็กก็จะรู้สึกสงสัยว่า ตนเองไม่เก่งจริง ทั้งที่ได้พยายามแล้ว เพราะทุกครั้งที่พยายามต้องลงทุนลงแรงขยันเรียน แต่ก็ยังไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาไม่เก่งพอ ในที่สุดเด็กก็จะคิดว่า เขาคงทำไม่ได้แน่นอน และไม่พยายามอีกต่อไป จะเห็นได้ว่าพ่อแม่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความรู้สึกของลูกว่า ตนเองมีคุณค่าและต่อความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเองของลูกเป็นอย่างมาก (สมยศ ยอดกวี, 2557)

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับสิ่งต่างๆ ได้อย่างมั่นใจ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป หากบุคคลใดที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขเนื่องจากมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย (ชุตินันท์ มีมุข, 2552) บุคคลที่เห็นคุณค่า

ในตนเองจะยอมรับธรรมชาติความรู้สึกรู้สึกของตนเอง พร้อมทั้งจะอยู่ร่วมกับผู้อื่น สามารถให้ความรักเอื้ออาทรกับบุคคลอื่น มีความมั่นใจในตนเอง และมีความมานะความพยายาม ความอดทนในการทำสิ่งต่างๆ จึงมักประสบความสำเร็จในการเรียนและการงาน ตรงกันข้ามกับคนที่มีความที่มักการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีความรู้สึกเศร้าหมอง หดหู่และสิ้นหวังกับชีวิต มองโลกในแง่ลบ ไม่น่าอยู่ ดูเหมือนทุกสิ่งที่เกิดขึ้น มักมีแต่ความยุ่งยากและไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ รู้สึกเหมือนว่า ตนเองเป็นผู้เคราะห์ร้าย (ดวงรัตน์ รongกลัด, 2550) จะมองตนเองในแง่ลบ ดูถูกความสามารถของตนเอง แม้จะอยู่ในสภาพครอบครัวยุคที่มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ หรือความเป็นอยู่ที่ดี ก็อาจมีปัญหาในการปรับตัวในการอยู่ในสังคม มีการเรียนตกต่ำ คบเพื่อนเกเร มีพฤติกรรมก้าวร้าวทำลาย และมีการศึกษาที่พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำนั้น มีผลต่อเนื่องกับปัญหาต่างๆ อีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นโรคซึมเศร้า พฤติกรรมการกินที่ผิดปกติ พฤติกรรมกระทำผิด และปัญหาด้านการปรับตัว เป็นต้น

ในปัจจุบันนี้วัยรุ่นจำนวนไม่น้อยที่ไม่รู้จักตนเอง ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้ใช้ศักยภาพหรือจุดเด่นของตนเองได้อย่างไม่ถูกต้อง ไม่รู้ว่าตนเองมีข้อด้อยหรือจุดอ่อนด้านใดบ้างที่ต้องปรับปรุง ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนหรืออยู่ในสังคมแล้วเกิดปัญหา (ปรมาภรณ์ สาระภักดี และฉันทนา กล่อมจิต, 2557) สอดคล้องกับผลการศึกษากับวัยรุ่นไทยของ เจิมสิริ เหลืองศุภกรณ์ (2545) สํารวจเยาวชนอายุระหว่าง 12-20 ปี พบว่า เด็กไทย

พันธุ์ใหม่มีลักษณะชี้เหงา อยู่กับตัวเองไม่ได้ เกิดความร้อนร่วม ชอบคุยโทรศัพท์นานๆ ไม่อดทนกับความทุกข์ ทำงานหนักไม่ได้ ชอบสบาย เทียวกลางคืน คบเพื่อนต่างเพศ และเสพยาเสพติด หรืออาจสรุปได้ว่า “เด็กไทยพันธุ์ใหม่ วัตถุนิยม ชอบเสพยาเสพติดและเพศเสรี” ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ทำให้วัยรุ่นมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า การป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหขึ้น และการพัฒนาผู้เรียนให้เห็นคุณค่าในตนเอง เพิ่มขึ้นเป็นความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสังคมไทย ในปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ของนักเรียนพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ พฤติกรรมดังกล่าวนี้อาจนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพในอนาคต และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนไม่สามารถพัฒนาตนได้ตามศักยภาพ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้ใกล้ชิด ที่ควรเปิดโอกาสให้เด็กอย่างเต็มที่ แรงกระตุ้น มองหาศักยภาพที่วัยรุ่นผู้นั้นมี ทำให้เด็กมีโอกาสดทดลอง เพื่อหาประสบการณ์ และเร่งพัฒนาความภาคภูมิใจของเขา ก็จะทำให้เด็กวัยรุ่นปรับตัวได้อย่างไม่มีปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน และให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ และศึกษาผลของการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า หลังจากทีนักเรียนได้ใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองแล้ว นักเรียนจะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. หลังการทดลอง นักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่านักเรียนที่ทำกิจกรรมในชั้นเรียนตามปกติ
2. หลังการทดลอง นักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองจะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าก่อนการทดลอง

การดำเนินการวิจัย

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

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 100 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ในแผน

การเรียนรู้ธรรมชาติ จากนักเรียนจำนวนทั้งหมด 8 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 400 คน และในแต่ละห้องเรียนลักษณะของนักเรียนไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างนักเรียนมาจำนวน 2 ห้อง จำนวน 100 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับฉลาก โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ให้กลุ่มแรกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มควบคุม

ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรจัดกระทำ (Treatment) คือ การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน

ตัวแปรตาม ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งผ่านขั้นตอนการพัฒนาโดยผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จนมีคุณภาพตามเกณฑ์

2. แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ฉบับนักเรียน ที่สร้างและพัฒนาโดยสแตนเลย์ คูเปอร์สมิธ (Stanley Coopersmith)

การดำเนินการเพื่อพัฒนาและทดลองใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างและออกแบบชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อัปสรสิริ

เยี่ยมประชา, 2542: 38) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1987 อ้างถึงใน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547: 144) และคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) รวมทั้งศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson, 1963 อ้างถึงในพรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547: 94) การออกแบบชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน มีการกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมตามรูปแบบการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของ ซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อัปสรสิริเยี่ยมประชา, 2542: 38) ที่เสนอว่า รูปแบบในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพึงพาตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม 2) การพึ่งพาอาศัยกัน จำนวน 4 กิจกรรม 3) ความรับผิดชอบต่อนตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม และ 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 4 กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 16 กิจกรรม โดยใช้เวลา กิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน 12 สัปดาห์ รายชื่อกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน มีดังนี้ 1) คุณคือใคร 2) โล่ประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เธอกับฉัน 8) ผู้นำสี่ทิศ 9) วาดรูปตามหัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อัดชีวประวัติ 12) เส้นชีวิต 13) ภารกิจพิชิตฝัน 14) เลือกตั้งสภานักเรียน 15) ภารกิจของสภานักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก การประเมินผลและเกณฑ์ในการประเมินการผ่านกิจกรรมแนะแนวของนักเรียนนั้น ใช้การพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญ โดยนักเรียน

ที่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 80 จะต้องสามารถทำแบบฝึกหัดที่กำหนดให้ได้ถูกต้อง และนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 80 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอยู่ในระดับดี

ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาเป็นลำดับร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จนมีคุณภาพอยู่ในระดับดีที่สามารถนำไปใช้ทดลองกับนักเรียนได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานในสายงานแนะแนว และมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี โดยพิจารณาความเหมาะสมของกิจกรรมโดยคำถึงถึงวัยของเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะเนื้อหา มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของ ซิคโคเน (Siccone, 1995) ความยากง่ายของกิจกรรม และความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม

ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความความเข้าใจ คำชี้แจงความเหมาะสมด้านอุปกรณ์ วิธีดำเนินการ เวลา และการใช้สถานที่ ซึ่งผลของการทดลองพบว่าควรเพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรม 2 กิจกรรม คือ อัตชีวประวัติ และเส้นชีวิต จาก 1 คาบ 30 นาที เป็น 2 คาบ 60 นาที เนื่องจากในกิจกรรมนี้นักเรียนจะต้องใช้เวลาในการทบทวนความทรงจำเกี่ยวกับตนเองและถ่ายทอดเรื่องราว

ออกมาในรูปแบบการเขียนอัตชีวประวัติและแผนภาพ เวลา 1 คาบ 30 นาที เป็นเวลาที่น้อยเกินไปไม่สามารถรวบรัดให้นักเรียนทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ จึงต้องเพิ่มเวลาเป็น 2 คาบ 60 นาที นอกจากนี้กิจกรรมอื่นๆ ที่ได้มีการทดลองใช้ก็ต้องการปรับปรุงภาษารูปแบบของใบงาน และขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อความกระชับและเหมาะสมกับเวลาอีกเล็กน้อย เมื่อผู้วิจัยปรับปรุงเสร็จเรียบร้อยแล้วชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่เสร็จสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มทดลองได้

2. ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมแนะแนวที่พัฒนาขึ้นมานี้ ไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มทดลองจำนวน 50 คน (Experiment Group) โดยก่อนทดลองได้ทำการวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองฉบับนักเรียน ของสแตนเลย์ คูเปอร์สมิธ (Stanley Coopersmith) และเก็บผลคะแนนก่อนการทดลองครั้งนี้ไว้ (Pretest) จากนั้นจึงดำเนินการทดลองด้วยการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 16 กิจกรรมย่อย โดยใช้เวลากิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน 12 สัปดาห์ หลังจากนั้นจึงทำการวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดชุดเดิมอีกครั้งหนึ่ง และเก็บผลคะแนนหลังการทดลอง (Posttest) ไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการทดลองต่อไป

3. ในทำนองเดียวกันกับนักเรียนกลุ่มควบคุม จำนวน 50 คน (Control Group) ที่ผู้วิจัยสอนด้วยตนเองร่วมกับครูแนะแนว โดยใช้วิธีการตามปกติ ก่อนสอนก็ได้ทำการวัด

ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองฉบับนักเรียนของสแตนเลย์ คูเปอร์สมิธ (Stanley Coopersmith) และเก็บผลคะแนนก่อนการทดลองครั้งนี้ไว้ (Pretest) จากนั้นดำเนินการสอนแบบปกติตามแผนการสอน เป็นเวลา 12 สัปดาห์ หลังจากนั้นจึงทำการวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนด้วยแบบวัดชุดเดิมอีกครั้งหนึ่ง และเก็บผลคะแนนหลังการทดลอง (Posttest) ไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการทดลองต่อไป

4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ด้วยสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ด้วยค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้จากการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการทดลองด้วยชุดกิจกรรม และการสอนแบบปกติ ด้วยสถิติอนุมานโดยทดสอบด้วยค่าที่ (t-test) แบบ Independent t-test และ Dependent t-test ตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. ได้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ ประกอบด้วย 16 กิจกรรม คือ 1) คุณคือใคร 2) โล่ประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เขอกับฉัน 8) ผู้นำสี่ทิศ 9) วาดรูปตามหัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อัดชีวประวัติ 12) เส้นชีวิต 13) ภารกิจพิชิตฝัน 14) เลือกตั้งสภานักเรียน 15) ภารกิจ

ของสภานักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อปสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542: 38)

2. หลังการทดลอง นักเรียนในกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จะมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. หลังการทดลอง นักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน จำนวน 16 กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมานี้ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนาการเห็นคุณค่าของนักเรียน ซึ่งมีสภาพและอยู่ในบริบทเดียวกันกับนักเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ เพราะได้ถูกสร้างและพัฒนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดของกรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อปสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542: 38) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1987 อ้างถึงในพรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547: 144) และคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) รวมทั้งศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson, 1963 อ้างถึงในพรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์,

2547: 94) หลังจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีทางจิตวิทยา และนำมาพัฒนาอย่างมีระบบเพื่อการสร้างและการออกแบบกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จนมีคุณภาพอยู่ในระดับดีที่สามารถนำไปใช้ทดลองกับนักเรียนได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานในสายงานแนะแนว และมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นลำดับจนถึงขั้นสุดท้าย จึงได้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ ประกอบด้วย 16 กิจกรรมย่อย โดยใช้เวลากิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน 12 สัปดาห์ รายชื่อกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน มีดังนี้ 1) คุณคือใคร 2) โลกประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เธอกับฉัน 8) ผู้นำชีวิต 9) วาดรูปตามหัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อัดซีวประวัติ 12) เส้นชีวิต 13) ภารกิจพิชิตฝัน 14) เลือกตั้งสภานักเรียน 15) ภารกิจของสภานักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ สอดคล้องกับ อับสรสิริ เอี่ยมประชา (2542) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียน

กิ่งเพชร กรุงเทพมหานคร โดยนักเรียนในกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 14 กิจกรรม สัปดาห์ละ 5 ครั้ง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ติดต่อกัน พบว่า 1) หลังการทดลองนักเรียนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) หลังการทดลองนักเรียนที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. จากผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนในกลุ่มทดลองที่ใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมที่ทำกิจกรรมในชั้นเรียนตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นผลสืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพของกิจกรรม ทั้งนี้ เพราะกิจกรรมแนะแนวได้ผ่านการสร้างขึ้นอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ คือ ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการ ตลอดจนแบบเรียนมาตรฐานในวิชาแนะแนวระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำมากำหนดเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลาและผู้เรียน ซึ่งผ่านการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำวิธีการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองตามกรอบแนวคิดของกรอบแนวคิดของซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อับสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542: 38) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและ

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1987 อ้างถึงใน พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547: 144) และ คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) รวมทั้งศึกษา ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson, 1963 อ้างถึงใน พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2547: 94) มาสร้างเป็นชุดกิจกรรม และแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนที่มีความสอดคล้องกับระยะเวลา และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีกิจกรรม และแนวที่หลากหลาย จำนวน 16 กิจกรรม และครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการ เสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดขึ้น กับนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซิคโคน (Siccone, 1995 อ้างถึงใน อภิสรสิริ เอี่ยมประชา, 2542 : 38) ที่ว่า รูปแบบในการ เสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพึ่งพาตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม 2) การพึ่งพาอาศัยกัน จำนวน 4 กิจกรรม 3) ความรับผิดชอบต่อตนเอง จำนวน 4 กิจกรรม และ 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 4 กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 16 กิจกรรม โดยใช้เวลากิจกรรมละ 30 นาที ต่อเนื่องกัน เป็นเวลานาน 12 สัปดาห์รายชื่อกิจกรรมและแนว เพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของ นักเรียน มีดังนี้ 1) คุณคือใคร 2) โล่ประจำตัว 3) คุณเป็นคนแบบไหน 4) ความภาคภูมิใจ ของฉัน 5) จดหมายถึงเพื่อน 6) อ่านจดหมาย 7) เธอกับฉัน 8) ผู้นำสี่ทิศ 9) วาดรูปตาม หัวข้อ 10) Mandala ระบายสีสร้างสมาธิ 11) อดีตชีวิต 12) เส้นชีวิต 13) ภารกิจ พิชิตฝัน 14) เลือกตั้งสภานักเรียน 15) ภารกิจ ของสภานักเรียน และ 16) ภารกิจกู้โลก

ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดครอบคลุมองค์ประกอบ ที่สำคัญในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984 อ้างถึง ใน วิพาพร บุญวงศ์, 2551) ที่กล่าวถึง วิธีการ เสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้เพิ่มขึ้น ไว้ว่า มี 4 ประการ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ ความสนใจจากบุคคลจากบุคคลที่มีความสำคัญ ในชีวิตหรือจากบุคคลรอบข้าง 2) การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยปัจจัยที่จะทำให้บุคคลรู้สึก ว่า ตนประสบความสำเร็จ คือ การมีความสามารถ มีความสำคัญ มีอำนาจ ในตัว และการมีคุณงามความดี 3) การได้กระทำ ในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนา 4) การไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่ทำให้การเห็นคุณค่า ในตนเองลดลง เช่น การไม่สนใจต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการ สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการปฏิบัติ กิจกรรม พบว่า นักเรียนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น และสนใจเข้าร่วม กิจกรรม นักเรียนนำเสนอสิ่งที่ได้เป็นผลที่ได้รับ และข้อค้นพบจากการทำกิจกรรม ซึ่งทำให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจในตนเอง และในแต่ละ กิจกรรมก็มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่า กิจกรรมและแนวที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นนี้สามารถทำให้คะแนนระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนหลังการทดลอง เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ วรณัฐ เอกจริยกร (2551) ที่ทำการศึกษากพัฒนาชุดกิจกรรม และแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน

วัดปากน้ำวชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง หลังการใช้กิจกรรมแนะแนวสูงกว่าก่อนการใช้ กิจกรรมแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. จากผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลอง นักเรียนในกลุ่มทดลองที่ใช้กิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองมีระดับ การเห็นคุณค่าในตนเอง สูงขึ้นกว่าก่อนการ ทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เป็นเพราะกิจกรรมที่ออกแบบในกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียนเป็นกิจกรรม ที่นักเรียนส่วนใหญ่ไม่เคยทำกิจกรรมเช่นนี้ มาก่อนในระดับประถมศึกษา และกิจกรรม แนะแนวเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้มี โอกาสสำรวจอัตลักษณ์ บุคลิกภาพ มีการ สำรวจความถนัด ความสนใจ กิจกรรมที่ชอบ ทำในเวลาว่าง ลักษณะเด่น และลักษณะด้อย ของตนเอง รู้จักการยอมรับในความสามารถ ของตน ตลอดจนได้รับผลสะท้อนกลับจาก กิจกรรมกลุ่มในลักษณะสังคมมิติ ทำให้นักเรียน ได้รู้จักและเข้าใจในตนเองและกลุ่มเพื่อนมากขึ้น กว่าเดิม สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ชัยยุทธยรรยง และวราภรณ์ หงส์ดีลกกุล (2558) ที่กล่าวว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรม แนะแนวจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้รักษ์ สิ่งแวดล้อม สามารถคิด ตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายวางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

สอดคล้องกับ พรพณี เกษมกล (2558) และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐวิรุ์ นงนุช (2552) ที่ทำการศึกษาผลของกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า การรู้จักและ เข้าใจตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ภายหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อ เสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่พัฒนา ขึ้นมาจำนวน 16 กิจกรรมนี้ไปใช้ในการพัฒนา นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีระดับการเห็นคุณค่า ของตนเองเพิ่มขึ้นได้ เพราะได้ผ่านกระบวนการ พัฒนา และมีการทดสอบแล้วว่าเป็นชุดกิจกรรม ที่มีคุณภาพ

2. การสร้างและพัฒนากิจกรรม ซึ่งถือว่าเป็นวัตรกรรมที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีวิธีการดำเนินการได้หลายวิธี หากมีการทำวิจัย ในลักษณะนี้ในครั้งต่อไป อาจทดลองใช้วิธีอื่น และนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการ ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ ภูมิหลังของนักเรียน หรือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งควรทำการทดลอง ใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น นักเรียนในระดับชั้น อื่นๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของ การศึกษาวิจัยให้มีความกว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- เจิมสิริ เหลืองสุภกรณ์. (2545). **จินตนาการทางเพศของผู้หญิงผ่านนิตยสารวัยรุ่น**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตร์ (วารสารสนเทศ) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุดินันท์ มีมุข. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศักดิ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาวิจัยและสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวิทย์ นงนุช. (2552). **ผลของกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงรัตน์ รองกลัด. (2550). **การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระวัฒน์ ชัยยุทธยรรยง และคณะ. (2558). **กิจกรรมแนะแนว ม.6**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- ปรมาภรณ์ สาระภักดี และคณะ. (2557). **ผลการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรอนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2547). **ทฤษฎีจิตวิทยา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณี เกษมกล. (2558). **กิจกรรมแนะแนวสมบูรณ์แบบ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สมยศ ยอดกาวิ. (2557). **วิธีเสริมสร้างความภูมิใจให้ตนเองในวัยรุ่น (How to build self-esteem for teenagers)** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://km.streesp.ac.th/external_newsblog.php?links=675 (วันที่สืบค้น 15 ต.ค. 2559)
- วรรณช เอกจริยกร. (2551). **การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิภาพร บุญวงศ์. (2551). การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบไฮส/โคปกับการจัดประสบการณ์แบบปกติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

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

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

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

การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยว ของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย

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

ยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์*, อำไพ บูรณกิตติปิณฺญู

Yingsak Jonglerdjesdawong, Amphai Booranakittipinyo

สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail : yingsakfood@hotmail.com

บทคัดย่อ

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

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

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียพบว่า 1) อายุส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศทุกข้อ ได้แก่ ความถี่ในการท่องเที่ยว ประเภทการท่องเที่ยวลักษณะของสถานที่พัก และลักษณะของการท่องเที่ยว 2) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียพบว่า อายุส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยทุกข้อ ได้แก่ ความถี่ในการท่องเที่ยว การเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยวระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกสถานที่พักผ่อน และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการตลาดบริการ (7Ps) และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียพบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยทุกข้อ

คำสำคัญ : นักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย, พฤติกรรมการท่องเที่ยว, ปัจจัยส่วนบุคคล (7Ps)

ABSTRACT

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

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

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

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

บทนำ

การท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้หลักให้แก่ประเทศไทย ดังจะเห็นจากรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติเป็นจำนวนมหาศาล ในปี 2558 มีรายได้จากการท่องเที่ยว 2.23 ล้านล้านบาท โดยมีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติถึง 29.88 ล้านคน เติบโตจากปี 2557 ร้อยละ 20.44 (กรมการท่องเที่ยว, 2559) สำหรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ 5 อันดับแรกที่มี

การเดินทางเที่ยวไทยสูงสุด ได้แก่ จีน ประมาณ 7.8 ล้านคน รองลงมาคือ มาเลเซีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และลาว ตามลำดับ ส่วนประเทศที่สร้างรายได้มากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ จีน ประมาณ 3.7 แสนล้านบาท รองลงมา ได้แก่ มาเลเซีย รัสเซีย อังกฤษ และออสเตรเลีย สำหรับประเทศที่มีการใช้จ่ายและสร้างรายได้ให้ประเทศไทยมากที่สุดในช่วง 5 เดือนแรกของปีนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวจีน 156,839.54 ล้านบาท รองลงมาคือ มาเลเซีย 33,092.12

ล้านบาท รัสเซีย 29,021.41 ล้านบาท อังกฤษ 27,949.41 ล้านบาท และสหรัฐอเมริกา 25,047.32 ล้านบาท ซึ่งเป้าหมายของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มรายได้เข้าสู่เศรษฐกิจของประเทศไทย และการกระตุ้นการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวมากขึ้น ท่ามกลางความผันผวนทางเศรษฐกิจ โดยมีนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายจากประเทศจีน อินเดีย และรัสเซีย (กรมการท่องเที่ยว, 2559)

เนื่องจากนักท่องเที่ยวจากสามประเทศนี้เป็นนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทยเป็นจำนวนมาก มีศักยภาพสูงและมีอำนาจในการจับจ่ายซื้อสินค้า ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยมีรายได้จำนวนมหาศาลจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้

นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียถือเป็นนักท่องเที่ยวศักยภาพสูงที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จากสถิติจำนวนนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางมาประเทศไทยระหว่างปี 2554-2559 มีจำนวนดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย ปี 2554-2559

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

ที่มา: กรมการท่องเที่ยว, 2559

จากตารางที่ 1 พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียตั้งแต่ ปี 2554 มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ปี 2558 มีจำนวนลดลง เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจภายใน ประเทศรัสเซีย แต่ทางการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้พยายามร่วมมือกับผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวหามาตรการดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียกลับมาโดยช่วงไตรมาสแรกของปี 2559 มีนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียเดินทางเข้ามาถึง 4.4 แสนคน คาดว่ายังคงมีทิศทางที่ดีขึ้นต่อเนื่อง โดยแรงหนุนยังมาจากการที่ทางการประเทศรัสเซียยังคงมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจกับประเทศตุรกี และการที่ทางการ

ประเทศรัสเซียยังไม่ยกเลิกคำสั่งห้ามสายการบินไปยังอียิปต์ ซึ่งยังคงทำให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในทางเลือกสำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวของรัสเซีย สำหรับประเทศไทยและประเทศรัสเซีย มีความสัมพันธ์กันอย่างยาวนาน โดยจะร่วมกันฉลองในวาระครบรอบ 120 ปี ความสัมพันธ์ทางการทูตไทย-รัสเซีย ในปี 2560 และจะมีกิจกรรมและโครงการที่จะนำไปสู่ความร่วมมือที่ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น ทั้งในระดับรัฐบาลภาคเอกชน และประชาชนของทั้งสองประเทศ (รัฐบาลไทย, 2559)

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงทำวิจัยเรื่อง

“การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย” ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการกิจการท่องเที่ยว ในประเทศไทยที่จะปรับปรุงลักษณะและคุณภาพ การให้บริการในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย อีกทั้ง ยังเป็นการส่งเสริมทางการตลาด ส่งเสริมให้รู้จัก นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมากขึ้น และเป็นแนวทาง ในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของ ประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพในเชิงรุกมากขึ้น แทนที่เชิงรับอย่างที่เคยวางกลยุทธ์กันมา ซึ่งจะ ส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวในระยะยาว อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย

2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย

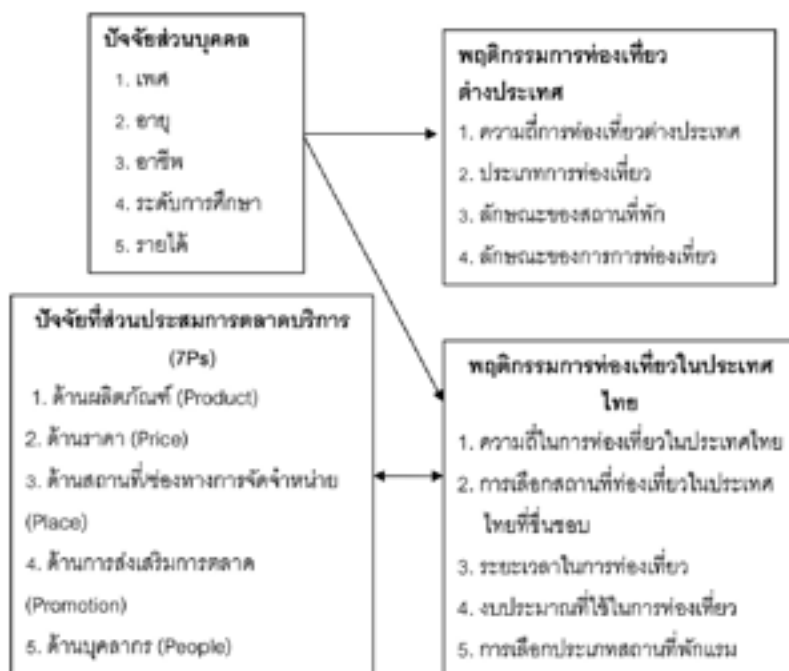
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของ นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียแตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของ นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียแตกต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยว ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่ได้รับ

1. นักการตลาดและผู้ประกอบการ รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์แผนงานและกำหนดนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวหรือการตลาดได้ เช่น การส่งเสริมบุคลากรด้านภาษาวิเทศ

2. นักวิจัย นักวิชาการ และคณาจารย์ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาต่อยอดและบูรณาการกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ผลงานวิจัยจะช่วยยกระดับคุณภาพ และประสิทธิภาพการวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งเป็น นักวิชาการ และพัฒนาวิสัยทัศน์การวิจัย ที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ไปพร้อมๆ กัน เช่น การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสำหรับนักท่องเที่ยว

การดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย คณะผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อมุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย โดยมีประชากร คือ นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย ส่วนกลุ่มตัวอย่างมาจากจำนวนนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยจำนวน 884,085 คน ในปี 2559 และใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาร์โร ยามาเน่ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาด

ไม่เกิน 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) และวิธีการเก็บตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลในมุมมองความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านสถานที่/ช่องทางการจัดจำหน่ายปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศ ได้แก่ ความถี่ของการท่องเที่ยว ประเภทของสถานที่ท่องเที่ยวที่ชื่นชอบ ลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ใช้บริการในการท่องเที่ยวครั้งนี้ ลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยว

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย ได้แก่ จำนวนครั้งของการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยลักษณะของสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบระยะเวลาในการท่องเที่ยวประเทศไทยงบประมาณในการท่องเที่ยวครั้งนี้ การเลือกลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ชื่นชอบใช้บริการในการท่องเที่ยวครั้งนี้ การเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกของประเทศไทย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในประเทศไทยและต่างประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศ และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย เป็นข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาในรูปการแจกแจงความถี่ (frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

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

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

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

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 60.5 คิดเป็นจำนวน 242 คน มีอายุ 20-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 57.8 คิดเป็น จำนวน 231 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 43.3 คิดเป็นจำนวน 173 คน มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 24.9 คิดเป็น จำนวน 134 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ประมาณ 12,000-18,000 บาท) ร้อยละ 44.5 คิดเป็น จำนวน 178 คน

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

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.13 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ปัจจัยด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.02 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากโดยความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลและบริการของที่พักรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.08 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.08 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากโดยบรรยากาศดี สวยงามหรือแปลกใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.35 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด

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

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

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศและประเทศไทยพบว่า

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ มีดังนี้

- ต้องการให้มีการส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวทั่วโลก โดยการลดราคา

- การดูแลความปลอดภัยสำหรับนักท่องเที่ยว

- การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับโรงแรมและสถานที่ท่องเที่ยว รวมถึงรายการนำเที่ยวที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากเดิม และมีการพัฒนาสื่อแนะนำเที่ยวสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ทั่วโลก

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย มีดังนี้

- ต้องการให้พนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับธุรกิจบริการสามารถพูดภาษาอังกฤษ และภาษารัสเซียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การดูแลรักษาความสะอาดบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวและบริเวณถนนมากที่สุด

- มีป้าย คำบรรยายสถานที่ท่องเที่ยวและซื้อสินค้าที่เป็นภาษารัสเซีย

- การดูแลความปลอดภัยของโรงแรมและสถานที่ท่องเที่ยว

- การดูแลมาตรฐานมัคคุเทศก์ เพราะบางคนไม่สุภาพและไม่มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ประเทศไทยอย่างแท้จริง และการยกระดับคุณภาพของบริษัทนำเที่ยว

6. การทดสอบสมมติฐาน

6.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียพบว่า

1) เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความถี่ของการท่องเที่ยว และลักษณะของการเดินทาง

ทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความถี่ของการท่องเที่ยวการเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยวที่ชอบไปมากที่สุดลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ชอบใช้บริการในการท่องเที่ยว และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ชอบใช้บริการในการท่องเที่ยวและลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) อาชีพแตกต่างกันส่งผลต่อความถี่ของการท่องเที่ยวการเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยวที่ชอบไปมากที่สุด และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกลักษณะของสถานที่พักผ่อนที่ชอบใช้บริการในการท่องเที่ยว และลักษณะของการเดินทางท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) เพศแตกต่างกันส่งผลกระทบระยะเวลาในการท่องเที่ยว และการเลือกประเภทสถานที่พักผ่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความถี่ในการท่องเที่ยวในประเทศไทย การเลือกสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบ ระยะเวลาในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว

การเลือกประเภทสถานที่พักผ่อน และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการท่องเที่ยวงบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยวการเลือกประเภทสถานที่พักผ่อน และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) อาชีพแตกต่างกันส่งผลต่อความถี่ในการท่องเที่ยวในประเทศไทยการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบระยะเวลาในการท่องเที่ยวและการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อความถี่ในการท่องเที่ยวในประเทศไทยการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทยที่ชื่นชอบระยะเวลาในการท่องเที่ยวงบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยวและการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า

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

2) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์มีผลต่อความถี่ในการท่องเที่ยว การเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกสถานที่พักผ่อน และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

3) ปัจจัยด้านราคามีผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกลักษณะที่พักแรม และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

4) ปัจจัยด้านสถานที่/ช่องทางการจัดจำหน่ายมีผลต่อการเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว และการเลือกลักษณะที่พักแรม

5) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดมีผลต่อการเลือกประเภทของสถานที่ท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

6) ปัจจัยด้านบุคลากรมีผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยวและการเลือกลักษณะที่พักแรม

7) ปัจจัยด้านกระบวนการมีผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว และการเลือกลักษณะที่พักแรม

8) ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพมีผลต่อ ระยะเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว งบประมาณที่ใช้ในการท่องเที่ยว การเลือกลักษณะที่พักแรม และการเลือกซื้อสินค้าที่ระลึก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย โดยส่วนมากนิยมเลือก ทะเลและเกาะซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล ฤกษ์จิรุมพล (2558) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมและความต้องการในการท่องเที่ยวเชิงส่งเสริมสุขภาพกลุ่มแอคทีฟชีของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า กิจกรรมการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียชอบ ได้แก่

เที่ยวธรรมชาติ เช่น ทะเล และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาวดี พยัคฆ์โส (2554) ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องพฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่มีต่อการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า กิจกรรมหลักของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย คือ การไปชายหาด นิยมแหล่งท่องเที่ยวแบบนันทนาการ/บันเทิง อีกทั้งข้อเสนอแนะการท่องเที่ยวในประเทศไทยยังมีนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียบางคนต้องการให้มีกิจกรรมบริเวณชายหาดมากกว่านี้ รวมถึงการมีเครื่องเล่นหรือสวนสนุกบริเวณชายหาดด้วย

2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ โดยความแปลกและแตกต่างของสถานที่ท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งประเทศไทยยังเป็นประเทศที่มีความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ฮาร์ล (2557) ที่ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ พบว่า แรงจูงใจปัจจัยด้านสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติมีผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยวมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ไพรินทร์ (2551) ที่ทำการศึกษารื่องพฤติกรรมในการตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความคิดเห็นที่นักท่องเที่ยวต่างชาติประทับใจมากที่สุด คือ บรรยากาศของสถานที่ท่องเที่ยว รองลงมา คือ ความหลากหลายของสถานที่

3) นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรของประเทศไทย

อยู่ในระดับมากในด้านพนักงานมีความรู้ความสามารถในการบริการดูแลนักท่องเที่ยวดี พนักงานมีความเป็นกันเองมารยาทดี แต่ในทางกลับกันทางด้านภาษานักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการให้พนักงานในธุรกิจบริการพัฒนาและปรับปรุงภาษาอังกฤษ และภาษารัสเซียสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภฤต ยิ่งยง (2557)

ที่ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจพฤติกรรม และประเภทการท่องเที่ยวเมืองพัทยาของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า ชาวเมืองทองถิ่นในพัทยายังขาดทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษและพบว่าชาวเมืองพัทยามีจำนวนน้อยมากที่สามารถใช้ภาษารัสเซียในการสื่อสารหรือให้บริการข้อมูลแก่นักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย อีกทั้งชาวรัสเซียส่วนใหญ่ไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ ซึ่งส่งผลทำให้นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือได้รับการด้านข้อมูลได้ ต้องการให้เจ้าหน้าที่ผู้บริการสามารถสื่อสารและให้ข้อมูลเป็นภาษารัสเซียได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ขาวทอง (2555) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องสู่ทางการให้บริการด้านการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวรัสเซียในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารทักษะภาษารัสเซีย

4) นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานที่และช่องทางการจัดจำหน่ายของประเทศไทยอยู่ระดับมากในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจที่พัก/รายการนำเที่ยวผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตในประเทศรัสเซีย เนื่องจากเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่สื่ออินเทอร์เน็ตสามารถเข้าถึงทุกคนทั่วโลก ทำให้สามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างง่ายดาย ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ท่องเที่ยว ที่พักแรม และร้านอาหาร เป็นต้น

ซึ่งควรจะใช้ประโยชน์ด้านนี้ในการส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวประเทศไทยมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎากร ชูเลมิต (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตและความพึงพอใจต่อการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า นักท่องเที่ยวมีการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการท่องเที่ยวโดยเฉลี่ย 7-10 ครั้งต่อสัปดาห์ วันละมากกว่า 3 ชั่วโมง

5) นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านราคาของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยราคาอาหาร ราคาที่พัก และราคาโดยสารเครื่องบินในการเดินทางมาประเทศไทยมีราคาไม่แพง เมื่อเทียบกับค่าครองชีพของชาวรัสเซียซึ่งสูงกว่าค่าครองชีพในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สณาทิตกริช (2557) ที่ทำการศึกษพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียจะพิจารณาความสามารถการจ่ายเงินในการท่องเที่ยวเป็นอันดับสอง รองจากการพิจารณาสถานที่ท่องเที่ยวที่ต้องการไป

6) พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย คือนิยมเลือกซื้อสินค้าที่ระลึกประเภทสุขภาพ ได้แก่ ชา ยาต้ม สมุนไพร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ นภาวดี พยัคฆโส (2554) เรื่องพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียชอบซื้อผ้าไหม ซึ่งเป็นคำประเภทอุปโภคอาจเป็นเพราะงานวิจัยทำมาหลายปี และทัศนคติของนักท่องเที่ยวได้เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งในระยะหลังประเทศไทยได้มีการส่งเสริมการตลาดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับสุขภาพและสมุนไพรไทยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการท่องเที่ยวมีดังนี้

- การปรับปรุงการคมนาคมขนส่งสาธารณะสำหรับนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย เช่น มีข้อมูลตารางการเดินรถประจำทางบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการข้อมูลการเดินทางด้วยตัวเอง

- ควรมีการอบรมและพัฒนาพนักงานโรงแรม และมัคคุเทศก์ ให้สามารถสื่อสารภาษารัสเซียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความรู้ความสามารถด้านภาษารัสเซียของพนักงานพนักงานบริการมีน้อย

- บริษัทนำเที่ยว ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจร้านอาหาร ควรมีการสร้างสื่อออนไลน์ เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียโดยตรง ซึ่งนอกจากจะนำรายได้สู่คนไทยโดยตรงแล้ว นักท่องเที่ยวยังได้สินค้าและบริการราคาถูกลง นอกจากนี้นักท่องเที่ยวไม่โดนหลอกหรือบังคับให้ซื้อรายการนำเที่ยวซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการติดต่อผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโดยตรง

- การหาสถานที่ท่องเที่ยวใหม่ๆ ที่มีเอกลักษณ์และมีความน่าสนใจ เพื่อให้ นักท่องเที่ยวกลับมาเที่ยวซ้ำ หรือการปรับปรุงแบบรายการนำเที่ยวให้มีความน่าสนใจมากขึ้น เนื่องจากชาวรัสเซียชอบการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ ควรปรับให้มีกิจกรรมระหว่างการท่องเที่ยวมากขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งยังทำให้นักท่องเที่ยวขยายเวลาพำนักในประเทศไทยมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า

นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียต้องการให้มีการหาสถานที่ใหม่ๆ ในการท่องเที่ยว รวมถึงมีสถานที่ทำกิจกรรมระหว่างการท่องเที่ยวด้วย

- การกำกับดูแลและกวดขันผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวและมัคคุเทศก์ผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เพราะทำให้การท่องเที่ยวประเทศไทยได้รับความเสียหายไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า มีมัคคุเทศก์ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมระหว่างปฏิบัติหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- การสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย ผู้ประกอบการท่องเที่ยว (บริษัทท่องเที่ยว ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจสินค้าที่ระลึก) รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อร่วมกันพัฒนาการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียให้ยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

กฤษฎากร ชูเลมิด. (2557). พฤติกรรมการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตและความพึงพอใจต่อการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การวิเคราะห์ทางสถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวดี ชาวทอง. (2555). คู่มือการให้บริการด้านการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวรัสเซียในจังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ธนฤต ยิงยง และศรัณยา เลิศพุทธรักษ์. (2557).

แรงจูงใจ พฤติกรรม และประเภท
การท่องเที่ยวเมืองพัทยาของนักท่องเที่ยว
ชาวรัสเซีย. วารสารบูรพาปริทัศน์:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภาวดี พยัคฆ์โส. (2554). พฤติกรรมและทัศนคติ
ของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่มีต่อการ
เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

รัฐบาลไทย. (2559). 10 ความตกลงและบันทึก
ความเข้าใจระหว่างไทย-รัสเซีย. ค้นเมื่อ
10 ตุลาคม 2559. จาก [http://www.
thaigov.go.th/](http://www.thaigov.go.th/)

สุกัญญา ไพรินทร์. (2551). พฤติกรรมในการ
ตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว
ในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

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

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

เอกชัย เนาวนิช*, ณมน จีรังสุวรรณ

Ekachai Naowanich, Namon Jeerungsuwan

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : ekachai_n@hotmail.com

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อนักศึกษาในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) การใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ระบบธุรกิจอัจฉริยะ, การก้าวสู่อาชีพอย่างสากล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ABSTRACT

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

The research found that 1) the factors evaluation involved in decision making to access occupation internationally was appropriated in highest level. The development evaluation the model of business intelligence wereappropriated in high level. 3) The development evaluation the system of business intelligence were appropriated in highest level and 4) the system usageevaluation of business intelligence decisions support accessing occupation internationally for the students was appropriated in highest level.

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

บทนำ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยในประเทศไทยเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology and Communication: ICT) เข้ามาเป็นเครื่องมือหรือมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ

ที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ในหมวดที่ 5 กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตราที่ 36 วรรค 2 ได้กล่าวว่าให้สถาบันการศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการดำเนินงานเป็นของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) หรือในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556-2559 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการโดยมีเป้าหมายคือมีคลังข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ดังนั้นการมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจมีความถูกต้อง รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องมือหนึ่งที่นิยมใช้ในองค์กรธุรกิจเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพคือ ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence: BI) ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยในการรวบรวม เชื่อมโยง และนำเสนอข้อมูลในหลายๆ มิติ ทำให้ได้คำตอบจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เห็นแนวโน้ม ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็ว (วิทยาทรรพพงศ์, 2549; ระวีวรรณ แก้ววิทย์, และศรีสมบัติ แวงชิน, 2554:160-165)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่สำคัญของทุกๆ มหาวิทยาลัยคือการผลิตบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำและมีความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างสากล เพราะเปรียบเสมือนเป็นการผลิตผลผลิตที่ดีมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและสามารถร่วมงานกับ

ผู้อื่นในระดับสากลได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นองค์กรที่ผลิตบัณฑิตสู่สถานประกอบการและตลาดแรงงาน (มาเรียม นะมิ, 2549; ธิติมา พลัฒ์พลิง และคณะ, 2551) ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของนักศึกษา ก่อนสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตให้สามารถก้าวสู่อาชีพอย่างสากลได้ จำเป็นที่ผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยจะต้องทราบปัจจัยใดที่มหาวิทยาลัย ควรพัฒนานักศึกษาหรือแก้ไขส่งผลให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจ วางแผนหรือดำเนินการเพื่อให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยสามารถก้าวสู่อาชีพอย่างสากลได้

ดังนั้นเพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สามารถบรรลุเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำและมีความสามารถในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากล รวมถึงผู้บริหารในระดับต่างๆ สามารถวิเคราะห์วางแผนตัดสินใจ นำไปสู่การดำเนินการที่มีความถูกต้องและรวดเร็วเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย บนพื้นฐานของข้อมูลจากระบบสารสนเทศของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล และข้อมูลสนับสนุนจากภายนอกแหล่งต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจด้วยกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2) เพื่อพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

3) เพื่อพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4) เพื่อศึกษาผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับหลักสูตร ผู้บริหารระดับคณะและผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิและผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 67 คน จำแนกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 17 คน อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้ใช้บัณฑิตจากสถานประกอบการจำนวน 20 คน และผู้บริหารระดับหลักสูตร ผู้บริหารระดับคณะ และผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. แบบประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2. แบบประเมินการพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

3. แบบประเมินการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4. แบบประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินทั้ง 4 ฉบับ โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความสอดคล้องของแบบประเมิน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องรวมทั้งฉบับ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 0.96, 0.94, 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2. จัดทำร่างปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาและประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนสถานประกอบการ อาจารย์ผู้สอน ศิษย์เก่า จำนวน 15 คน และสรุปผลการประชุมกลุ่มย่อย

3. สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินความเหมาะสมของปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาและนำแบบประเมินความเหมาะสมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ (อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้ใช้บัณฑิตจากสถานประกอบการ) จำนวน 20 คน

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

5. การพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ระบบธุรกิจอัจฉริยะ ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และศึกษาโครงสร้างของระบบสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

6. จัดทำร่างรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

7. สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินความเหมาะสมรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาและนำแบบประเมินความเหมาะสมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ (ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการบริหารการศึกษา) จำนวน 12 คน

8. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปผลการประเมินรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

9. การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการและขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาระบบ

10. ออกแบบและพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยในงานวิจัยนี้ได้อาศัยหลักการขั้นตอนตามรูปแบบ ADDIE Model มาเป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาระบบ (Design and Development System) ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์ (Analysis) 2) การออกแบบ (Design) 3) การพัฒนา (Development) 4) การนำไปทดลอง

ใช้ (Implementation) 5) การประเมินผล (Evaluation) (มนต์ชัย เทียนทอง, 2545) โดยในขั้นการพัฒนา (Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบตามวงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle : SDLC)

11. นำระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ที่พัฒนาขึ้นมาทดสอบระบบ โดยใช้วิธีการทดสอบ Blackbox Testing

12. สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และนำแบบประเมินไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ (ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ) จำนวน 5 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบ

13. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการประเมินการพัฒนา ระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ และปรับปรุงระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

14. การศึกษาผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาสำหรับผู้ใช้ และแนะนำการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ที่พัฒนาขึ้นให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับกรรมการบริหารหลักสูตร 2) ระดับคณะ และ 3) ระดับมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้ทดลองใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

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

16. สรุปผลการประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการวิจัย

การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ประคอง กรวรรณ, 2542)

4.50-5.00 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยแบ่งผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อนักศึกษาในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาแสดงดังรูปที่ 1

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

รูปที่ 1 ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

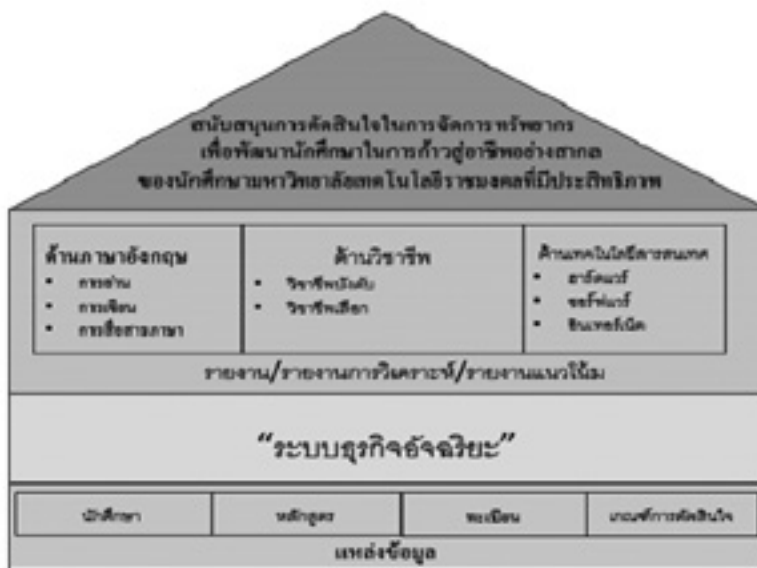
โดยผลการวิเคราะห์เอกสารและการจัดการประชุมกลุ่มย่อยได้ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ปัจจัยหลักประกอบด้วย (1) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษซึ่งมีปัจจัยย่อยประกอบด้วย (1.1) ทักษะการอ่าน (1.2) ทักษะการเขียนและ (1.3) ทักษะภาษาในการสื่อสาร (2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร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

ประกอบด้วย (3.1) ทักษะด้านวิชาชีพบังคับและ (3.2) ทักษะด้านวิชาชีพเลือก

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

2. ผลของการพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นแสดงดังรูปที่ 2 ประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ (1) ส่วนการเตรียมข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยข้อมูลนักศึกษา หลักสูตร ทะเบียน เกณฑ์การตัดสินใจ (2) ขั้นตอนกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะ ประกอบด้วย (2.1) การจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการนำข้อมูลเข้าสู่คลังข้อมูลโดยกระบวนการ ETL (Extract Transform Load) (2.2) ออกแบบคลังข้อมูล (Data Warehouse Design) โดยใช้คลังข้อมูลแบบ Star Schema

(2.3) การจัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลหลายมิติ (Cube) (2.4) การนำเสนอรายงานใน 3 ลักษณะ คือ (2.4.1) รูปแบบรายงาน (Reporting Tools) (2.4.2) รายงานการวิเคราะห์ (Analysis Tools) และ (2.4.3) รายงานข้อมูลแนวโน้ม (Forecasting Tools) (3) การตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาในแต่ละระดับการบริหารจากรูปแบบของระบบที่พัฒนาผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในทุกด้านจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.21)



รูปที่ 2 รูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ สำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

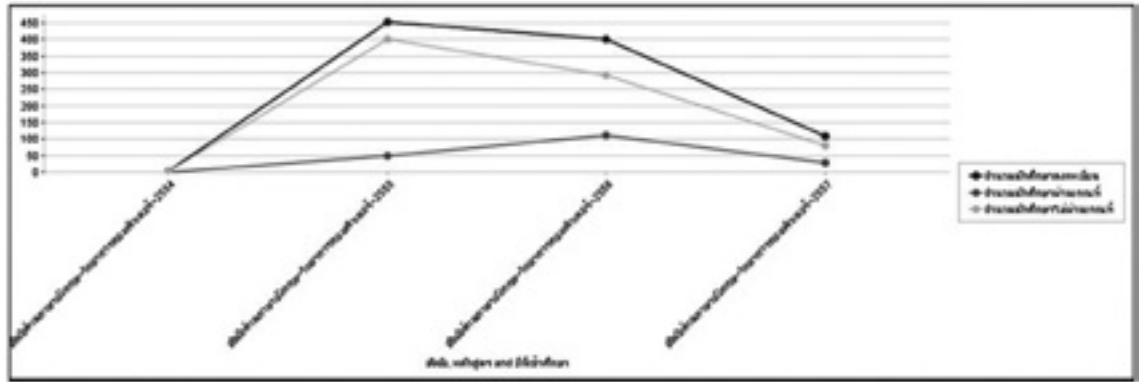
3. ผลของการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

ระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาตามรูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะฯ ตามผลลัพธ์ของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยข้อมูลนักศึกษา ข้อมูลหลักสูตร ข้อมูลงานทะเบียน และเกณฑ์การตัดสินใจที่ใช้ในงานวิจัยเป็นข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลสุวรรณภูมิซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง
ผู้ใช้งานระบบ และโปรแกรมที่ใช้เป็นเครื่องมือ
ในการวิจัยครั้งนี้คือ Open Source Pentaho

BI Suite ตัวอย่างผลลัพธ์รายงานจากการทำงาน
ของระบบที่พัฒนาขึ้นแสดงดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 รูปแบบรายงานข้อมูลแนวโน้ม

ที่ 3 เป็นตัวอย่างรายงานข้อมูลแนวโน้ม
ซึ่งแสดงปัจจัยด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษา
ที่เข้าศึกษาระหว่างปี 2554-2557 โดยแสดง
จำนวนนักศึกษาลงทะเบียนทั้งหมดในหลักสูตร
นักศึกษาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และนักศึกษา
ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์ผ่านดังกล่าวนำมาจาก
ข้อมูลเกณฑ์การตัดสินใจในแหล่งข้อมูลของ
ระบบ

ซึ่งระบบธุรกิจอัจฉริยะที่พัฒนาผู้วิจัย
ได้ดำเนินการออกแบบรายงานสอดคล้องกับ
บริบทการบริหารงานในแต่ละระดับโดยระบบ
ธุรกิจอัจฉริยะสามารถให้ผู้ใช้งานในแต่ละระดับ
สามารถดำเนินการจัดทำรายงานที่เหมาะสมกับ

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

4. ผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อ
สนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าว
สู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล

ผลการประเมินการใช้งานระบบของ
ผู้บริหารระดับหลักสูตรผู้บริหารระดับคณะ และ
ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยแสดงผลการวิจัย
ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

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

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยภาพรวมรายด้านจากกลุ่มผู้บริหาร 3 กลุ่ม คือ (1) ผู้บริหารระดับหลักสูตรจำนวน 15 คน (2) ผู้บริหารระดับคณะ จำนวน 10 คน (3) ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน พบว่า ด้านที่ 1 การใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร ผู้บริหารระดับหลักสูตรและผู้บริหารระดับคณะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.37, $\bar{X}=4.26$, S.D.=0.35) ตามลำดับและในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.18) ด้านที่ 2 รูปแบบรายงานของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารระดับหลักสูตร ระดับคณะและมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46, $\bar{X}=4.80$, S.D.=0.42, $\bar{X}=4.80$, S.D.=0.45) ตามลำดับด้านที่ 3 ความถูกต้องของรายงานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารพบว่า ผู้บริหารระดับหลักสูตรระดับคณะและมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.52, $\bar{X}=4.50$, S.D.=0.53, $\bar{X}=4.70$, S.D.=0.41) ตามลำดับด้านที่ 4 การนำระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไป

ใช้งานในการบริหารพบว่า ผู้บริหารระดับหลักสูตร ระดับคณะและ ระดับมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.27, $\bar{X}=4.85$, S.D.=0.32, $\bar{X}=4.85$, S.D.=0.34) ตามลำดับ

จากการนำผลการใช้งานของผู้บริหาร ทั้ง 3 กลุ่ม มาหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่าผู้บริหารทั้ง 3 กลุ่ม สามารถใช้งานระบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายถึงระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นสามารถรองรับการใช้งานของกลุ่มผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ ได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องพัฒนาระบบแยกเพื่อใช้งานเฉพาะผู้บริหารแต่ละกลุ่ม

อภิปรายผล

การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ด้านดังนี้ (1) ด้านความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (3) ความสามารถด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์กับข้อมูลที่จะนำไปเป็นส่วนที่สำคัญในการจัดทำรายงาน ในการพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาระบบให้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับ

การพัฒนานักศึกษาให้สามารถทำงานได้ในอาชีพที่ต้องการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพของนักศึกษา ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาเป็นการสร้างโอกาสในการแข่งขันให้กับนักศึกษา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของธิตีมา พลัปลี และคณะ (2551) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตและความพึงพอใจของผู้ใช้งานบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต คือ การมีบุคลิกภาพที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื้อมั่นในตนเอง และมีความรู้ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในตัวบัณฑิตด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง และความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลำดับ และสอดคล้องกับรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีการศึกษา 2557 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2557) ซึ่งพบว่า ความสามารถที่ช่วยให้บัณฑิตมีงานทำจากการสำรวจบัณฑิตจำนวน 2,173 คน ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 52.86) และภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 4.52)

2. ผลการพัฒนารูปแบบของระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการกำหนดแหล่งข้อมูลเป็นส่วนของข้อมูลหลักในการนำเข้าสู่ระบบธุรกิจอัจฉริยะ ซึ่งได้แก่ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และความสามารถด้านวิชาชีพในหลักสูตรที่ศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นส่วนของกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะ และส่วนสุดท้ายเป็นส่วนของการนำรายงานแนวโน้มต่างๆ จากกระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะนำเสนอต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรที่จะสนับสนุนการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษา

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

4. ผลการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษาจากผลการวิจัย การใช้งานในแต่ละกลุ่มผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ กล่าวคือ ระดับหลักสูตรระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยการนำระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไปใช้งาน

ในการบริหารในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นข้อมูลในการพัฒนานักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาให้มีความพร้อมในการทำงานตามอาชีพของตนเองที่เรียนตามหลักสูตรที่กำหนด อีกทั้งรายงานที่แสดงผ่านระบบใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไปใช้งานในการบริหารจัดการทรัพยากรในระดับหลักสูตรคณะมหาวิทยาลัย ที่มีข้อมูลที่เชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ ลดความผิดพลาด เพิ่มความรวดเร็วถูกต้อง ในการนำเสนอรายงานเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละระดับและเมื่อพิจารณาด้านการใช้งานระบบระหว่างกลุ่ม สามารถใช้งานระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่แตกต่างกันซึ่งการใช้งานระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลของนักศึกษานั้น ผลรายงานจากระบบสามารถนำไปสนับสนุนการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนานักศึกษาในการก้าวสู่อาชีพอย่างสากลได้ สอดคล้องกับ Sirawit Kleesuan และคณะ (Kleesuan, Falakmasir et al., 2009) ซึ่งได้วิจัยในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ในการนำระบบธุรกิจอัจฉริยะ (BI) มาใช้สนับสนุนในการตัดสินใจของผู้บริหารแหล่งเงินทุนงบประมาณในการให้การสนับสนุนและการจัดการทรัพยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุม กระบวนการ เทคโนโลยีและองค์ประกอบตลอดจนปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

การเตรียมข้อมูลเพื่อเข้าสู่กระบวนการของระบบธุรกิจอัจฉริยะเป็นส่วนที่สำคัญมาก จะต้องกำหนดรูปแบบและตรวจสอบความ

ถูกต้องให้ครบถ้วน ดังนั้นการนำระบบที่พัฒนาไปใช้งานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในแต่ละแห่งจำเป็นต้องตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบธุรกิจอัจฉริยะเนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อรายงานของระบบและการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในแต่ละระดับ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2556. **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559**. ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2557, จาก http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=article&id=7430&Itemid=214

ธิตติมา พลับพลึง และคณะ. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ประคอง กรรณสูตร. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2545). **การออกแบบและพัฒนาคอร์สแวร์สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

(2557). **รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตปีการศึกษา 2557**. อัญญา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

มาเรียม นะมิ. (2549). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ปีการศึกษา 2545-2547 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ระวีวรรณ แก้ววิทย์, และศรีสมบัติ แวงชิน. (2554). การพัฒนาธุรกิจอัจฉริยะด้วยคลังข้อมูล. **วารสารนักบริหาร** 31(1), 160-165.

วิทยาพรพัชรพงศ์. (2549). **Business Intelligence คืออะไรมีประโยชน์ต่อธุรกิจอย่างไร**. ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2557, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/52660>

Falakmasir, M., Moaven, S., bolhassani, H., & Habibi, J. (2010). **Business Intelligence in E-Learning**. Available from: <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5542876> [Accessed 20th July 2014]

Kleesuan, S., Mitatha, S., Yupapin, P., & Piyatamrong, B. (2009). **Business Intelligence in Thailand's Higher Educational Resources Management**. Available from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810000194> [Accessed 20th June 2014].

การเปรียบเทียบวัฒนธรรมข้ามชาติประเพณีเลี้ยงผี ของชนเผ่าลัวะระหว่างประเทศจีนและประเทศไทย

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

หยิน โจวเยี่ยน*, ฐปนีย์ รัตนเลิศ, ชาทรี อัสวจินดาพล, หวัง ยี่เหวิน

Yin Zhouyan, Thapanee Rattanaleet, Chatree Aussawajindapon, Wang Yiwen

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : yinzhouyantai@163.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินพิธีกรรม ความสำคัญของประเพณี การเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทยและเปรียบเทียบรูปแบบประเพณี การไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Survey) และผสมผสานกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งคณะผู้วิจัยสามารถอธิบายรายละเอียด และขั้นตอนของการวิจัยได้ 3 ขั้นตอน; (1) ศึกษาวรรณกรรมและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) (2) รวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไป อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย และ อำเภอชางหยวน ประเทศจีน (Field Survey) จากผู้ให้ข้อมูลชาวเผ่าลัวะชาวจีนและชาวเผ่าลัวะชาวไทย กลุ่มละ 30 คน (3) ทำการเปรียบเทียบรูปแบบประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะชาวไทย มาวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Methodological Triangulation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบของการดำเนินพิธีการของชนเผ่าลัวะ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย เป็นพิธีกรรมในท้องถิ่น สามวัน แต่ละวันทุกคนที่เป็นชนเผ่าลัวะจะต้องเข้าร่วม พิธี ตั้งแต่เช้า มีการ ต้มไก่ที่ฆ่าแล้ว และ นำเกลือ ขนมหวาน เปลือกส้ม พริก น้ำตาล ข้าวสวย ขนุนใส่ในตะกร้า จู่งวู ถังเหล้า และเสื่อ เป็นต้น รวมถึงเตรียมของให้หม้อผีอีกหนึ่งชุด คือ บุหรี่ ขนมหวาน ดอกไม้ เปลือกส้ม ข้าวสาร และ ชิง มีการเดินรอบพิธีสี่รอบสองครั้ง ส่วนชนเผ่าลัวะ อำเภอชางหยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีน ดำเนินการโดยรัฐบาลจีนได้จัดประเพณีเลี้ยงผีนี้เป็นงานเทศกาล โดยมีการทำพิธีแค่วันเดียว

2. ผลการเปรียบเทียบวิเคราะห์สาเหตุถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่างของชนเผ่าลัวะ ทั้งสองกลุ่ม พบว่าถึงแม้ทั้งสองชนเผ่านี้มีพิธีกรรมและขั้นตอนการเซ่นไหว้ผีจะมีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ มีความเคารพต่อธรรมชาติ การบูชาบรรพบุรุษ และพิธีกรรมที่แตกต่างคือประเทศไทย มีความเชื่อว่าการดำเนินพิธีกรรมดังกล่าวจะทำให้ชีวิตของคนชนเผ่าลัวะมีความสุขและ

เจริญก้าวหน้า แต่ประเทศจีนถือว่าพิธีกรรมนี้เป็นการรักษาวัฒนธรรม ประเพณีซึ่งจะต้องรักษาเอาไว้ เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาแล้วนำแนวทางนี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว ส่งผลทำให้เศรษฐกิจของชนเผ่าลัวะดีขึ้น

คำสำคัญ : วัฒนธรรมข้ามชาติ ประเพณีเลี้ยงผี/ ชนเผ่าลัวะ

ABSTRACT

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

The research found that

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

2. The result of the comparison analysis for the similarities and difference of the beliefs and the rituals of the two groups. It was found that; The similarity were the procedures of the rituals, respected to the nature, the ancestors respected and the rituals which defined the same Lua ethnics. For the differences, Thai Lua beliefs that the rituals assisted them live happily and progressively. On the contrary, the Chinese Lua belief that these handed down rituals were the way to keep and prolong their culture, tradition. They thought these heritage should be handed down further so that the youngsters could study and utilize in their everyday life. Moreover, the rituals help promote the tourism and help with the better economic of the Lua ethnic.

Keywords : Cross National Spilitual Cultures/ Tribal Lua

บทนำ

ชนกลุ่มน้อยของมณฑลยูนนานประเทศจีน มี 25 ชนชาติ เช่น จ้วง ส่วย แม้ว ทิเบต เข้า ไปว่า นาสี ตูหลง ลีซอ ปูลาง จัดว่าเป็นมณฑลที่มีความหลากหลายมากที่สุดของประเทศจีน (วารสารมณฑลยูนนาน, 2009) ซึ่งมณฑลชางหยวนนั้นเป็นมณฑลที่มีชนกลุ่มน้อยเผ่าลี้ะเป็นจำนวนมาก มณฑลหนึ่ง คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีของชนเผ่าลี้ะนี้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเพณีเลี้ยงผี ส่วนประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอฮอด ก็มีชนกลุ่มน้อยชนเผ่าลี้ะอาศัยอยู่ ซึ่งอพยพมาจากประเทศจีนถึงพม่าตอนใต้เดินทางมาเรื่อยๆ จนถึงทางเหนือของประเทศไทย ส่วนมากชนเผ่าลี้ะจะตั้งรกรากหญิงอยู่สองแห่งคือ พม่าและจังหวัดเชียงใหม่ของประเทศไทย (เหอผิง, 2006) ชนเผ่าลี้ะของประเทศไทยและชนเผ่าลี้ะของประเทศพม่าและชนเผ่าลี้ะของมณฑลยูนนานคือชนเผ่าเดียวกัน (เจียว ตันหยาง, 1966) ชนเผ่าลี้ะจะอาศัยอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูนและลำปางทางเหนือของประเทศไทย (วารสารมณฑลยูนนาน, 2009) อีกทั้งชนเผ่าลี้ะชาวจีนและชนเผ่าลี้ะชาวไทยทั้งสองกลุ่มน่าจะต้องมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างแน่นอน ในด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการดำเนินชีวิต (หลงเยียน, 2013)

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประเพณีและการประกอบพิธีกรรมการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลี้ะชาวจีนและชนเผ่าลี้ะชาวไทย โดยคณะผู้วิจัยจะทำการศึกษาความเป็นมา ความคิด การดำเนินพิธีกรรม และเข้าถึงความเกี่ยวข้องของชนเผ่าลี้ะชาวไทยและชนเผ่าลี้ะชาวจีนได้ดียิ่งขึ้น เข้าใจและรู้ถึงแนวคิดพื้นฐานของการประกอบพิธีกรรมเซ่นไหว้ผี จากการที่ได้เปรียบเทียบรูปแบบประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชาวจีนแล้วนั้น โดยจะศึกษาถึงสาเหตุของความเหมือน และความแตกต่างของประเพณีเซ่นไหว้ผี ชนกลุ่มน้อยล้านนาที่ไม่มีศาสนามีแต่ความเชื่อเรื่องดวงวิญญาณและภูติผี (สร้อยอ่องสกุล, 2001)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาที่มา รูปแบบการดำเนินพิธีการ ความสำคัญของประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลี้ะ อำเภอชางหยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีน และชนเผ่าลี้ะ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลี้ะ อำเภอชางหยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีน และชนเผ่าลี้ะ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามและผสมผสานกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายรายละเอียดและขั้นตอนของการวิจัย 3 ด้านดังต่อไปนี้ ด้านแรกการศึกษาวรรณกรรมและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง (Document research) โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจถึงประวัติที่มาของวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี นำเนื้อหาข้อมูลที่ได้เป็นหลักพื้นฐานและหาจุดใหม่ๆ นำมาศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับประเพณีการไหว้ผีอย่างละเอียด หลังจากนั้นนำเอาเนื้อหาที่ได้มาอธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นด้านที่สองผู้วิจัยจะใช้วิธีการลงภาคสนามในสถานที่จริง

เพื่อเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยจะเดินทางไปยังอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทยและเดินทางไปยังอำเภอหางหยวน ประเทศจีนเพื่อเก็บข้อมูลและสำรวจในสถานที่จริง พร้อมทั้งเข้าร่วมประเพณีการเซ่นไหว้ผีในทุกๆ ขั้นตอนด้วยตนเอง มีการถ่ายภาพ และบันทึกวีดิโอไว้เพื่อให้ง่ายต่อวิเคราะห์และการเปรียบเทียบ อีกทั้งผู้วิจัยยังใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้เข้าใจเนื้อหาและวัฒนธรรมได้อย่างลึกซึ้งโดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ชาวเผ่าลี้ภัยชาวจีนและชาวเผ่าลี้ภัยชาวไทยกลุ่มละ 30 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและตรงตามความเป็นจริงด้านที่สามผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบประเพณีการเซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลี้ภัยชาวจีนและชนเผ่าลี้ภัยชาวไทย เปรียบเทียบความเหมือนและความ

แตกต่างของชนเผ่าทั้งสองกลุ่มนี้ หลังจากนั้นนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาพิสูจน์และวิเคราะห์ถึงความเหมือนและความแตกต่างที่เกิดขึ้นของชนเผ่าทั้งสองกลุ่ม โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพิธีกรรมความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันของชนเผ่าลัวะมีดังนี้

1) ความคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย

(1) ความคล้ายคลึงของพิธีกรรมเช่น มีวัตถุประสงค์เดียวกัน วัตถุประสงค์หลักของพิธีการมี 2 ข้อ คือความเคารพต่อธรรมชาติและ ความเคารพบูชาบรรพบุรุษ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความเคารพต่อธรรมชาติแต่ละครอบครัวมีความเชื่อในศาสนาดั้งเดิมสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ภูเขา แม่น้ำ สัตว์ พืชและอื่นๆ ตลอดจนปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีจิตวิญญาณ มนุษย์ในช่วงต้นรวมถึงชนกลุ่มน้อยหลายคนมีประสบการณ์ตามธรรมชาติในแบบการเคารพบูชาธรรมชาติ แต่มีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าของสังคมบูรณาการของวัฒนธรรมข้ามชาติเพราะว่าชนเผ่าลัวะ อาศัยอยู่ในเขตภูเขาทางตอนเหนือของประเทศไทย โดยมีความเชื่อไว้ในธรรมชาติมีภูติผีวิญญาณสิงสถิตอยู่ และคิดว่าสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต เทศกาลข้าวใหม่ของชาวลัวะเป็นพิธีการบูชาภูติ เป็นการเคารพต่อวิญญาณ และเป็นวิญญาณที่ศักดิ์สิทธิ์ที่สุดในธรรมชาติ นอกจากนี้ ยังเชื่อในการดำรงอยู่ของธรรมชาติต่างๆ และความเชื่อนี้ส่งผลต่อวิถีพืชพรรณให้มีความอุดมสมบูรณ์ หากไปลบหลู่ผลผลิตในปีนั้นจะไม่ดีนอกจากนี้ ยังมี

การบูชาวิญญาณเพื่อแสดงความเคารพต่อวิญญาณและเชื่อว่า ในพิธีทั้งหมดควรจะเกี่ยวข้องกับภูติผีวิญญาณ และเกรงว่าวิญญาณที่ให้ชีวิตจะนำความโชคร้ายมาสู่ครอบครัวและความเคารพบูชาบรรพบุรุษ ชาวลัวะที่อาศัยอยู่ในอำเภอซางหวนจะมีเทศกาลปีใหม่ เทศกาลตรุษจีนและเทศกาลสงกรานต์ เทศกาลตรุษจีนของชาวจีน เทศกาลสงกรานต์ของชาวไทย แต่ที่มีความแตกต่างก็คือ ก่อนเริ่มกินข้าวในคืนปีใหม่ พวกเขาจะนำอาหารมาเซ่นไหว้บูชาบรรพบุรุษเทศกาลปีใหม่ของชาวลัวะจะเรียกว่า “woweiding” ภายในบ้านของชาวลัวะจะมีแท่นบูชาบรรพบุรุษ ทุกเทศกาลชาวลัวะจะมาค้ำบหนึ่งครั้ง จุดธูปเทียน เช่นอาหารและผลไม้ก่อนจะดื่มเหล้าชาวลัวะจะเทลงพื้น เพื่อให้บรรพบุรุษก่อน แล้วค่อยให้แขกดื่ม เวลาแขกรับแก้วจะรับด้วยสองมือ และจะต้องดื่มให้หมดแก้ว ทุกเทศกาลสำคัญชาวลัวะจะสวดมนต์บูชาเหล่าเพื่อบอกกล่าวผีบรรพบุรุษว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ และให้ผีบรรพบุรุษคุ้มครองให้อยู่เย็นเป็นสุข จากการสำรวจผู้วิจัยพบว่า การบูชาวิญญาณบรรพบุรุษก็คือการบูชาวิญญาณบรรพบุรุษที่เก่าแก่สมัยโบราณ

(2) ความหมายสัญลักษณ์ที่คล้ายคลึงกัน พิธีกรรมทางศาสนาดั้งเดิมคือปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมที่เป็นสัญลักษณ์ประจำชนเผ่าของพวกเขา ขั้นตอนการเคารพบูชาจะมีของใช้ที่คล้ายคลึงกันและสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ วัวและไก่ และในพิธีกรรมจะต้องมีผู้สูงอายุเข้าร่วมด้วย วัวจะเป็นสัตว์มงคลและก็เป็นสัตว์ที่มีคุณค่าทางทรัพย์สิน เมื่อมีพิธีกรรมใหญ่ๆ จะต้องมีวัวเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยทุกครั้ง ส่วนไก่จะเป็นอาหารที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแขกที่มาร่วมพิธีกรรม เพราะไก่จะแสดงถึงความเคารพสูงสุด ดังนั้นความหมายสัญลักษณ์ของพิธีกรรม

ของชาวลัวะจีนและชาวลัวะไทยจะมีความคล้ายคลึงกัน ล้วนแต่เป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชนเผ่า เพื่อเป็นการแสดงถึงความเคารพผู้สูงอายุ เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมของชนเผ่าตนเอง และอนุรักษ์ธรรมชาติ (3) หน้าที่ทางสังคมที่คล้ายคลึงกันพิธีกรรมนี้มีอยู่ในสังคมที่มีความสำคัญคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นในประเทศไทยหรือประเทศจีน เพื่อให้ นักวิจัยสามารถตรวจสอบข้อมูลและสถานที่ได้ พิธีกรรมนี้เป็นสืบลักษณะทางสังคมของชาวลัวะจีนและชาวลัวะไทย เพื่อดึงดูดผู้คนให้มา ความสนใจวัฒนธรรมนี้มากขึ้นอีกทั้งยังเป็นการรักษาวัฒนธรรมชนเผ่าที่มีเอกลักษณ์นี้ไว้ สามารถให้ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการเข้าใจถึงกระบวนการในการพัฒนามรดกประเพณีพื้นบ้านว่ารวมอยู่ในวิถีชีวิตปัจจุบันได้อย่างไร ปัจจุบันนี้บางวัฒนธรรมมีการปรากฏอย่างต่อเนื่อง อย่าง เช่น หลักสูตรชาติพันธุ์วิทยา สังคมวิทยา และคติชนวิทยา เป็นต้น และยังมีอีกสังคมการทำงานที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจซึ่งก็คือ การประกอบพิธีของศาสนาดั้งเดิม เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการพัฒนาการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมพื้นบ้าน สามารถให้องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนารักษาประเพณีนี้มากขึ้น จะนำมาซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของท้องถิ่น

2) ความแตกต่างกันประกอบด้วย

(1) ด้านสิ่งของที่ใช้ในพิธีกรรมในกระบวนการประกอบพิธีกรรมของชาวลัวะไทยค่อนข้างใส่ใจกับจำนวนและการเลือกสิ่งของที่นำมาประกอบพิธีกรรม เพราะจำนวนที่แตกต่างกันแสดงถึงความหมายของวัฒนธรรมที่ต่างกันด้วย ดังนั้น ผู้วิจัย จึงบันทึกการบูชาผีต้นข้าวของชาวลัวะไว้ในวิธีกรรม ผู้ดูแลจะบอกผู้วิจัยในเรื่องของจำนวนและลำดับของสิ่งของ และมุ่งเน้นภาพบรรยากาศกิจกรรมพิธีบูชาของชาวลัวะ

อำเภอหางยวนและในพิธีกรรมควรมีการเชื่อมโยง ในกิจกรรมมักจะมีการเต้นที่มีความหมายต่างๆ งานรื่นเริงเฉลิมฉลองและจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม การเรียกคืนสิ่งที่ควรมีในป่า แสดงให้เห็นถึงความงามของธรรมชาติที่ผสมผสานกันกับธรรมชาติ (2) ด้านความแตกต่างของกระบวนการในพิธีกรรมเนื่องจากสองประเทศมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน โดยคนไทยเกือบทุกคนนั่งบนพื้น เข้าบ้านต้องถอดรองเท้าที่อยู่อาศัยจะเป็นบ้านไม้ยกสูงกระบวนการประกอบพิธีกรรมจะนั่งที่พื้น มีการคำนับในการทำพิธีของชาวลัวะจะประกอบพิธีที่บ้าน นอกจากลูกสาวเจ้าบ้านแล้วลูกสาวบ้านอื่นจะไม่สามารถขึ้นไปบนบ้านได้เพราะจิตวิญญาณของพิธีอยู่ชั้นบน ในระหว่างที่อยู่ในห้องจิตวิญญาณออกมานั้น นอกจากเจ้าบ้านแล้วคนอื่นจะไม่สามารถเข้าไปดูได้ แต่ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากเจ้าบ้านให้สามารถอยู่นอกประตูห้องเพื่อเก็บบันทึกข้อมูลทุกอย่างที่เกิดขึ้น กระบวนการพิธีกรรมทั้งหมดเต็มไปด้วยความลึกลับ ผู้วิจัยยังได้เข้าร่วม "เทศกาลข้าวใหม่" ของชาวลัวะอำเภอหางยวน ซึ่งล้วนแต่เป็นภาพของงานรื่นเริง "วิญญาณจัญ" เป็นการเชื่อมโยงรูปแบบในการแสดง ทุกคนสามารถเข้าชมและถ่ายรูปได้ไม่มีข้อห้ามมากเกินไป เทศกาลข้าวใหม่ของชาวลัวะผสมผสานองค์ประกอบที่ทันสมัยอย่างมาก ดังนั้น บอกได้ว่าชาวลัวะไทยกับลัวะจีนมีกระบวนการทางพิธีกรรมที่แตกต่างกัน และ (3) ด้านรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในชุมชนที่แตกต่างกัน ชาวลัวะไทยมีกิจกรรมทางพิธีกรรมสองแบบ แบบที่หนึ่งเป็นกิจกรรมทางพิธีกรรมของชาบบ้านแต่ละบ้าน แบบที่สองเป็นกิจกรรมทางพิธีกรรมที่ทั้งหมู่บ้านทำร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไหนคนในหมู่บ้านทั้งหมดต้องมีส่วนร่วม คนรุ่นก่อน

สามารถให้คนในครอบครัวเป็นตัวแทนในการเข้าร่วมคนรุ่นหลังจะต้องเป็นผู้ออกไปทั้งหมู่บ้านสำหรับวัดที่ใช้ในพิธีจะต้องเป็นหัวหน้าผู้ดูแลพิธีกรรมเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด คนทั้งหมู่บ้านจะให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนที่มีหน้าที่รับผิดชอบแล้วกระจายไปทุกครัวเรือน ชาวลัวะ อำเภอลำปาง ช่างหยวน เน้นการมีส่วนร่วมของคนในหมู่บ้านในพิธีกรรมเป็นหลัก รัฐบาลและองค์กรที่สนับสนุนเป็นผู้รับผิดชอบด้านวัสดุอุปกรณ์ พิธีกรรมนี้ดึงดูดนักท่องเที่ยวเพื่อมาสัมผัสประสบการณ์พื้นบ้านได้ไม่น้อย เป็นการรักษารูปแบบวัฒนธรรมพื้นบ้านพื้นฐานในการพัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างพิธีกรรมมีดังนี้

1) สาเหตุของพิธีกรรมที่ยังมีอยู่เหมือนกันประกอบด้วย (1) ภูมิหลังทางวัฒนธรรมดั้งเดิมที่เหมือนกัน มีบรรพบุรุษเดียวกันนำมาซึ่งความคล้ายคลึงกันของสรีระ ภาษาศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตเดียวกัน เป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งของการย้ายถิ่นฐานของชาวลัวะไปยังประเทศพม่าและภาคเหนือของประเทศไทยหลังจากที่อพยพไปในพื้นที่นั้นๆ แล้วได้เกิดการผสมผสานของวัฒนธรรมจนมีชื่อเรียกที่แตกต่างกัน ชาวลัวะจีนและชาวลัวะไทยมีความเชื่อในศาสนาเดิม เช่น การบูชาธรรมชาติ มีความเชื่อว่ามีวิญญาณในธรรมชาติและจักรวาล และในปัจจุบันความหมายและเนื้อหาคำสอนศาสนาดั้งเดิมไม่มีแล้วเพราะว่าอยู่ในสภาพพื้นที่ที่ไม่เหมือนกันจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก แต่ว่าปรากฏการณ์ธรรมชาติบนโลกนี้ล้วนมีเหมือนกัน เช่น พายุฟ้าผ่าร้อน เป็นต้น ดังนั้นรูปแบบและพิธีกรรมทางศาสนาดั้งเดิมของพวกเขาจึงมีความคล้ายคลึงกัน

การใช้ชีวิตในสังคมจากรุ่นสู่รุ่นของพวกเขาจึงกลายมาเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นในสังคม นักเขียนชาวอเมริกันนามว่า Ruth Benedict เคยเขียนว่า “ประวัติชีวิตของบุคคล ก่อนอื่นคือจะต้องปรับให้เข้ากับวิถีการดำรงชีวิตของชุมชนจากรุ่นสู่รุ่นลงมา ตั้งแต่ครั้งแรกที่ลืมตาดูโลก ประเพณีได้สร้างประสบการณ์และพฤติกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไปแล้ว แต่เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่เวลามีกิจกรรมต่างๆ สามารถเข้าร่วมได้ ความเคยชินในวัฒนธรรมก็คือความเคยชินของเขา วัฒนธรรมอื่นๆ ความเชื่อวัฒนธรรมก็คือความเชื่อของบุคคล ความเป็นไปไม่ได้ก็คือความเป็นไปไม่ได้ของบุคคล ดังนั้น ชาวลัวะจีนและชาวลัวะไทยจึงมีบรรพบุรุษที่คล้ายคลึงกัน วัฒนธรรมเป็นมรดกตกทอดจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน (2) การใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน การใช้ชีวิตของชาวลัวะจีนอาศัยอยู่บนภูเขาละว้า ชาวลัวะ อำเภอลำปาง ช่างหยวน เป็นส่วนหนึ่งของชนเผ่าละว้า พวกเขาส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่อาศัยอยู่ในภูเขาลึก มีความใกล้ชิดกับธรรมชาติ มีพืชและสัตว์ที่หลากหลาย การขึ้นเขาล่าสัตว์เป็นเรื่องปกติ ชาวลัวะไทยอาศัยอยู่ในภาคเหนือของประเทศไทย มีประชากรน้อย และการสัญจรไม่สะดวก ชนเผ่าในภาคเหนือของประเทศไทย ผู้วิจัยเรียกว่าชาวเขา พื้นที่ภูเขาทางตอนเหนือเป็นตัวเลือกแรกในการศึกษาชนเผ่า เพราะมีการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน โดยรวมค่อนข้างคล้าย

2) สาเหตุความแตกต่างของพิธีเช่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะจีนและชนเผ่าลัวะไทยประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้วัฒนธรรมของชนเผ่าลัวะชาวจีนและชนเผ่าลัวะ

ชาวไทยมีความแตกต่างกัน ปัจจัยภายใน ได้แก่ (1.1) ชนเผ่าลัวะมีความเลื่อมใสทั้งศาสนาพุทธ และศาสนาคริสต์เนื่องจากประเพณีของ ชนเผ่าลัวะโบราณได้รับการถ่ายทอดมาจาก ชาวไทยใหญ่ เช่น การจัดประเพณีการเซ่นไหว้ผี ในแต่ละครั้งต้องฆ่าวัวเพื่อนำมาเป็นเครื่อง เซ่นไหว้ครั้งละหลายสิบตัว และยังมีพิธี ัญญาหารอีกมากมาย จึงทำให้ชนเผ่าลัวะ แต่โบราณเกิดภาวะเงินและอาหารไม่พอใช้สอย จากนั้นมาศาสนาพุทธได้มีการสั่งสอนให้ ประหยัด ไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิต จึงมีการฆ่าสัตว์ มาเซ่นไหว้น้อยลง ไม่นานชุมชนเผ่าลัวะ จึงได้หันมาเลื่อมใสนับถือในคำสอนของศาสนา พุทธมากขึ้น นอกจากนี้ ยังได้รับผลกระทบ มาจากวัฒนธรรมทางตะวันตก ความเชื่อ ในเรื่องพระเยซู ศาสนาคริสต์ จึงทำให้ประเพณี เซ่นไหว้ผีของชนเผ่าลัวะเลือนรางหายไป และ เกิดการเปลี่ยนแปลงของประเพณีชนเผ่าลัวะ (1.2) ชนเผ่าลัวะได้รับเอาวัฒนธรรมของชนเผ่า ไตและชนเผ่าอื่นเข้ามา ชนเผ่าลัวะได้รับผลกระทบมาจากวัฒนธรรมของชาวยุโรป ที่พิเศษกว่านั้น ก็คือ ชาวอำเภอหางหยวนได้รับกระแสวัฒนธรรม มาจากชาวไต ทุกๆ ปีจะมีการจัดงานปีใหม่ แบบจีนและม้งงานประเพณีงานสงกรานต์ แบบชาวไตด้วย ด้านวัฒนธรรมของชาวยุโรป เป็นวัฒนธรรมที่พบเห็นได้ทั่วไปในประเทศจีน มันทำให้คุณภาพชีวิตของชาวเผ่าลัวะมีความ ร่ำรวยและพละกำลัง จากการที่ได้ศึกษา เกี่ยวกับการค้า ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ ทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากมาย ทำให้ชนเผ่าลัวะ ส่วนหนึ่งเดินทางเข้ามาหาความเจริญในเมือง วัฒนธรรมที่ดีชาวเผ่าลัวะได้ซึมซับเอาไว้ ส่วย ที่ไม่ดีนั้นก็นำทิ้งไป ชาวเผ่าลัวะยังได้รับเอา วัฒนธรรมของชาวไตและชาวยุโรปเข้ามา จึงทำให้ ความเชื่อและประเพณีดั้งเดิมได้ถูกเปลี่ยนแปลง

ไปมาก ปัจจัยภายนอก นโยบายของประเทศ ส่งผลกระทบต่อเขตหางหยวนในเขตหางหยวน เป็นเขตที่มีความหลากหลายทางชนชาติ เป็นอย่างมาก วยุโรปส่วนใหญ่จะออกไปจาก ชุมชนของตนเองเพื่อไปทำงานที่อื่น ได้รับการ ศึกษา และได้รับการเปลี่ยนแปลงทาง ความคิดที่ล้าสมัยไม่เชื่อเรื่องวิญญาณ ภูตผี ปีศาจอีกต่อไป เริ่มมีความเชื่อเรื่องศาสนา ละทิ้งสิ่งก่อสร้างสมัยเก่าหันมาอยู่อาศัยในที่อยู่ สมัยใหม่ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การใช้ชีวิตของ คนชนเผ่าลัวะเปลี่ยนไป รวากับเป็นคนชนชาติ อื่น นานวันเข้าประเพณีการเซ่นไหว้ผีแบบโบราณ ก็เปลี่ยนแปลงไป

สรุป

1. รูปแบบของการดำเนินพิธีการของชน เผ่าลัวะ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย มีการประกอบพิธีกรรมในท้องถิ่นเป็นเวลาสามวัน แต่ละวันทุกคนที่เป็นชนเผ่าลัวะจะต้องเข้าร่วม โดยในพิธีดังกล่าว พิธีจะเริ่มขึ้นตั้งแต่ช่วงเช้า จะมีการฆ่าไก่แล้วนำไปต้มเพื่อเตรียมไปใช้ในพิธี และยังมีเกลือ ขนมหวาน เปลือกส้ม พริก น้ำตาล ข้าวสวย ขนุนเป็นต้น นำสิ่งของเหล่านี้ ไปใส่ในตะกร้า และยังมีจุ๋งวู้ ถึงเหล้า และ เลื่อ เป็นต้น รวมถึงยังต้องเตรียมของให้หมอผี อีกคนละหนึ่งชุด คือ นุหรี่ ขนมหวาน ดอกไม้ เปลือกส้ม ข้าวสารซึ่งเป็นต้นเมื่อเตรียมเรียบร้อยแล้วจึงเดินทางไปยังสถานที่ที่จัดพิธีกรรม ในหมู่บ้าน เมื่อถึงสถานที่นั้นแล้วก็ผูกวัวไว้ ที่ไต้ต้นไม้ใหญ่ แล้วปูเสื่อ หลังจากนั้นหมอผี เริ่มทำพิธี โดยการเดินรอบพิธีสี่รอบสองครั้ง รอบสุดท้ายเข้าไปนั่งในเสื่อ ส่วนชนเผ่าลัวะ อำเภอหางหยวน มณฑลยูนนาน ประเทศจีน ดำเนินการโดยรัฐบาลจีนได้จัดประเพณีเลี้ยงผีนี้ เป็นงานเทศกาล โดยจัดที่หมู่บ้านเสี่ยวเจิง เป็น

ระยะเวลาสามวัน แต่จะมีการทำพิธีแค่วันเดียว ซึ่งภายในงานนั้นชาวลัวะไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมทุกคนก็ได้ ซึ่งในพิธีนั้นหมอผีเป็นผู้ทำพิธีกรรม โดยมีการเชิญผีข้าว มาในบ้าน และมีการร้องเพลงในนา รวมถึงการเกี่ยวข้าวหนึ่งกำ หลังจากนั้นนำมาประกอบในพิธีกรรมและในพิธีกรรมนั้นหมอผีจะเป็นผู้อุ้มไก่ไว้ ส่วนชาวลัวะก็จะเต้นรำกัน นอกจากนี้ในเทศกาลยังมีการแข่งขันดำข้าวอีกด้วย

2. ผลการเปรียบเทียบวิเคราะห์หาสาเหตุถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่างของชนเผ่าลัวะทั้งสองกลุ่ม พบว่าถึงแม้ทั้งสองชนเผ่านี้มีพิธีกรรมและขั้นตอนการเช่นไหว้ผี จะมีความคล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันอยู่ เช่น ส่วนที่คล้ายคลึงกันได้แก่ มีความเคารพต่อธรรมชาติ การบูชาบรรพบุรุษ และพิธีกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นชนเผ่าลัวะที่เหมือนกัน และส่วนความแตกต่าง ประเทศไทยมีความเชื่อว่าการดำเนินพิธีกรรมดังกล่าวจะทำให้ชีวิตของคนชนเผ่าลัวะมีความสุขและเจริญก้าวหน้า แต่ประเทศจีนถือว่าพิธีกรรมที่สืบทอดกันมานี้เป็นการรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ซึ่งจะต้องรักษาเอาไว้เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ศึกษา แล้วนำแนวทางนี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว ส่งผลทำให้เศรษฐกิจของชนเผ่าลัวดีขึ้น

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าไทยและจีนมีความเชื่อที่เกี่ยวกับประเพณีเลี้ยงผีของชนเผ่าลัวะมาแต่โบราณที่เหมือนกัน แต่มีรูปแบบทางพิธีกรรมที่แตกต่างกัน โดยในส่วนที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ มีความเคารพต่อธรรมชาติ การบูชาบรรพบุรุษ และพิธีกรรมที่บ่งบอกถึง

ความเป็นชนเผ่าลัวะที่เหมือนกัน และประเทศไทยมีความเชื่อว่าการดำเนินพิธีกรรมดังกล่าวจะทำให้ชีวิตมีความสุขและเจริญก้าวหน้า ส่วนประเทศจีนถือว่าพิธีกรรมที่สืบทอดกันมานี้เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมและส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ

ทั้งนี้รูปแบบของการดำเนินพิธีการของไทยและจีนมีความแตกต่างกัน โดยที่ประเทศไทยมีการประกอบพิธีกรรมในท้องถิ่นเป็นเวลาสามวันแต่ละวันทุกคนที่เป็นชนเผ่าลัวะจะต้องเข้าร่วม โดยในพิธีดังกล่าว พิธีจะเริ่มขึ้นตั้งแต่ช่วงเช้า จะมีการฆ่าไก่แล้วนำไปต้มเพื่อเตรียมไปใช้ในพิธี และยังมีเกลือ ขนมหวาน เปลือกส้ม พริก น้ำตาล ข้าวสวย ขนุนเป็นต้น น้ำสิ่งของเหล่านี้ไปใส่ในตระกร้า และยังมีจุ๊วว ถึงเหล้า และเสื่อ เป็นต้น รวมถึงยังต้องเตรียมของให้หมอผีอีกคนละหนึ่งชุด คือ บุหรี่ ขนมหวาน ดอกไม้ เปลือกส้ม ข้าวสาร ซึ่งเป็นต้น เมื่อเตรียมเรียบร้อยแล้วจึงเดินทางไปยังสถานที่ที่จัดพิธีกรรมในหมู่บ้าน เมื่อถึงสถานที่นั้นแล้วก็ผูกวัวไว้ที่ไต้ต้นไม้ใหญ่ แล้วปูเสื่อ หลังจากนั้นหมอผีเริ่มทำพิธี โดยการเดินรอบพิธีสี่รอบสองครั้ง รอบสุดท้ายเข้าไปนั่งในเสื่อ ส่วนชนเผ่าลัวะชาวจีน รัฐบาลจีนได้จัดประเพณีเลี้ยงผีนี้เป็นงานเทศกาลโดยจัดที่หมู่บ้านเสี่ยวเจิง เป็นระยะเวลาสามวัน แต่จะมีการทำพิธีแค่วันเดียว ซึ่งภายในงานนั้นชาวลัวะไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมทุกคนก็ได้ ซึ่งในพิธีนั้นหมอผีเป็นผู้ทำพิธีกรรม โดยมีการเชิญผีข้าวมาในบ้าน และมีการร้องเพลงในนา รวมถึงการเกี่ยวข้าวหนึ่งกำ หลังจากนั้นนำมาประกอบในพิธีกรรมและในพิธีกรรมนั้นหมอผีจะเป็นผู้อุ้มไก่ไว้ ส่วนชาวลัวะก็จะเต้นรำกัน นอกจากนี้ในเทศกาลยังมีการแข่งขันดำข้าวอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการทำวิจัยในเชิงการเปรียบเทียบพิธีกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันของกลุ่มชาติพันธุ์อื่น
2. อื่นๆ ควรนำวิธีการในวัฒนธรรมท้องถิ่นไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของชุมชนตนเอง
3. รัฐบาลไทยควรให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมโดยการจัดเป็นเทศกาลเพื่อส่งเสริมทางเศรษฐกิจของประเทศ

บรรณานุกรม

- กาวหงษ์. (2543). ศึกษาการฆ่าวัวและความหมายของวัฒนธรรมของชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่ 4. หลินช้าง. วารสารวัฒนธรรมชนเผ่าลัวะ.
- แก้วล้อย. (2552). ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกองไม้ของชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. คุณหมิง. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยยูนนาน.
- จางเย่ว. (2547). ศึกษาหมู่บ้านของชนชาติพันธุ์จีน. พิมพ์ครั้งที่ 1. คุณหมิง. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยยูนนาน.
- เจียงหลินเหยียน. (2550). ศึกษาประเพณีงานศพของชนเผ่าลัวะที่ฉางหยวน. พิมพ์ครั้งที่ 1. คุณหมิง. มหาวิทยาลัยยูนนาน.

- บุญช่วย ศรีสวัสดิ์. (2547). 30 ชาติในเชียงราย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์สยาม.
- บุญช่วย ศรีสวัสดิ์. (2545). ชาวเขาในไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- เจ้า หย่งซิง. (2555). วัฒนธรรมของชาติพันธุ์ข้ามชาติในพม่าและไทย. วารสารยูซีวิทยาลัยครู, (9):9
- หยางเป่าคัง. (2548). ศึกษาการนับถือวัวของชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. หลินช้าง. วารสารวิทยาลัยหลินช้างศึกษา.
- หลงเหยียน. (2556). ศึกษาวัฒนธรรมวัวของชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปักกิ่ง. มหาวิทยาลัยจงยงหมินจู.
- หวางจวน. (2545). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคติชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปักกิ่ง. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยปักกิ่ง.
- ผิง เจียง, เว่ยหลิง. (2555). การศึกษาการเปลี่ยนแปลงพิธีฆ่าวัวยุคปัจจุบัน. วารสารงานวิจัยกีฬาประจำชาติ, (5):3
- ฮวงกวางเจียน. (2552). ศึกษาลักษณะสมัยใหม่ของชนเผ่าลัวะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ฮาร์บิน. วารสารวิทยาลัยฮาร์บิน.

แนวทางการเตรียมต้นฉบับ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประเภทของบทความ

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

การเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ผลงานทางวิชาการ ควรจัดพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows หรือ Macintosh บนกระดาษขนาด A 4 โดยแบ่งเป็น 2 คอลัมน์ ในหนึ่งหน้ากระดาษ
 - 1.1 การตั้งค่าหน้ากระดาษ
 - ซ้าย 1.5 นิ้ว
 - บน 1 นิ้ว
 - ล่าง 1 นิ้ว
 - ขวา 1 นิ้ว
 - 1.2 ใช้อักษร Cordia New ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตัวหนา ขนาด 18, ชื่อผู้พิมพ์ ขนาด 14, รายละเอียดผู้พิมพ์ ขนาด 12, เนื้อหาใช้ตัวปกติ ขนาด 16 ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษจะต้องมีคำสำคัญในบทคัดย่อภาษาไทย และ Keyword ในบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และภาษาอังกฤษจำนวนไม่เกิน 5 คำ (บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษทุกบทความ)
3. ถ้ามีรูปภาพ / ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย

4. ประวัติผู้แต่ง ให้ระบุชื่อของผู้เขียน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) วุฒิ การศึกษาดังแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป พร้อมสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงานและผลงาน ทางวิชาการ 1-3 ปีที่ผ่านมา และ File.jpg รูปถ่ายหน้าตรง 1 รูป (สวมชุด)
5. บรรณานุกรมจำแนกผลงานภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (เรียงตามลำดับตัวอักษร)
6. ผลงานวิชาการที่ส่งมาต้องไม่ได้รับการเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
7. การส่งต้นฉบับ จะต้องส่งเอกสารบทความจำนวน 1 ฉบับ และแบบฟอร์มส่งบทความ 1 ฉบับ พร้อมทั้ง CD บันทึกข้อมูลของเนื้อหาและประวัติผู้แต่ง (เอกสารที่ส่งทั้งหมด) จำนวน 1 แผ่น โดยบทความ จำนวน 1 ฉบับ ข้างต้นแบ่งให้เป็น

7.1 บทความที่มีรายละเอียดของผู้เขียนบทความครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในข้อ 4 จำนวน 1 ฉบับ นำบทความที่ท่านส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมของบทความก่อนการ ตีพิมพ์ ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้เขียนจะต้องดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

8. ผู้เขียนตรวจความถูกต้องทั้งหมดอย่างละเอียดถี่ถ้วนไม่ควรมีคำผิด และคำที่มี ๆ (ไม่มก) ในคำว่าต่าง ๆ เป็นต้น โดยเคาะวรรค แล้วเสร็จจึงส่งบทความพร้อมต้นฉบับของท่านที่ สำนักวิจัย ชั้น 2 อาคารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่นบันทึกข้อมูล ก่อนส่งให้กองบรรณาธิการดำเนินต่อไป

รูปแบบการเขียนอ้างอิง

กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเรื่องนี้ให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่อง แบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือ ข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้นและอาจจะระบุ เลขหน้าของเอกสารด้วย ก็ได้หากต้องการตัวอย่างและให้มีการอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม (reference citation) โดยการรวบรวมรายการ เอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้น ๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อ “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทยหรือ Reference สำหรับผลงานวิชาการ ภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psycho-logical Association) ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1. บรรณานุกรมหนังสือ

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

ตัวอย่าง

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

2. บรรณานุกรมบทความ

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

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

ตัวอย่าง

ปิยทัศน์ ทัศนวิวัฒน์. (2550). ประวัติโรคโหลตาย. ใน สุมาลี นิมนานันต์ และ ปรีดา มาลาสิน (บรรณาธิการ), **โรคโหลตาย: Sudden unexplained death syndrome** (หน้า 12-25).

กรุงเทพมหานคร : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

3. บรรณานุกรมบทความวารสาร

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

ตัวอย่าง

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

4. บรรณานุกรมออนไลน์

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

ตัวอย่าง

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

5. บรรณานุกรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

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

ตัวอย่าง

ชาญชัย เจริญรื่น. (2544). การจัดแรงด้านทางอากาศพลศาสตร์ ของเมล็ดข้าวเปลือก. **วารสารวิชาการ**. 9(3). ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2549, จากฐานข้อมูลวารสารวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

6. บรรณานุกรมบทความจากการสืบค้น CD-ROM

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ (ชื่อ CD ROM). ค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จากชื่อฐานข้อมูลที่สืบค้น. (หมายเลขเอกสารที่สืบค้น)

ตัวอย่าง

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

การสมัครสมาชิก

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

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

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

(รูปแบบการเขียนบทความวิจัยลงวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)

ชื่อเรื่องภาษาไทย (ตัวหนา ขนาด 18)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ (ตัวหนา ขนาด 18)

ชื่อผู้พิมพ์ (ขนาด 14)

รายละเอียดผู้พิมพ์ (สาขาวิชา, คณะ, มหาวิทยาลัย (ขนาด 12))

บทคัดย่อ (ตัวหนา ขนาด 16)

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

คำสำคัญ :

ABSTRACT (ตัวหนา ขนาด 16)

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

Keywords :

บทนำ (ตัวหนา ขนาด 16)

(ขนาด 16).....

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

กรอบแนวคิดการวิจัย

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

การดำเนินการวิจัย

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

ผลการวิจัย

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

อภิปรายผล

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

ข้อเสนอแนะ

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

บรรณานุกรม

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



ใบสมัครสมาชิกวารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

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

เหตุผลที่ต้องการสมัครเป็นสมาชิก

.....

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

ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

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

โทรสาร..... E-mail :

การสมัครสมาชิก

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

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

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

ลงนาม.....

(.....)

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



แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาลงวารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอส่งบทความวิชาการลงในวารสารวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิจัย

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

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

☐ นักศึกษา ระดับ คณะ มหาวิทยาลัย

☐ อื่นๆ

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

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง(ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อคำสำคัญ (ภาษาไทย)

Keywords (ภาษาอังกฤษ)

ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย).....

ชื่อผู้เขียน (ภาษาอังกฤษ)

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

ถนน..... ตำบล..... อำเภอ.....

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

โทรสาร..... E-mail :

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร
อื่น ๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ธนบุรี

ลงนาม.....ผู้ส่งบทความ

(.....)



ดอกจัน ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

16/10 ม.2 ถ.ทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

โทร. 0-2800-6800-5 โทรสาร 0-2800-6806 www.bkkthon.ac.th