



วารสารหาดใหญ่วิชาการ

ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ นิติศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการวิจัย และบทความวิชาการรูปแบบต่าง ๆ ของอาจารย์ และนักวิชาการทั่วไป
3. เพื่อเป็นสื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการวิจัย ค้นคว้า อย่างต่อเนื่อง

กำหนดเผยแพร่

ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม

เจ้าของ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

คณะที่ปรึกษา

อาจารย์ประณีต ดิษยะศริน
ศ.ดร.ไพศาล เหล่าสุวรรณ
ผศ.ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์
ดร.ธารพรรษ สัตยารักษ์

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.กอแก้ว จันทร์กิงทอง

รองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ปกรณ์ ลิมโยธิน

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.ธีระ เอกสมทราเมษฐ์	ม.สงขลานครินทร์
รศ.ดร.ขวัญกมล ดอนขวา	ม.เทคโนโลยีสุรนารี
รศ.ดร.สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล	จ.ชุมพร (เกษียณ)
รศ.ดร.อาภรณ์ ดีนาน	ม.บูรพา
รศ.ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์	ม.ศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์	ม.วลัยลักษณ์
รศ.ดร.ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี	ม.มหิดล
รศ.ดร.ศากุน บุญอิต	ม.ธรรมศาสตร์
รศ.ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ	ม.ราชภัฏพิบูลสงคราม
ผศ.ดร.บุษอรี ยี่หมะ	ม.ราชภัฏสงขลา
ผศ.ดร.กฤษฏา กุณฑล	ม.ราชภัฏยะลา
ผศ.ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์	ม.ทักษิณ
ผศ.ดร.นิคม นาคอ้าย	ม.ราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ	ม.หาดใหญ่
รศ.ดร.วัน เดชพิชัย	ม.หาดใหญ่
รศ.ทัศนีย์ ประธาน	ม.หาดใหญ่
ดร.สิริลักษณ์ ทองพูน	ม.หาดใหญ่

ฝ่ายตรวจสอบด้านภาษา

อาจารย์เอริค แกร์อัลลีน
อาจารย์ฮากิม สูดินปรีดา

ฝ่ายบริหารจัดการ

อาจารย์สุชาดา สุวรรณขำ
นางสาวอริศรา พฤกษ์ภูากรณ์

ติดต่อสอบถาม ส่งบทความเพื่อลงตีพิมพ์ บรรณาธิการวารสารหาดใหญ่วิชาการ ฝ่ายเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110 E-mail : hu_apc@hu.ac.th

Ⓛ บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ Ⓛ ข้อความและบทความในวารสารหาดใหญ่วิชาการเป็นแนวคิดของผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำ และมิใช่ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Ⓛ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

วารสารหาดใหญ่วิชาการ

ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562

สารบัญ

บทความวิจัย

กรอบคิดองคกรงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา

กฤษมา ยกช, พาสนา จุฬรัตน์, นฤมล พระใหญ่, และ ภิญญาพันธ์ เพี้ยชัย.....109

การเปรียบเทียบความรู้และพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลก่อนและหลังเรียนรายวิชา
การเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กลางใจ แสงวิจิตร, ธนาวุธ แสงกาคนี, พรทิพย์ จิระธำรง, พเนิน อินทะระ,
ศรสนีย์ สังข์สุวรรณ, และ ภูมิ ชีเจริญ.....127

ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้

กฤษฎี พ่วงรอด.....143

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราอำเภอนาทวี
จังหวัดสงขลา

ปาริฉัตร รุ่งเรืองณัฐกุล, บัญชา สมบูรณ์สุข, อยุธยา นิสลภา, และ ปองเพชร ธาราสุข.....159

การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ.....181

การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภาวิตา มหาวงศ์, พาสนา จุฬรัตน์, อนุ เจริญวงศ์ระยับ, และ ช่อลัดดา ขวัญเมือง.....201

การพัฒนากลยุทธ์เพื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

อภิวรรณ ยอดมงคล, วัน เดชพิชัย, และ สุจิตรา จรจิตร.....221

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้

สุกรี แวมุข, สุจิตรา จรจิตร, และ กิตติพร เนาว์สุวรรณ.....243

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิชาการ

การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ

เจษฎา นกน้อย.....263

บทความรับเชิญ

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์.....275

HATYAI ACADEMIC JOURNAL

Vol.17 No.2 July - December 2019

CONTENTS

Research Article

- Teachers' Growth Mindset in Learners' Development: A Phenomenological Study
Kusuma Yokchoo, Pasana Chularut, Narulmon Prayai, and Pinyapan Piasai.....109
- A Comparison of Knowledge and Behaviors of Prince of Songkla University Students in Personal Financial Planning Before and After Attending a Personal Finance Course
Klangjai Sangwichitr, Thanawut Saengkassanee, Porntip Jirathumrong, Panern Intara, Sansanee Sangsuwan, and Poom Cheejaroen.....127
- Entrepreneurial Orientation Factors Affecting the Performance of Small and Medium Enterprises in Southern Border Provinces
Kritsadee Phuangrod.....143
- Motivation Factors Affecting Rubber Farmers in the Na Thawi District of Songkhla Province to Be "Smart Farmers"
Parichat Rungruengnatthakun, Buncha Somboonsuke, Ayut Nissapa, and Pongpachara Tarasook.....159
- A Confirmatory Factor Analysis on Adaptive Leadership Skills of the Heads of Learning Strands of High Schools under the Office of the Basic Education Commission
Nawaratwadee Chinacarawat and Suwat Julsuwan.....181
- The Development of a Teacher Spirituality Scale of Student Teachers at Rajabhat University
Pavida Mahawong, Pasana Chularut, Anu Jaremvongrayab, and Shauladda Kuawmuang.....201
- Developing Strategies for Secondary Schools in the Southern Economic Corridor
Apiwan Yodmongkon, Wan Dechpichai, and Sujitra jorajit.....221

CONTENTS (cont.)

Research Article

Strategic Management Factors and Indicators of the Offices of Private Education in Southern Border Provinces

Sukree Waemusor, Sujitra Jorajit, and Kittiporn Nawsuwan.....243

Academic Article

Workplace Bullying: Impacts and Coping Methods

Chetsada Noknoi.....263

Invited Article

Local Government in Malaysia

Pornchai Likhitthammarot.....275

กรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา

Teachers' Growth Mindset in Learners' Development: A Phenomenological Study

กุสุมา ยกชู^{1*}, พาสนา จุลรัตน์¹, นฤมล พระใหญ่¹, และ ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย²

Kusuma Yokchoo^{1*}, Pasana Chularut¹, Narulmon Prayai¹, and Pinyapan Piasai²

Abstract

This research had two objectives: 1) to study the meaning and background of teachers' growth mindset for learners' development in a Thai social context and 2) to study teachers' characteristics. Three different groups of people who are involved with the educational field were targeted: 1) teachers with formal education, 2) teachers with informal education, and 3) teacher trainers. The data was collected from 10 key informants by the use of in-depth interviews and analyzed along with content analysis and triangulation techniques. The research revealed the meaning and seven characteristics as follows: 1) the belief that a teacher's intelligence and competency can be developed, 2) self-understanding and self-acceptance, 3) problem-solving with creativity, 4) a teacher's personality, 5) identifying learner-based goals 6) the belief that a learner's intelligence and competency can be developed, and 7) the belief in human value.

Keywords: *Growth Mindset Teacher, Learner's Development, Characteristics*

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ²คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

¹Faculty of Education, Srinakharinwirot University, ²Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University, 114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: kusuma.y@psru.ac.th)

รับบทความวันที่ 28 เมษายน 2562 แก้ไขวันที่ 6 มิถุนายน 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 6 มิถุนายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาคำจำกัดความและที่มาของกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย และ 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียน ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก และใช้กระบวนการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงการการศึกษา 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มครูที่จัดการศึกษาในระบบ 2) กลุ่มครูที่จัดการศึกษานอกระบบ และ 3) กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความหมายและคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย 7 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของครูว่าพัฒนาได้ 2) การเข้าใจและยอมรับในตนเอง 3) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) บุคลิกภาพความเป็นครู 5) การกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน 6) ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและครูสามารถของผู้เรียนว่าพัฒนาได้ และ 7) ความเชื่อในคุณค่าของมนุษย์

คำสำคัญ: กรอบคิดงอกงามของครู การพัฒนาผู้เรียน คุณลักษณะ

บทนำ

Dweck (2006) นักจิตวิทยาและนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดมีความสนใจศึกษาและทำงานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการที่จะพัฒนาความสิ้นหวังอันเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้ามาเป็นระยะเวลานาน ทำให้ Dweck ค้นพบว่าสิ่งที่ควบคุมความคิด เจตคติ ความเชื่อ ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลมาจากสิ่งที่เรียกว่า กรอบคิด (Mindset) ซึ่งกรอบคิดเป็นความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและคุณสมบัติพื้นฐานส่วนใหญ่ของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความคิดเกี่ยวกับความสามารถ สติปัญญา พรสวรรค์ หรือบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลมาจากการเลี้ยงดูของครอบครัว ความคาดหวังของสังคม ประสบการณ์ความสำเร็จของบุคคล รวมถึงการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา โดย Dweck ได้แบ่งกรอบคิดของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ กรอบคิดจำกัด (Fixed Mindset) คือ ความคิด และเจตคติของบุคคลที่เชื่อว่าศักยภาพของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาอย่างตายตัวและสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพียงเล็กน้อย ขณะที่กรอบคิดงอกงาม (Growth Mindset) คือ ความคิดและเจตคติของบุคคลที่เชื่อว่าศักยภาพของตนเองเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้โดยอาศัยความพยายาม

กรอบคิดที่แต่ละบุคคลยึดถือมีได้ส่งผลต่อชีวิตตนเองเพียงคนเดียว แต่จะส่งผลต่อผู้อื่นด้วยเช่นกัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า กรอบคิดของครูนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองของครูแล้ว ยังส่งผลไปถึงมุมมองและการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย สังเกตได้จากพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนที่ครูบางคนทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่เพราะเชื่อว่าผู้เรียนของตนเองจะสามารถพัฒนาศักยภาพได้ หากผู้เรียนเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและมีความพยายามที่จะเรียนรู้ โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย ขณะที่ครูบางคนเชื่อว่าศักยภาพหรือความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้เรียนมีมาตั้งแต่เกิด ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะหาวิธีการสนับสนุนการเรียนรู้

ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนก็ไม่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้น ทำให้เห็นว่ากรอบคิดที่แตกต่างของครูส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยิ่ง (Gutshall, 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ Rheinberg (2001) นักจิตวิทยาชาวเยอรมันที่ได้ทำการศึกษาคู่มือที่เริ่มปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นปีแรก พบว่า ครูที่มีกรอบคิดงอกงามจะทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นได้

จากการศึกษาค้นคว้าการพัฒนากรอบคิดงอกงามของครูในประเทศไทย พบว่าเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนากรอบคิดของครู โดยใช้การให้ความหมายตามแนวคิดและทฤษฎีในบริบทของต่างประเทศ เช่น การศึกษาของ มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาระบบการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับกรอบคิด ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา และงานวิจัยของ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และ อารยา ปิยะกุล (2561) ที่ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพรุ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการให้ความหมายและคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน ในบริบทเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชัดเจน และสามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาระบบการศึกษาในบริบทสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

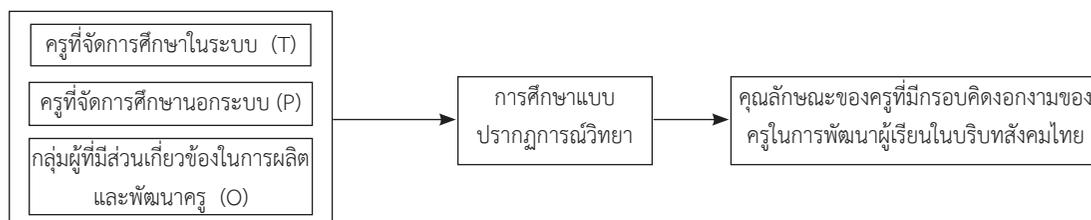
1. เพื่อศึกษาการให้ความหมายของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียน

การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจกรอบคุณเนื้อหาสำคัญของ 1) แนวคิดเกี่ยวกับกรอบคิด ที่อธิบายถึงภูมิหลังของการศึกษารอบคิด ที่มา และความสำคัญของกรอบคิดต่อชีวิตมนุษย์ รวมถึงประเภทของกรอบคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) แนวคิดเกี่ยวกับครูในการพัฒนาผู้เรียน บทบาทและหน้าที่ของครูในการพัฒนาผู้เรียน และ 3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน ความหมาย และคุณลักษณะของผู้มีกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน และ (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน

การวิจัยนี้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน ตามแนวคิดทฤษฎีแห่งตน (Self-Theories) ของ Dweck (1999) เป็นหลัก ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ Entity Theory of Ability (Fixed Mindset) เป็นความเชื่อของบุคคลต่อความสามารถของตนเองว่าเป็นสิ่งที่ถูกจำกัดไม่สามารถพัฒนาได้ โดยเข้าใจว่าบุคคลสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถ พรสวรรค์หรือสติปัญญาของตนเอง และ Incremental Theory of Ability (Growth Mindset) เป็นความเชื่อของบุคคลต่อความสามารถของตนเองว่าเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลง ฝึกฝน และพัฒนาได้ตลอดชีวิต โดยอาศัยความพยายามและการเรียนรู้ ซึ่ง Dweck เชื่อว่าสัญลักษณ์ที่แสดงความสำเร็จของบุคคล คือ การที่บุคคลรักในการเรียนรู้ เห็นคุณค่าในความพยายาม และมี

ความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรค (Dweck, 1999) ซึ่งจากงานวิจัยของ Dweck ที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เหมาะสมจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ที่จะทำใหตนเองกลายเป็นผู้เรียนที่มีความคิดงอกงามได้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

วิธีวิทยา

การศึกษา 1) การให้ความหมายของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย และ 2) คุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียน ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก และใช้กระบวนการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา

กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย จากการศึกษาลักษณะของผู้ที่มีกรอบคิดงอกงามตามทฤษฎีของ Dweck เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก และเพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้ครอบคลุมความหมายของกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียนที่ตั้งอยู่บนฐานคิด ความเชื่อ เจตคติ และการแสดงออกทางพฤติกรรมของครูของสังคมไทย ผู้วิจัยจึงคัดเลือกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงการการศึกษาจาก 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ครูที่จัดการศึกษาในระบบ ได้แก่ ครูที่ได้รับการยกย่องเชิดชูด้านการสอนและการสร้างนวัตกรรมการศึกษา 1 คน ครูที่ได้รับรางวัลชนะเลิศในด้านกระบวนการพัฒนาผู้เรียนระดับประเทศ 1 คน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานเพื่อสังคมและได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำ 1 คน

2) ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ ได้แก่ ผู้ปกครองที่จัดการศึกษาแบบเรียนอยู่ที่บ้าน (Home School) ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับลูกในระดับประถมศึกษา จำนวน 1 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน และประธานผู้ก่อตั้งมูลนิธิช่วยเหลือเด็กบ้านลูกรัก 1 คน

3) กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่เคยทำงานเป็นผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัยและคณะ 2 คน และ 2) ผู้อำนวยการศูนย์และรองผู้อำนวยการศูนย์จิตวิทยาการศึกษาที่จัดฝึกอบรมและพัฒนาครู 2 คน

คุณลักษณะที่ศึกษา

คุณลักษณะของกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อในศักยภาพของตนเอง 2) ด้านความเชื่อในศักยภาพของผู้เรียน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นรายบุคคล โดยระหว่างเก็บข้อมูลได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกัน จนกว่าข้อมูลอิ่มตัว ซึ่งเมื่อพบว่าไม่มีข้อมูลใหม่มาเพิ่มเติมหรือแตกต่างแล้วจึงทำการยุติการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) ที่มีการจัดเตรียมประเด็นและวางแผนทางในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า แต่อาจมีการปรับเปลี่ยนข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับภูมิหลัง หรือประสบการณ์เดิมของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยศึกษาและทบทวนวรรณกรรมมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้คิดทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมา ก่อนที่จะตอบคำถามหรือให้รายละเอียดข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายการวิจัย ทั้งนี้ ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทุกคน ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองและใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ แล้วถอดเทปคำสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลที่เป็นเรื่องราวมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ การศึกษาเชิงคุณภาพในรูปแบบการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Study) แนวอรรถปริวรรต (Hermeneutic Phenomenology) ตามแนวคิดของ Heidegger ที่เน้นการเข้าถึงความหมายของประสบการณ์ตามมุมมองของบุคคลที่ได้รับประสบการณ์นั้น (ชาย โพธิ์สิตา, 2554) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ครูที่จัดการศึกษาในระบบ 2) ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ และ 3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู เพื่อต่อบัณฑิตผู้ประสงค์การวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบอรรถปริวรรต ตามแนวคิดของ Diekelmann, Allen, and Tanner (1989) โดยใช้นามแฝงกับผลของข้อมูลที่ได้ มีกระบวนการในการวิเคราะห์ 4 ขั้น ได้แก่ 1) การอ่านข้อความที่ได้จากการถอดเทปเพื่อให้เกิดความเข้าใจ 2) เขียนสรุปข้อความที่แปลความได้จากการสัมภาษณ์ 3) วิเคราะห์ข้อความตามที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือจากเนื้อหา และ 4) ตีความข้อมูลและศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการค้นหาประเด็นที่สำคัญโดยการแยกข้อความที่เหมือนกันและแตกต่างกันโดยตรวจสอบความเชื่อมโยงเป็นประเด็นหลัก ให้สัญลักษณ์ และสุดท้ายทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้กระบวนการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือ (เอ็ดมพร หลินเจริญ, 2554)

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาประสบการณ์การเป็นครูที่มีกรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียนในครั้งนี้ เป็นข้อค้นพบภายใต้แนวคิดการศึกษาปรากฏการณ์วิทยาที่เป็นการมุ่งศึกษาตีความประสบการณ์การดำเนินชีวิตของบุคคลว่าแท้จริงแล้วบุคคลนั้นรับรู้และให้ความหมายกับประสบการณ์อย่างไร โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ครูที่จัดการศึกษาในระบบ

2) ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ และ 3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู จำนวน 4 คน และนำผลสัมภาษณ์มาศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การให้ความหมายของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียน

1. ครูที่จัดการศึกษาในระบบ จำนวน 3 คน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “กรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน” หมายถึง ความคิดความเชื่อต่อศักยภาพของตนเองในฐานะครูที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ซึ่งความเชื่อนี้จะส่งผลต่อวิธีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยครูที่เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้จะให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายกับชีวิตของผู้เรียน โดยนำทักษะในการสื่อสาร ทักษะการจัดการชั้นเรียนมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนบนพื้นฐานความต้องการของมนุษย์อย่างเท่าเทียม

2. กลุ่มครูที่จัดการศึกษานอกระบบ จำนวน 3 คน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “กรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน” หมายถึง ระบบความคิดที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และเติบโตของครู ที่มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ มีความตระหนักรู้ในตนเอง ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต โดยระบบความคิดความเชื่อนี้สามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนผ่านการสื่อสาร กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการใช้ชีวิต และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและให้โอกาสตนเองและผู้เรียนได้เรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่ตัดสินคุณค่าในตัวผู้เรียน

3. กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู จำนวน 4 คน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเชื่อที่เป็นผลมาจากกระบวนการบ่มเพาะให้เกิดความคิด และนำมาสู่กระบวนการของความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของครูต่อตนเองว่าสามารถพัฒนาได้ โดยอาศัยความพยายาม ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่น ใฝ่รู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมไปถึงการมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถเติบโตและพัฒนาได้ โดยครูจะใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและอยากที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเชื่อว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้

สรุป การให้ความหมายจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 กลุ่ม มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี คือ “กรอบคิดงอกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน” ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ระบบความคิด ความเชื่อของครูที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ชีวิต กระบวนการบ่มเพาะให้เกิดความคิด และคุณลักษณะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล ที่นำมาสู่กระบวนการของความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญา และความสามารถภายใต้บทบาทหน้าที่ของครูว่าสามารถพัฒนาและเติบโตได้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในตนเองของครู และ 2) ด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียน โดยระบบความคิด ความเชื่อนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของครูต่อการพัฒนาตนเองและพฤติกรรมของครูต่อการพัฒนาผู้เรียน

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดงอกงามในการพัฒนาผู้เรียนได้ชัดเจนและมีมิติที่ลุ่มลึกมากขึ้น

โดยคุณลักษณะส่วนหนึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด แต่มีคุณลักษณะย่อยที่แตกต่างและเพิ่มเติม โดยพบคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดของงานในการพัฒนาผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเองว่าสามารถพัฒนาได้ ยอมรับและตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพความเป็นครู และสามารถกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียนได้ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1 ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเองว่าสามารถพัฒนาได้

การที่บุคคลเติบโตขึ้นมาท่ามกลางการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้และตีความจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและมีผลต่อชีวิต ซึ่งผลของประสบการณ์เหล่านี้จะทำให้บุคคลสร้างมุมมองความเชื่อต่อตนเองขึ้นมาและพัฒนากลายเป็นระบบความคิดที่มีผลต่อพฤติกรรม ดังนั้นเมื่อครูเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถต่าง ๆ ของตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ครูพยายามที่จะหาวิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาตนเองในฐานะของครูคนหนึ่งที่กำลังในการเรียนรู้ พยายามสร้างคำถามกับสิ่งรอบตัวเพราะจะนำไปสู่การค้นคว้าและหาคำตอบ และถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความล้มเหลวก็จะมองหาบทเรียนที่ได้รับและนำมาแก้ไขปรับปรุงตนเอง รวมถึงมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ตนเห็นว่ามีประโยชน์สำหรับตนเองและผู้เรียน คำอธิบายประสบการณ์ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสบการณ์ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเองว่าสามารถพัฒนาได้

ครูที่จัดการศึกษาในระบบ	ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู
“สอนศิลปะ แต่ครูศิลปะโรงเรียนเรามี 3 คน มีฝึกสอนอีก 2 คน เราต้องให้คาบเขา อ้อ แล้วสังคมไม่มีครูจบสังคม เราก็เลยต้องมาสอนสังคม....ก็เป็นโจทย์ใหม่ที่เราต้อง Activity Based ด้วย เรายเองก็ต้องทำการบ้าน ไปดูซิว่าเขาสอนยังไป ดู Concept คนนั้นคนนี้ แล้วก็มาประยุกต์ในแบบของเรา” (T2)	“แล้วที่รู้สึกว้าที่สุดแล้วอะความเชื่อมั่นหรือความรู้ที่มีมาแต่ก่อนเนี่ยใช้ไม่ได้เลย ต้องแบบรื้อถอนไปหมดเลย” (H2)	“ครูต้องมีความอยากเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องตั้งคำถามกับสิ่งที่อยู่รอบตัวและจะคำนึงถึงในสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ” (O1)

1.2 การเข้าใจและยอมรับในตนเอง

ในการทำงานที่มีความคาดหวังจากสังคม และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากมายของอาชีพครูย่อมส่งผลให้ครูเกิดความเครียดและความวิตกกังวล จนบางครั้งอารมณ์และความรู้สึกด้านลบอาจถูกส่งต่อไปยังผู้เรียน ดังนั้น ครูควรที่จะยอมรับว่าตนเองเป็นเพียงปุถุชนธรรมดา ที่มีอารมณ์ มีความคาดหวัง มีความต้องการ เกิดอารมณ์ความรู้สึกในด้านลบจึงเป็นเรื่องปกติ ซึ่งการยอมรับในสิ่งที่ตนเองมีและสิ่งที่ตนเองเป็น ร่วมกับการทบทวนตนเองอยู่เสมอ จะช่วยให้ครูเกิดความตระหนักในตนเองก่อนที่จะแสดงอารมณ์ความรู้สึกก่อน

จะส่งผ่านไปยังผู้เรียน ซึ่งหากครูเกิดความรู้สึกหรือมีอารมณ์ในด้านลบ ย่อมจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการแสดงออกต่อผู้เรียนด้วย คำอธิบายประสบการณ์การเข้าใจและยอมรับตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสบการณ์การเข้าใจและยอมรับในตนเอง

ครูที่จัดการศึกษาในระบบ	ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาคู
“เราต้องกลับมาทบทวนบ่อย คือ ส่วนหนึ่งเราก็มองย้อนกลับ เพราะถ้าเราคิดนี้เราก็มองย้อนกลับ ถ้าเกิดเราซุ่ม ๆ หรือเราอะไรไปเนี่ยมันมีผลกับคนตรงหน้า หรือมันมีผลกับนักเรียนมากเลย ดังนั้น ก็ต้อง reset ตัวเองอยู่เรื่อย ๆ เหมือนตั้ง mindset ตัวเองเรื่อย ๆ” (T2)	“ที่ยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับลูกคนเล็กเป็นเพราะตัวพี่เองด้วย หมายถึง ในอดีตอะนะ เพราะว่าลูกคนโตเก่งมาก แล้วก็พี่ก็เข้าใจเมื่อก่อนนะ เมื่อก่อนที่เข้าใจว่าตัวเองนะเก่งด้วย เพราะว่าพี่มีรางวัลเยอะแยะ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูอะไรที่ประกวดระดับประเทศ อะไรแบบนี้ พี่เลยมีความเชื่อมั่นอย่างนั้น” (H2)	“ทุกครั้งเลย ไปไหนมา หรือไปปฏิบัติธรรมกลับมา ก็จะคุยข้อดีของการไปปฏิบัติธรรม จบแล้ว คุณจะได้ข้อคิดเรื่องอะไร ในชีวิตจริงคุณอาจจะได้เจอเรื่องราวสัพพัตถ์แล้ว ต่ออีก ๆ ก็คือเราต้องฝึก มนุษย์เรา ถ้าไม่ฝึกฝน ได้แต่พูดตบตนเอง ก็ไม่ได้อยู่ที่ไหนให้มีสติสดางค์” (O3)

1.3 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ในการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์ย่อมเกิดปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลต่างวัย โดยเฉพาะครูกับนักเรียน ด้วยคุณวุฒิและวัยวุฒิที่ต่างกัน บางครั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาจไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ทำให้ต้องใช้กระบวนการคิดเพื่อหาวิธีการมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการพยายามสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้านและพยายามหาวิธีที่หลากหลายและยืดหยุ่นมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นเหตุเป็นผล และเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน คำอธิบายประสบการณ์การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประสบการณ์การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ครูที่จัดการศึกษาในระบบ	ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาคู
“ล่าสุดพวกเราทำโปรเจ็ค บูรณาการมากกว่าชั่วโมง แต่มันไม่สนุก เพราะว่าเด็กไม่ได้ยิน สองเด็กบ่นว่าแตรร้อนนั่นนั่น ครูก็ต้องมาคุยกัน ว่ามีปัญหาแล้ว ถ้าเกิดเราจะฝึกก็จะไม่สนุกแล้ว คือส่วนนี้เด็กไม่สนุก สองครูก็เริ่มเห็นอาการว่า เด็กเริ่มอึดอัด ครูก็ต้องมาเช็กกันใหม่ แสดงว่ามันอาจจะยากไป หรือมันอาจจะเยอะไป ก็ใช้วิธีการขอตัวแทนเด็กถาม reflection หน่อย เอาแบบคนที่มองแบบตรงไปตรงมา เขาก็...ครูมันน่าจะปรับแบบอื่น ๆ ใหม่ คือ เราก็ก่อนเสียเขาและมาปรับให้มันตรงกับความต้องการเขาและความรู้ที่เราอยากให้เขาได้” (T2)	“พี่ไม่ชอบงานทำกับข้าวงานเย็บผ้าอะไรเนี่ย พี่ไม่ชอบเลยแล้วก็ใหม่ ๆ นะ เวลาลูกไปนั่งเรียนเย็บผ้าปักผ้าแล้วพี่ก็ต้องไปด้วยนะ พี่รู้สึกหงุดหงิดตัวเองมากเลยแบบพี่ไม่ชอบอะ แล้วไปเรียนเย็บผ้าพี่ไปนั่งเย็บพี่ไม่ชอบอะมันไม่ใช่ว่าพี่ที่พี่มาคิดว่าถ้าพี่ไม่ชอบแล้วพี่ไปตัดโอกาสคนเนี่ยพี่ว่าไม่โอเคที่นั่นพี่ไม่ชอบพี่ก็คิด พี่ก็มาคุยกับคนน้องตรง ๆ ว่าแม่ไม่ไหวจริง ๆ เราก็ตัดสินใจว่าคนน้องชอบเย็บผ้าใช้ไหม ชื่อจักรเอลวิรา สอนฟรีตลอดชีพ อ่อนใจออกเลย พี่ก็ขับรถไปส่ง เขาก็หัวจักรของเขาไปเรียนเย็บผ้า” (H2)	“อาจจะมึนงง มีอะไร เช่น มีเงินอยู่ 2,000 บาท ใช้ให้คุ้มค่าจะไปเชียงใหม่ สมมติถ้าขึ้นเครื่องบินไปก็เกือบพัน หรือรถไฟดี แต่ละคนก็จะเลือกต่างกันได้ ขอให้เลือกได้เลือกอะไรก็ได้สิ่งที่เราจะปลูกฝังกับเด็กให้รู้ การตัดสินใจของเราต้องมาจากการประเมินข้อมูลโดยรอบ ต้องเหมาะสมกับตัวเองไม่เงินเด็กก็จะเรียนแบบหยาบ ไม่นึกถึงสภาพของตนเอง ให้แต่ละคนฝึกคิด ข้อดีข้อเสีย ก็ต้องสอนมีความจำเป็นไม่จำเป็น ถ้าคนเป็นครูไม่รอบไม่รู้อะไรกว้างขวาง มันจะไปสอนให้เด็กเป็นคนกว้างขวางมันก็ลำบากนะ” (O3)

1.4 บุคลิกภาพความเป็นครู

บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นอัตลักษณ์ที่สำคัญของการดำรงชีวิตในฐานะของมนุษย์ และฐานะของความเป็นครู การที่ครูมีหน้าที่ต้องดูแลพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทำให้ครูและนักเรียนต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งในบางครั้งบุคลิกภาพเฉพาะของครูก็อาจส่งผลต่อมุมมองและการตีความของผู้เรียนต่อตนเองได้ เพราะความคิดภายในของครูที่ฉายออกมาทางสีหน้า น้ำเสียงหรือคำพูดจะทำให้ผู้เรียนรับรู้นอกเหนือจากสารที่ส่งมาได้และอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการเรียน ดังนั้น เมื่อครูถือได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนจึงต้องมีการวางตัวและประพฤติตนให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้ในบุคลิกภาพที่เหมาะสม เช่น การพูดจาไพเราะ การตรงต่อเวลา การแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นต้น คำอธิบายบุคลิกภาพความเป็นครู ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 บุคลิกภาพความเป็นครู

ครูที่จัดการศึกษาในระบบ	ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู
“บุคลิกของครูแต่ละคนเนี่ยมีผลกับผู้เรียน การแต่งกาย หน้าตา และคำพูดน้ำเสียง อารมณ์ ต่าง ๆ” (T1)	“ลูกชายที่เคยทำผลงานเป็นวิชาการงาน ครูบอกให้ทำคอมพิวเตอร์ เขาก็คิดแบบว่าบรรเจิดมากเลยว่า เขาจะทำปากกาที่มันติดคอมพิวเตอร์ เพื่อให้คนเขียนหนังสือในที่มืด และสามารถพกติดตัวได้ แล้วก็มีความเชื่อมั่นว่าเดี๋ยวไป present เนี่ยนะครูจะต้องชื่นชมแน่ ปรากฏว่าตรงกันข้ามเลย ครูก็แบบทว่าว่า ฉันต้องการคอมพิวเตอร์ไม่ได้ต้องการปากกา รู้จักไหม คอมพิวเตอร์ที่กลม ๆ ให้ไปดูคอมพิวเตอร์ที่ตลาดอะไรยังเงี่ย แล้วเด็กก็รู้สึกเสีย self มาก” (H2)	“ถ้าพี่ได้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่ จะให้เด็กได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากชีวิตจริงมันจะดีกว่าในหนังสือ เด็กก็จะเห็นว่าพฤติกรรมของครูเนี่ยะ ครูที่ดีต้องเป็นแบบอย่าง” (O3)

1.5 การกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน

การตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้เปรียบเสมือนการสร้างเส้นชัยไว้เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนเดินทางไปถึง ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งจะต้องมีความชัดเจนเพื่อให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถค้นหาวิธีการเดินทางไปถึงจุดหมายได้เร็วขึ้น ดังนั้น ครูกับผู้เรียนจึงต้องมีการทำความเข้าใจถึงความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะได้มองเห็นเป้าหมายในการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป้าหมายที่ครูและผู้เรียนตั้งขึ้นควรเป็นเป้าหมายที่ทำให้ผู้เรียนและครูได้เรียนรู้กระบวนการระหว่างการเดินทางไปสู่จุดหมายโดยที่ไม่ละเลยความต้องการของครูและผู้เรียน คำอธิบายประสบการณ์การกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประสพการณ์การกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน

ครูที่จัดการศึกษาในระบบ	ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู
“ในความคิดผมคือถ้าเรารักหรือสนใจอะไรก็ตามเราจะมีความสุขกับสิ่งนั้น...ในระยะแรกผมคิดอย่างนี้ก็เลยหากิจกรรมหาสื่อการสอน หาเกมต่าง ๆ ให้เด็กดึงเข้าห้องเรียน คราวนี้พอให้เด็กดึงเข้าห้องเรียนแล้ว ชักระยะหนึ่งเด็กมีความสุขแล้วโอเคกับวิชาแล้วค่อย ๆ เติมความรู้ให้แก่เด็ก ๆ” (T1)	“บ้านเราต้องอยู่รอด อยู่รอดหมายความว่า ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน น้องเล็กเข้ามาเราต้องรับได้ เราต้องอยู่รอด ที่นี้การอยู่รอดมันก็ต้องตั้งความดีแต่ละคนออกมา” (H3)	“ฝึกให้เด็กเป็น เขาเรียกว่าเป็น mastery learner ให้ได้ ให้เด็กเป็นคนที่ยังไม่รู้ โดยที่ไม่ยึดติดกับปัจจัยภายนอก” (O4)

2. ด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียน ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ ดังนี้

2.1 ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้

เป็นความเชื่อที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการตัดสินใจตนเองในที่มาของศักยภาพและความสามารถของตนเอง ซึ่งหากครุมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ของตนเองได้แล้ว ก็จะเกิดความเชื่อที่ว่าบุคคลอื่นก็สามารถเติบโตและพัฒนาได้เช่นเดียวกับตนเอง ซึ่งหากบุคคลนั้นเป็นครูที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียน ก็จะพยายามหาวิธีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพที่ตนมีได้ คำอธิบายประสพการณ์ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประสพการณ์ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้

ครูที่จัดการศึกษาในระบบ	ครูที่จัดการศึกษานอกระบบ	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู
“โรงเรียนควนเนียงวิทยาเป็นโรงเรียนรอบนอกคือเด็กที่อยู่ที่นี่คือเด็กที่อ่อนกว่าเด็กในเมือง แต่สิ่งที่พี่คิดคือจะอย่างไรให้เด็กพัฒนาตัวเองขึ้นมาเทียบเท่ากับเค้าได้ ฉะนั้นมันก็เป็นความท้าทายอย่างนึง...ถ้ามองโดยพื้นฐานเด็กทุกคนไม่เท่ากันแต่ถ้ามองในเรื่องของการพัฒนาทุกคนเท่ากันและไม่จำเป็นว่าเด็กในเมืองจะต้องเก่งกว่า” (T1)	“เรามี Mindset บางอย่างได้ แต่ต้องเข้าใจว่า Mindset บางอย่างที่มีนั้นมันเป็นไปเพื่อการเติบโตของผู้เรียนนะ ไม่ใช่ความสำเร็จของผู้สอน ซึ่ง Mindset บางอย่างก็เขตยังงั้นให้มันเอื้อต่อการเติบโตของเด็ก มันก็ต้องเป็นระบบที่เอื้อต่อการเติบโต”	“ในชีวิตความเป็นครูของที่เนี่ยะ ที่ไม่เชื่อว่าใครจะพัฒนาไม่ได้ละก็ไม่เชื่อว่าใครจะไม่มีศักยภาพ เด็กบางคนพูดไม่ได้แต่ให้เลียนแบบเขาทำได้” (O3)

2.2 ความเชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์

บุคคลในสังคมมาจากครอบครัวที่มีความหลากหลายและการเลี้ยงดูแตกต่างกัน บางครอบครัวอาจมีความสมบูรณ์พร้อม แต่บางครอบครัวอาจขาดความรักความอบอุ่น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้บุคคลรับรู้คุณค่าในตนเองต่างกัน ผู้เรียนบางคนต้องการความรักและการยอมรับจากบุคคลอื่น จึงอาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรืออาจมีภาพลักษณ์ในด้านลบ เช่น การแต่งกายไม่เรียบร้อย การมีรอยสักบนร่างกาย การทำสีผม เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาอาจทำให้บุคคลทั่วไปตัดสินตัวตนของเขาเหล่านั้นจากความคิดของตนเอง อันจะส่งผลต่อการแสดงออกต่อเขาเหล่านั้นด้วย ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลเหล่านั้นล้วนแต่มีข้อดีอยู่ในตัวเอง แต่ก็ถูกสังคมตัดสินจากภาพลักษณ์ ดังนั้น การพยายามทำความเข้าใจ เปิดใจยอมรับ เห็นคุณค่า และเคารพในตัวตนของบุคคล จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูเข้าถึงผู้เรียนได้ง่ายขึ้น คำอธิบายประสบการณ์ความเชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประสบการณ์ความเชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์

ครูที่จัดการศึกษาในระบบ	ครูที่จัดการศึกษาอกระบบ	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาครู
“หลายคนอาจมองว่าน่ากลัว ห่วงทุกเรื่องอะ คิดเหมือนกัน แต่พอได้ไปทำกิจกรรมร่วมกันจะเห็นว่าเด็กพวกนี้น่ารักจริงใจไม่ได้เหมือนรูปลักษณ์เลย” (T3)	“คนเราเติบโตได้ด้วยอะไรบ้าง เรารู้แหละกินอาหารครบ 5 หมู่ ได้ออกกำลังกาย ได้วิ่งตามวัย นอกเหนือจาก Physical มันก็มีเรื่องอื่น เรื่องสิ่งที่มองไม่เห็นก็เป็นเรื่องอะไร เรื่องจิตวิญญาณ เรื่องพลังชีวิต เรื่องจิตใจความรู้สึกพวกนี้เราต้องดูแลไปพร้อมกันหมด” (H1)	“ผู้เรียนมีความแตกต่างหลากหลายเราจะต้องยอมรับว่าผู้เรียนมี back ground ต่างกันมาก บางคนพ่อแม่ไม่ค่อยอบรมสั่งสอนมา เราก็ต้องออกแรงหน่อยนึง บางคนพ่อแม่ร่ำรวย ปัญหาที่จะตามมาอีกรูปแบบหนึ่ง ก็คืออาจจะถูกตามใจมา เวลาอยู่ร่วมกันก็เลยไม่ยอมรับกติกา” (O3)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลกรอบคิดองงามของครูในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทยจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักร่วมกับการวิเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอความหมายของผู้มีกรอบคิดองงามของครูในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย และส่วนที่ 2 เป็นการเสนอคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดองงามในการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความหมายของผู้มีกรอบคิดองงามของครูในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย

จากการศึกษาความหมายของกรอบคิดองงามของครูในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนในชาติ ซึ่งการใช้กระบวนการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา พบว่า กรอบคิดองงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ระบบความคิดความเชื่อของครูที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ชีวิต กระบวนการบ่มเพาะให้เกิดระบบความคิด และคุณลักษณะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล ที่นำมาสู่กระบวนการของกรอบความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญา และความสามารถภายใต้บทบาทหน้าที่ของครูที่สามารถพัฒนาและเติบโตได้ โดยระบบความคิดความเชื่อนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของครูต่อการพัฒนาตนเอง และพฤติกรรมแสดงออกของครูต่อการ

พัฒนาผู้เรียน ซึ่งความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลยอมรับกรอบคิดสำหรับตนเองแล้ว จะเป็นเสมือนการวางกรอบในการคิด มุมมอง เจตคติ และความเชื่อ ที่มีต่อตนเอง และผู้อื่น ซึ่งจะมีอิทธิพลในการชี้นำการแสดงออกทางพฤติกรรม และการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ กรอบคิดจำกัด และกรอบคิดดองงาม ซึ่งกรอบคิดทั้ง 2 ประเภทนี้ เป็นความเชื่อเฉพาะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของตนเอง ด้านศักยภาพ ความสามารถ สติปัญญาที่บุคคลมีอยู่ในตนเอง อันเป็นผลจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ผ่านมาในอดีต ส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เจตคติ และความคิดต่อตนเอง ที่จะชี้นำการแสดงออกทางพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rheinberg (2001) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรอบคิดของครู โดยทำการวัดกรอบคิดของครูใหม่ตอนที่เริ่มเข้าสอนในโรงเรียนปีแรก โดยครูบางคนที่มีกรอบคิดจำกัดจะเชื่อว่า นักเรียนของตนไม่สามารถพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาได้ ทำให้ครูคิดว่าตนก็ไม่สามารถเติมเต็มให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ เพราะความฉลาดหรือความสามารถนั้นถูกกำหนดเป็นพื้นฐานของบุคคลไว้แล้ว ขณะที่ครูบางคนที่มีกรอบคิดดองงามจะเชื่อว่า ครูสามารถหล่อหลอมให้นักเรียนมีความสามารถหรือสติปัญญาที่ดีได้ เพราะนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยในการศึกษา Rheinberg ได้บันทึกการสังเกตผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตลอดทั้งปี พบว่าครูที่มีกรอบคิดจำกัด ทำให้นักเรียนที่ได้เรียนด้วย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบภาคเรียน แต่ในทางกลับกัน ครูที่มีกรอบคิดดองงามสามารถทำให้นักเรียนที่มีลักษณะผลสัมฤทธิ์ต่ำพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง และระดับที่สูงขึ้นได้ เมื่อหมดภาคเรียน (Dweck, 2006) จึงเป็นการสนับสนุนให้เห็นว่าการจะพัฒนาให้ผู้เรียนมีกรอบคิดดองงามได้นั้นต้องเริ่มที่ตัวครูเป็นอันดับแรก

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดดองงามของครูในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย

จากการศึกษาคุณลักษณะของครูผู้ที่มีกรอบคิดดองงามในการพัฒนาผู้เรียนในบริบทสังคมไทย พบว่าแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในตนเองของครู ประกอบด้วย 1) ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของครูว่าพัฒนาได้ 2) การเข้าใจและยอมรับในตนเอง 3) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) บุคลิกภาพความเป็นครู 5) การกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน และด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียนว่าพัฒนาได้ และ 2) ความเชื่อในคุณค่าของมนุษย์ ซึ่งข้อมูลที่วิเคราะห์จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักมีส่วนเติมเต็มองค์ความรู้นี้ให้ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น รายละเอียดดังนี้

ด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถทางปัญญาของตนเอง คือ การที่ครูมีความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเองว่าสามารถพัฒนาได้ ยอมรับและตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพความเป็นครู และสามารถกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียนได้ โดยจะอธิบายในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ คือ การที่ครูมีความพยายาม พยายาม ทุ่มเท ใฝ่หาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้พัฒนาวิชาชีพและวิชาสอนที่ได้รับมอบหมายของตนเองอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยมีความคิดและเชื่อว่า ตนเองสามารถพัฒนา

ศักยภาพทางสติปัญญาและความสามารถด้านต่าง ๆ ได้อย่างไม่สิ้นสุด ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) ความพยายามใฝ่รู้ 2) การหาบทเรียนจากความผิดพลาด และ 3) ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Dweck (2006) ที่ได้ให้ความหมายของกรอบคิดของงานว่าเป็นระบบความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพภายในตนเอง ที่สามารถปรับเปลี่ยนให้มีคุณภาพ และสามารถพัฒนาได้ ถึงแม้ว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mercer and Ryan (2009) ได้ทำการศึกษาและพบว่า บุคคลที่มีกรอบคิดของงานจะมีลักษณะชอบแสวงหาความท้าทาย อดทนต่ออุปสรรค มองเห็นความสำคัญของความพยายาม รวมถึงยอมรับและเรียนรู้ในความผิดพลาด

2. การเข้าใจและยอมรับในตนเอง คือ การที่ครูเปิดใจที่จะยอมรับตนเองโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่จะเลือกยอมรับตนเองตามธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ที่มีอารมณ์ ความรู้สึก อคติ ความโกรธ และความกลัว เป็นต้น ซึ่งการยอมรับนี้จะส่งผลต่อการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับตนเองในหลายมิติ ทั้งนี้ เป็นผลต่อเนื่องมาจากการยอมรับตนเองตามสิ่งที่เป็นอยู่ ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย ได้แก่ การยอมรับตนเอง การทบทวนตนเอง และการตั้งคำถามกับตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ Mezirow (2000) ที่มองว่าเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิง ได้แก่ มุมมองการให้ความหมาย แบบแผนความคิด และชุดความคิดความเชื่อที่เราใช้อยู่เป็นประจำโดยไม่รู้ตัว เพื่อให้กรอบคลุมมากขึ้น จำแนกแยกแยะได้ดีขึ้น เปิดกว้างขึ้นและมีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ และสามารถใคร่ครวญให้ดีขึ้น ทำให้บุคคลมีความเชื่อและทัศนคติที่เป็นจริงและขึ้นากการกระทำได้อย่างเหมาะสม

3. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คือ การที่ครูมีความคิดที่เปิดกว้างและรับฟังความต้องการของผู้เรียน เมื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครูออกแบบประสบปัญหาหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ ครูพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา พุ่มพชาติ (2552) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ว่าประกอบไปด้วยความสามารถในการทำความเข้าใจปัญหา ทักษะในการแก้ปัญหา ความสามารถในการคิดคำนวณและให้เหตุผล ความยืดหยุ่น ไม่ยึดติดในรูปแบบที่ตนคุ้นเคย แต่จะยอมรับรูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ เสมอ ความรู้พื้นฐาน และระดับของสติปัญญา ซึ่งองค์ประกอบนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ดังที่ Isaksen and Treffinger (2004) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นรูปแบบที่ใช้สำหรับการแก้ปัญหา และจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. บุคลิกภาพความเป็นครู คือ การที่ครูมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน ทั้งลักษณะภายนอกที่สังเกตได้ เช่น การแต่งกายที่สะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะ การพูดจาไพเราะ การตรงต่อเวลา และลักษณะภายในที่ไม่สามารถสังเกตได้ เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่าง และ 2) การวางตัว ซึ่งสอดคล้องกับ สุขวสา ยอดกมล (2551) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะที่ดีของครูนอกเหนือจากเรื่องบุคลิกและการแต่งกายของครูแล้ว ครูต้องมีความระมัดระวังในการวางตัวในที่สาธารณะ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ นอกจากนี้ ครูยังต้องเป็นตัวอย่างของการตรงต่อเวลา รักษาเวลาทำงานเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สมกับที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและเป็นแบบอย่าง

แก่ผู้เรียนได้ตลอดเวลา ซึ่งถือได้ว่าครูเป็นสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียนถึงแม้ว่าครูบางคนอาจจะไม่มีโอกาสได้สอนผู้เรียนก็ตาม (วิเชียร ไชยบัง, 2561) โดยส่วนใหญ่ผู้เรียนจะสามารถจดจำหรือเห็นครูเป็นแบบอย่างได้จากบุคลิกลักษณะของครูที่ผู้เรียนมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ เรื่องวิถีนันทภา (2559) ที่ทำการศึกษารื่อง คุณลักษณะที่ผู้เรียนประทับใจ: ต้นแบบของครูดี พบว่า คุณลักษณะของครูที่ผู้เรียนประทับใจในทุกระดับชั้นมี 5 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัว การสอน วิชาการ จรรยาบรรณ และมนุษยสัมพันธ์

5. การกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน คือ การที่ครูตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้และความสามารถใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษาไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเองในฐานะครู และการตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในประเด็นของการตั้งเป้าหมาย Dweck (1999) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายไว้ว่ามีวัตถุประสงค์ 2 แบบ คือ การตั้งเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน (Performance Goal) โดยเป้าหมายนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะ เมื่อได้รับการประเมินเพื่อตัดสินในเชิงบวกเกี่ยวกับความสามารถ สมรรถนะของตนเอง และการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ (Learning Goal) ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการเพิ่มสมรรถนะของตนเองที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ เช่น ภาษา งานหรือสิ่งใหม่ ๆ เพราะปรารถนาที่จะเพิ่มศักยภาพในตนเองมากขึ้น ซึ่งทั้ง 2 ลักษณะของการตั้งเป้าหมายเป็นที่ยอมรับของทั่วโลกว่าสามารถเติมเต็มความสำเร็จของบุคคลได้ ซึ่งจากงานวิจัยของ สุรวุฒิ อัสสพันธ์ (2556) ที่ได้ศึกษาถึงอิทธิพลโครงสร้างเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงาน โครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ และโครงสร้างเป้าหมายแบบผสมโดยภาพรวม พบว่า การที่นักเรียนได้รับโครงสร้างเป้าหมายที่แตกต่างกันนั้น ทำให้นักเรียนมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่ต่างกัน ลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นจะช่วยส่งเสริมเป้าหมายของผู้เรียนได้

ด้านความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียน คือ การที่ครูมีความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้ โดยเชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์ และจะหาวิธีการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต่าง โดยอธิบายในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้ คือ การที่ครูมีความเชื่อว่าผู้เรียนที่ตนสอนอยู่มีศักยภาพและความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่สามารถพัฒนาให้เติบโตขึ้นจากที่เป็นอยู่ได้ เช่นเดียวกับที่ครูมีความเชื่อว่าตนเองก็สามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถในตนเองได้เช่นกัน ประกอบด้วย 1 ประเด็นย่อย คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gutshall (2013) ที่พบว่ากรอบคิดของครูนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองของครูแล้ว ยังส่งผลไปถึงมุมมองและการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย สังเกตได้จากพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนด้วยเช่นกัน กล่าวคือ หากครูมีกรอบคิดดงอกงามแล้ว ครูเหล่านั้นจะทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย เพราะเชื่อว่าผู้เรียนของตนจะสามารถพัฒนาศักยภาพได้ หากผู้เรียนได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและมีความพยายามที่จะเรียนรู้

2. ความเชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์ คือ ครูที่เห็นคุณค่าและเคารพในคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน เช่นเดียวกับตนเอง โดยครูพยายามเปิดรับ และทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล พยายามค้นหาข้อดีที่มีในตัวผู้เรียน สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสินและติตราจากครูและเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อย 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเท่าเทียม 2) เปิดรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) การค้นหาข้อดีของผู้เรียน 4) การลดอำนาจของครู และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ซึ่งความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ (Humanistic Value) คือ ความเชื่อมั่นที่ว่ามีศักยภาพสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เมื่อกระบวนการพัฒนาภายในจิตมีความพร้อม (ธนา นิลชัยโกวิท และ อติสร จันทรสขุ, 2559) ดังนั้น การคำนึงถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้เรียนในฐานะมนุษย์คนหนึ่งที่มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่าย่อมจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัย มีความพร้อมและเกิดการความสุขในการเรียนรู้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สุชีรา วิบูลย์สุข และ นิตยาภรณ์ บุญสวัสดิ์ (2558) โดยผลการวิจัยพบว่าการเรียนรู้มีความสุขของนักศึกษาแพทย์ระดับชั้นปริคlinikในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างอิสระ สามารถแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม และผู้สอนไม่สร้างแรงกดดันแก่นักศึกษา เน้นให้เกิดความรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน นอกจากนี้ ยังเน้นให้นักศึกษารู้ถึงจุดดีจุดด้อย ไม่ดูถูกตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และการเรียนรู้บนพื้นฐานแห่งความรักและความศรัทธาของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์และวิชาชีพ ส่งผลให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้มีความสุขได้

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการทำงานวิจัยครั้งต่อไป สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปยืนยันองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)
2. สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถนำไปพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างกรอบคิดของงานของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้กับสถาบันการผลิตครูเพื่อเป็นการปลูกฝังและเสริมสร้างกรอบคิดของงานของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่จะออกไปปฏิบัติการสอนในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโท เรื่อง การศึกษาและเสริมสร้างกรอบคิดของงานของครูในการพัฒนาผู้เรียนในนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้ข้อมูลด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

ชาย โพธิ์สิตา. (2554). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

- ธนา นิลชัยโกวิทย์, และ อติสร จันทรสุข. (2559). *ศิลปะการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจัดตั้งปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการการเรียนรู้ และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนะดี สุริยะจันทร์หอม, และ อารยา ปิยะกุล. (2561). ผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างโครงข่าย มาตรฐาน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู. *วารสารราชพฤกษ์*, 16(3), 56-63.
- พัชรา พุ่มพชาติ. (2552). *การพัฒนาารูปแบบการจัดประสบการณ์แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เรื่องวิทย์ นนทภา. (2559). คุณลักษณะของครูที่ผู้เรียนประทับใจ: ต้นแบบของครูดี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(2), 142-153.
- วิเชียร ไชยบัง. (2561). *จิตศึกษาพัฒนาปัญญาภายใน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). บุรีรัมย์: โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา.
- สุขวสา ยอดกมล. (2551). *เกี่ยวกับสิ่งที่ครูควรรู้*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน สาขาการมัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชีรา วิบูลย์สุข, และ นิตยาภรณ์ บุญสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของ นักศึกษาแพทย์ระดับชั้นปริคินิก. *เวชบันทึกศิริราช*, 8(2), 70-76.
- สุรวีทย์ อัสสพันธ์. (2556). *ผลของโครงสร้างเป้าหมาย ความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด และความมั่นใจในความฉลาดของตนเองที่มีต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของนิสิต นักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (ปริญญาโทบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เอื้ออมพร หลินเจริญ. (2554). *การวิเคราะห์และนำเสนอผลในงานวิจัยเชิงคุณภาพ*. จาก <http://www.edu.tsu.ac.th/major/eva/files/journal/DataAnalysis.pdf>
- Diekelmann, N., Allen, D., & Tanner, C. (1989). *The NLN criteria for appraisal of baccalaureate programs: A critical hermeneutic analysis*. New York: National League for Nursing.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. New York: Psychology Press.
- _____ (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Gutshall, C. A. (2013). Teachers' mindsets for students with and without disabilities. *Psychology in the Schools*, 50(10), 1073-1083.
- Isaksen, S. G., & Treffinger, D. J. (2004). Celebrating 50 years of reflection practice: Versions of creative problem solving. *Journal of Creative Behavior*, 38(2), 75-101.
- Mercer, S., & Ryan, S. (2009). A mindset for EFL: Learners' beliefs about the role of natural talent. *ELT Journal*, 64(4), 436-444.

Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco: Jossey-Bass.

Rheinberg, F. (2001, April). Teachers reference-norm orientation and student motivation for learning. In *AERA Conference. Michigan State University, Seattle*.

การเปรียบเทียบความรู้และพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลก่อนและ
หลังเรียนรายวิชาการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Comparison of Knowledge and Behaviors of Prince of Songkla
University Students in Personal Financial Planning Before and
After Attending a Personal Finance Course

กลางใจ แสงวิชิต^{1*}, ธนาวุธ แสงกาศนีย์¹, พรทิพย์ จิระธำรง¹, พเนิน อินทะระ¹, ศรสนีย์ สังข์สุวรรณ¹,
และ ภูมิ ชี้เจริญ¹

Klangjai Sangwichitr^{1*}, Thanawut Saengkassanee¹, Porntip Jirathumrong¹, Panern
Intara¹, Sansanee Sangsuwan¹, and Poom Cheejaroen¹

Abstract

The purpose of this study was to compare knowledge and behaviors in personal financial planning of Prince of Songkla University students who enrolled in a 473-199 Personal Finance course. This study utilized one group pretest and posttest method designed to collect data from 221 students who took the course in the second semester, 2017. The data were analyzed using t-test and chi-square. The results showed that the posttest score was significantly higher than that of the pretest in both personal financial planning knowledge and behavior. Moreover, there was a significant relationship between the level of study and personal financial planning knowledge.

¹ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

¹Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Hatyai District, Songkhla Province 90112

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: klangjai.s@psu.ac.th)

รับบทความวันที่ 22 มกราคม 2562 แก้ไขวันที่ 11 พฤษภาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 8 กรกฎาคม 2562

Keywords: *Personal Financial Planning, Personal Finance, Personal Finance Behavior, Personal Finance Knowledge*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา ก่อนและหลังลงทะเบียนเรียนวิชา 473-199 การเงินส่วนบุคคล (Personal Finance) เก็บข้อมูลโดยวิธีการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่มที่มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน จากนักศึกษจำนวน 221 คน ที่เข้าเรียนรายวิชาดังกล่าวในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ T-test และ Chi Square ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความรู้และพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลหลังเรียน วิชาการเงินส่วนบุคคลดีกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพบว่าชั้นปีมีความสัมพันธ์กับความรู้อการจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: *การจัดการการเงินส่วนบุคคล การเงินส่วนบุคคล พฤติกรรมการเงินส่วนบุคคล ความรู้การเงินส่วนบุคคล*

บทนำ

ภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงในหลายรูปแบบทั้งเศรษฐกิจแบบรุ่งเรืองหรือเศรษฐกิจแบบถดถอย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะใด บุคคลย่อมจำเป็นต้องมีรายได้และมีการใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเงินส่วนบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่เศรษฐกิจถดถอยย่อมมีโอกาสมากขึ้นที่บุคคลจะได้รับผลกระทบทางลบจากภาวะเศรษฐกิจดังกล่าว หากบุคคลมีรายได้ที่ไม่เพียงพอสำหรับรายจ่าย โดยเฉพาะรายจ่ายที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ บุคคลดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะก่อหนี้ส่วนบุคคลหรือหนี้ครัวเรือนเพื่อนำเงินมาใช้จ่าย หนี้ครัวเรือนดังกล่าวคือภาระผูกพัน และจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในอนาคตเช่นกัน และในที่สุดภาระหนี้สินที่สูงเกินไปรวมทั้งหนี้สินที่ไม่จำเป็นจะทำให้ความมั่งคั่งของบุคคลดังกล่าวลดน้อยลง

ความมั่งคั่งสะท้อนจากการที่บุคคลมีทรัพย์สินมากกว่าหนี้สิน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่คนส่วนใหญ่ต้องการ การที่บุคคลจะสามารถสร้างความมั่งคั่งให้กับตนเองได้นั้น ปัจจัยสำคัญ คือ ต้องมีวินัยทางการเงิน และมีการวางแผนทางการเงิน ซึ่งการวางแผนทางการเงิน เป็นกระบวนการประเมินตนเอง การสรรค์สร้างแผน และการนำแผนทางการเงินของแต่ละบุคคลไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายทางการเงินที่แต่ละบุคคลต้องการภายใต้เงื่อนไขเฉพาะของแต่ละบุคคล การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลจะทำให้เกิดความสมดุลและก่อให้เกิดความมั่งคั่งในชีวิต ทั้งนี้ ทักษะสำคัญของการเงินส่วนบุคคล ประกอบด้วย การรู้จักหาเงิน (How to Earn) การรู้จักออมเงิน (How to Save) การรู้จักใช้เงิน (How to Spend) และการรู้จักทำให้เงินงอกเงย (How to Invest) (กฤษฎา เสกตระกูล, 2553; รัชนิกร วงศ์จันทร์, 2555)

บุคคลโดยทั่วไปย่อมรับว่าความมั่งคั่งจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตตามระดับที่ตนเองต้องการ แต่ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ คนส่วนใหญ่มองว่าการวางแผนทางการเงินเป็นเรื่องไกลตัว เป็นเรื่องระยะยาว เป็นเรื่อง

ที่ยุ่ยากและเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลในช่วงวัยที่กำลังมีรายได้จากการทำงานเท่านั้น ซึ่งความจริง คือ การวางแผนการเงินเป็นเรื่องใกล้ตัวและเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกช่วงอายุ เพราะการวางแผนการเงินครอบคลุมทั้งการวางแผนรายได้และค่าใช้จ่าย การออม การลงทุน หนี้สินส่วนบุคคล การบริหารความเสี่ยงและการประกัน การวางแผนภาษี รวมทั้งการวางแผนเกษียณอายุ ซึ่งบทความเรื่องหลุมพรางที่ควรเลี่ยง: เกษียณไม่ใช่เรื่องใกล้ตัวของนิตยสารการเงินธนาคาร (2560) ได้กล่าวไว้ว่าคนส่วนใหญ่ทราบดีว่าการวางแผนเกษียณเป็นเรื่องสำคัญ แต่การที่บุคคลยังไม่เริ่มลงมือทำเพราะมีความเชื่อว่าการวางแผนเกษียณอายุเป็นเรื่องของกลุ่มคนที่มีอายุมากแล้ว โดยความจริงแล้วหากบุคคลเริ่มเก็บเงินในระยะยาวให้เป็นระบบ ก็จะเป็นการเพิ่มโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายทางการเงินและนำไปสู่ความมั่งคั่ง

สำหรับบุคคลที่อยู่ในวัยศึกษา ส่วนใหญ่ยังไม่มียาได้เป็นของตนเอง ซึ่งที่มาของรายได้ส่วนใหญ่มาจากพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง เป้าหมายในการใช้จ่ายของบุคคลในวัยนี้ คือ เพื่อซื้อของใช้ส่วนตัวทั้งที่จำเป็นและไม่จำเป็น รวมทั้งใช้เพื่อการท่องเที่ยว ดังนั้น การวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมกับคนกลุ่มนี้ คือ ต้องสร้างวินัยการออมเพื่ออนาคตที่มั่นคง เพราะหากบุคคลวัยนี้มีวินัยการออมที่ดีแล้ว ถือเป็นการสร้างต้นทุนชีวิตให้พร้อมก่อนเรียนจบ และจะทำให้ในช่วงอายุต่อ ๆ ไป สามารถวางแผนทางการเงินได้ง่ายและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งใจ

จากมูลเหตุข้างต้น สาขาการเงิน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ เล็งเห็นความสำคัญของความรู้ด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจสำคัญประการหนึ่งของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่เน้นว่าความรู้ด้านการเงินส่วนบุคคลควรเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับคนรุ่นใหม่ ควรถ่ายทอดและปลูกฝังให้กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาชนที่มีคุณภาพและมีความมั่งคั่ง เพื่อที่จะมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจมีความมั่นคงในอนาคต สาขาวิชาการเงิน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จึงเปิดรายวิชา 473-199 การเงินส่วนบุคคล เป็นรายวิชาศึกษาทั่วไป (General Education) หรือวิชาเลือกเสรี (Elective Course) เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคน ภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถลงทะเบียนเรียนได้ โดยคาดหวังให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ทางวิชาการประยุกต์ใช้ เพียงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการการเงินส่วนบุคคล รวมถึงสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดขึ้น อันจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความมั่งคั่งให้แก่ตนเอง และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยภาพรวมได้ ทั้งนี้ การจัดการเรียนการสอนตลอดระยะเวลา 5 ภาคการศึกษาที่ผ่านมา มีนักศึกษาจากหลากหลายคณะภายในวิทยาเขตหาดใหญ่ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะการแพทย์แผนไทย คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น ลงทะเบียนเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมในการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังเรียนวิชา 473-199 การเงินส่วนบุคคล ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 เพื่อสะท้อนว่าการเรียนวิชานี้ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้และพฤติกรรมในการจัดการการเงินส่วนบุคคลที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา ก่อนและหลังลงทะเบียนเรียนวิชา 473-199 การเงินส่วนบุคคล ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

บลูม (1971, อ้างถึงใน สิริพร ลาภพานิชกุล, 2558) กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถในการจำเรื่องราว ทฤษฎี และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยความรู้นี้อาจแยกออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการ และความรู้เรื่องสากล เป็นต้น ความเข้าใจ (Comprehension) คือ ความสามารถและทักษะในการจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ สามารถที่จะเปรียบเทียบและยืนยันต่อเฉพาะจุดสำคัญได้ และสามารถที่จะคาดคะเนสิ่งที่เกิดขึ้นได้จากการกระทำหรือการประเมินค่าได้ นอกจากนี้ จันทรทิพย์ ชูสมภพ (2539) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่มนุษย์ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า ประสบการณ์ การสังเกต และเก็บสะสมไว้ในระดับของความจำได้ สามารถเข้าใจ เปรียบเทียบ ตีความ และนำไปประยุกต์ใช้ ในขณะเดียวกันพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ หรือหมายถึง ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ และอาจได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ นอกจากนี้ เกษม วัฒนชัย (2544) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น สิ่งที่เป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงเป็นสิ่งที่เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสาร จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง ข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร ที่บุคคลได้รับการสังเกต เรียนรู้ ประสบการณ์ ทั้งในสิ่งเฉพาะเจาะจงและทั่วไป โดยเก็บรวบรวมสะสมในรูปของความจำที่สามารถนำมาเป็นองค์ประกอบ เพื่อการตัดสินใจในการกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้

การวัดระดับความรู้

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540, อ้างถึงใน กมลรัตน์ อายุวัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึง การวัดความรู้ว่าเป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับจากการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการรวบรวมและสะสมไว้ ซึ่งสามารถทดสอบได้ด้วยแบบทดสอบที่ดี ผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว โดยจะแยกคนที่มีความรู้กับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง นอกจากนี้ สุมาลี จันทรชลอ (2542) ได้รวบรวมแนวความคิดโครงสร้างของความรู้ 6 ชั้น จากชั้นตอนที่ง่ายที่สุด ไปยังชั้นที่ยากและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นความรู้ในพฤติกรรมการเรียนรู้กลุ่มพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ตามแนวคิดของ บลูม และคณะ สามารถสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดความสามารถในแต่ละชั้น ได้ดังนี้

1. วิธีการวัดระดับความรู้หรือความจำ เป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด การถามเพื่อวัดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการให้ระลึกถึง (Recall) ทั้งในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและทั่วไป คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ (1) ข้อคำถามวัดความจำเนื้อเรื่อง (2) ข้อคำถามวัดความจำวิธีดำเนินการ และ (3) ข้อคำถามวัดความจำความรู้รวบยอด

2. วิธีการวัดระดับความเข้าใจ เป็นการวัดความสามารถที่สูงกว่าความรู้หรือความจำ แต่ผู้ตอบยังคงมีความรู้ความจำ เป็นพื้นฐานมาก่อน จึงจะมีความเข้าใจ คำถามจะไม่ถามตรงจากตำราหรือสิ่งที่สอนไว้ แต่โยงความรู้ที่เรียนมาสัมพันธ์กับคำถาม แล้วเปลี่ยนเป็นคำตอบใหม่ ภาษาหรือสำนวนใหม่ รูปแบบใหม่ ๆ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ (1) ข้อคำถามที่วัดความสามารถในการแปลความ (2) ข้อคำถามวัดความสามารถในการตีความ และ (3) ข้อคำถามวัดความสามารถในการแปล

3. วิธีการวัดระดับการนำไปใช้ (Application) เป็นการวัดความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจ มาประยุกต์ใช้หรือแก้ปัญหาในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ ข้อคำถามวัดการนำไปใช้

4. วิธีการวัดระดับวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะหรือแจกแจงรายละเอียดของเรื่องราว ความคิด การปฏิบัติ ออกเป็นระดับย่อย ๆ โดยอาศัยหลักการ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อค้นพบข้อเท็จจริง และคุณสมบัติบางประการ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ ได้แก่ (1) ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสำคัญ (2) ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และ (3) ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์หลักการ

5. วิธีการวัดระดับสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการวัดความสามารถในการรวบรวมและผสมผสานรายละเอียดปลีกย่อยของข้อมูล สร้างเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ความสามารถดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ ได้แก่ (1) ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ข้อความ (2) ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์แผนงาน และ (3) ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ความสัมพันธ์

6. วิธีการวัดระดับประเมินค่า (Evaluation) เป็นการวัดความสามารถในการสรุปคุณค่าหรือตีราคาเกี่ยวกับ เรื่องราว ความคิด พฤติกรรม ว่าดี-เลว เหมาะ-ไม่เหมาะ เพื่อจุดประสงค์บางประการ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ ได้แก่ (1) ข้อคำถามวัดการประเมินโดยเกณฑ์ภายใน และ (2) ข้อคำถามวัดการประเมินโดยเกณฑ์ภายนอก

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับความรู้ในขั้นที่ 1 คือ ขั้นความจำ เป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด ถามเพื่อวัดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการให้ระลึกถึง ทั้งในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและทั่วไป เนื่องจากรายวิชานี้เป็นรายวิชาเลือกเสรีที่นักศึกษาทุกคณะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งที่มีพื้นฐานทางการเงินและไม่มีพื้นฐานทางการเงินก็สามารถลงทะเบียนเรียนได้ โดยผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการเงิน การบริหารรายรับ-รายจ่าย การบริหารการออม การบริหารหนี้สิน การลงทุน การบริหารความเสี่ยงและการวางแผนประกันภัย การวางแผนภาษีส่วนบุคคล และการวางแผนเกษียณ

พฤติกรรม

Cronbach (1963, อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ กองราช, 2554) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหมาย ความพร้อม สถานการณ์ การแปลความหมาย การตอบสนอง ผลของการกระทำนั้น ๆ และปฏิกิริยาต่อผลของการกระทำในกรณีที่ผลลัพธ์ไม่ได้เป็นตามที่คาดหวังไว้

หากพิจารณาถึงพฤติกรรมการเงินส่วนบุคคล จะหมายถึง การกระทำหรือการตัดสินใจทางการเงินเพื่อตอบสนองเป้าหมายทางการเงินที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลนั่นเอง (สฤณี อาชวานันทกุล, 2556)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินส่วนบุคคล

การศึกษาของ สนทยา เขมวิรัตน์, ดวงใจ เขมวิรัตน์, ธาณี คงเพชร, และ พรประภา แสงสินเจริญชัย (2555) ที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ วิภาดา สุขสวัสดิ์ (2558) ที่พบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้เสียภาษีอากรมีผลต่อทัศนคติการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และยังพบว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้านการแสดงรายได้ ค่าใช้จ่าย ค่าลดหย่อน และการคำนวณภาษี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ในขณะที่เดียวกันการศึกษารัฐนิกร วงศ์จันทร์ (2555) พบว่า นักศึกษาที่เรียนวิชาการเงินส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยความตระหนักในการวางแผนการเงินส่วนบุคคล และพฤติกรรมในการบริหารการเงินในปัจจุบันของนักศึกษาก่อนและหลังการเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคลมีผลทำให้นักศึกษามีความตระหนักในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมในการบริหารการเงินในปัจจุบันดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวีร์ นันทชัยพุกษ์ (2558) ที่พบว่า ความรู้ทางการเงิน ทัศนคติและพฤติกรรม รวมถึงความรู้ทางการเงินด้านประกันภัยและการลงทุน มีลักษณะจำเป็นต่อการตัดสินใจทางการเงินที่ดีและการมีพฤติกรรมทางการเงินที่ดี ดังนั้น หากมีการพัฒนาระดับความรู้ทางการเงิน ปรับแนวคิดทัศนคติ และความรู้เพิ่มเติมด้านประกันภัยและการลงทุนให้เพิ่มขึ้น ก็ย่อมส่งผลให้มีพฤติกรรมทางการเงินที่ดีขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ ศิริวรรณ ว่องวีระวุฒิ และ บุญชริก ศิริกิจจาจร (2553) กลับพบว่า การเรียนวิชาการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษาปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมของนักศึกษา

พฤติกรรมการเงินส่วนบุคคล

กิจติพร สิทธิพันธุ์ (2553) พบว่า ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ การศึกษาและการประกอบอาชีพ มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ในด้านกรอบระยะเวลาที่กำหนดและรูปแบบในการวางแผนทางการเงินของประชาชน โดยข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ปัจจัยด้านความรู้เรื่องความเข้าใจในการวางแผนการเงิน ปัจจัยด้านภาวะเศรษฐกิจ มีอิทธิพลในด้านวัตถุประสงค์ของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ซึ่งผลการศึกษาของ สุพานี ไสพร (2548) พบว่า อุปสรรคในการวางแผนทางการเงิน คือ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น รองลงมา คือ รายได้ไม่เพียงพอ และประชากรส่วนใหญ่มีการวางแผนด้านการออมและการกู้เพื่อที่อยู่อาศัย แต่ไม่มีการวางแผนด้านการลงทุน นอกจากนี้ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2559) ได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการระดับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่จะเกษียณในปีพ.ศ. 2559 - 2563 จำนวนทั้งสิ้น 9 คน เกี่ยวกับการเตรียมตัวเกษียณอายุ

ซึ่งส่วนหนึ่งของข้อสรุปเชิงทฤษฎีระบุว่า หากผู้เกษียณสามารถวางแผนการเงิน เพื่อให้มีเงินออมเพียงพอสำหรับยามเกษียณและปลดภาระหนี้สินได้ ผู้เกษียณจะมีความสุขหลังการเกษียณอายุ และการวางแผนเกษียณ หากมีการวางแผนตั้งแต่เพิ่งเริ่มอายุราชการ ผู้วางแผนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2557) ที่ระบุว่า ผู้วางแผนเกษียณควรเริ่มวางแผนและลงทุนให้เร็ว เพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จตามแผนการลงทุนเพื่อการเกษียณ และหากผู้วางแผนเกษียณคาดการณ์ว่าจะดำรงชีวิตเป็นระยะเวลาอันยาวนานภายหลังเกษียณอายุ ก็ยิ่งควรลงทุนให้เร็วขึ้น แต่ในทางกลับกันหากผู้เกษียณวางแผนการเงินเพื่อยามเกษียณช้า หรือมีระยะเวลาในการลงทุนไม่มากนัก จะมีโอกาสไม่มากที่จะประสบความสำเร็จตามแผนการลงทุน อย่างไรก็ตาม วิวรรณธราทิรัฐโชติ (2555) ได้ระบุว่า ผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานยังไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณมากเท่าที่ควร และมักจะลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความปลอดภัยสูงหรือสินทรัพย์ที่มีอัตราผลตอบแทนต่ำ เช่น เงินฝากธนาคาร พันธบัตรรัฐบาล สลากออมสิน หรือหุ้นกู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการมีระยะเวลาการลงทุนที่ยาวนาน ที่ควรลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงปานกลาง-สูง เช่น หุ้นสามัญ เป็นต้น

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคล ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 360 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการเงินส่วนบุคคลและมีการตอบแบบสอบถามก่อนเรียนและหลังเรียนรายวิชาอย่างครบถ้วน จำนวน 221 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 61.39 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ประกอบด้วย เพศ คณะ ชั้นปีที่ศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพของผู้ปกครอง ทั้งนี้ คำถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Question) มีลักษณะเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Determinant-Choice Question) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการการเงินส่วนบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนทางการเงิน การบริหารรายได้และค่าใช้จ่าย การบริหารหนี้สิน การออมและการลงทุน การบริหารความเสี่ยง และการวางแผนประกันภัย การวางแผนภาษีส่วนบุคคล และการวางแผนเกษียณ ซึ่งคำถามทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นคำถามแบบ 2 ตัวเลือก (Simple-Dichotomy Question) จำนวน 46 ข้อ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้อง

แบบสอบถามส่วนที่ 3 พฤติกรรมในการจัดการการเงินส่วนบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนทางการเงิน การบริหารรายได้และค่าใช้จ่าย และการออม ซึ่งคำถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 16 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้การวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมี 6 ตัวเลือก

โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว และมีคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และรูปแบบการออม เป็นคำถามปลายเปิด ที่สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Opened-Ended Question) สำหรับให้นักศึกษาระบุถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรายวิชาการเงินส่วนบุคคล

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi-Square และ t-test

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คณะวิทยาการจัดการ ศึกษาชั้นปีที่ 4 มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 3 - 4 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และมีผู้ปกครองรับราชการหรือเป็นพนักงานของรัฐ

การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

จากผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารรายได้รายจ่าย ด้านการบริหารหนี้สิน ด้านการออม ด้านการลงทุน ด้านการวางแผนภาษีส่วนบุคคล และด้านการวางแผนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้โดยภาพรวมดีขึ้นหลังจากได้เรียนวิชาการเงินส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

ความรู้ความเข้าใจการเงินส่วนบุคคล	ก่อนเรียน		หลังเรียน		df	t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการวางแผนทางการเงิน	4.1538	.67679	4.1584	.60097	220	-.075	
ด้านการบริหารรายได้รายจ่าย	7.8326	1.45665	8.8009	1.26714	220	-7.417	*
ด้านการบริหารหนี้สิน	3.0045	.96058	3.2353	.94331	220	2.822	*
ด้านการออม	4.6380	1.13426	5.0724	.96963	220	-4.824	*
ด้านการลงทุน	2.9095	.82625	3.2308	.88223	220	-4.278	*

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจการเงินส่วนบุคคล	ก่อนเรียน		หลังเรียน		df	t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการบริหารความเสี่ยงและการประกันภัย	3.2127	1.04665	3.3303	1.03767	220	1.283	
ด้านการวางแผนภาษีส่วนบุคคล	3.0317	.88620	3.5068	.93235	220	-5.775	*
ด้านการวางแผนเกษียณ	3.7783	.61102	3.8914	.63027	220	-2.107	*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

จากผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมด้านการมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต การคำนวณค่าใช้จ่ายก่อนซื้อสินค้า การทราบว่ามีทรัพย์สินและหนี้สินจำนวนเท่าไร การตัดสินใจซื้อสินค้าตามความจำเป็นมากกว่าเงื่อนไขของการจ่ายเงิน การรู้จักบริหารรายจ่ายและเงินออม การทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติม การทำบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ เพื่อหาผลตอบแทนเป็นรายได้เสริม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมโดยภาพรวมดีขึ้นหลังจากได้เรียนวิชาการเงินส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

พฤติกรรมการเงินส่วนบุคคล	ก่อนเรียน		หลังเรียน		df	t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
รายได้ของท่านมีเพียงพอกับการดำรงชีวิต	3.7330	.82915	3.7873	.95585	220	16.237	*
ท่านคำนวณค่าใช้จ่ายทุกครั้ง ก่อนการซื้อสินค้า	3.6244	1.05276	3.7511	.96604	220	-8.124	*
ท่านทราบว่ามีทรัพย์สินและหนี้สินอยู่เท่าไร	3.6154	1.17610	3.6923	.85034	220	8.146	*
ท่านตัดสินใจซื้อสินค้าตามความจำเป็นมากกว่าความต้องการ	3.5882	3.39487	3.6471	.89562	220	10.608	*

ตารางที่ 2 (ต่อ)

พฤติกรรมการเงินส่วนบุคคล	ก่อนเรียน		หลังเรียน		df	t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ท่านเลือกซื้อสินค้าหรือบริการเพราะมีการลดราคาและ/หรือมีของแถม	3.5656	.89009	3.6199	.85831	220	1.946	
พฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารเหมาะสมกับฐานะของท่าน	3.5475	.75904	3.6199	.83686	220	-1.205	
ท่านตัดสินใจซื้อสินค้าตามความจำเป็นมากกว่าเงื่อนไขของการจ่ายเงิน	3.4977	.82365	3.6154	.83750	220	2.352	*
เมื่อมีรายได้ ท่านจะใช้จ่ายก่อน หากมีเงินเหลือจึงจะออม	3.8914	1.4450	3.3031	1.5472	220	4.008	*
ท่านมีการวางแผนทางการเงินเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	2.9638	1.00840	3.4977	.71747	220	1.089	
ท่านกำหนดตามเป้าหมายทางการเงินของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	2.7738	1.15343	3.4661	.80621	220	1.662	
ท่านปฏิบัติตามแผนทางการเงินที่ท่านกำหนด	2.7240	.92972	3.4525	1.11345	220	1.553	
ท่านกำหนดสัดส่วนเงินออมไว้อย่างแน่นอน	2.6968	1.02843	3.3801	.97718	220	.462	
เมื่อมีรายได้ ท่านจะออมก่อน จะนำเงินที่เหลือไปใช้จ่าย	2.6697	1.24843	3.2986	1.05806	220	-3.254	*
ท่านเคยทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติม	2.3258	1.67406	2.6199	1.16008	220	7.751	*
ท่านมีการทำบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ	2.1719	1.26754	2.5701	1.63785	220	-6.383	*
ท่านเคยลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ เพื่อหาผลตอบแทนเป็นรายได้เสริม	.9412	1.42100	1.6742	1.56458	220	7.817	*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคล พบว่า ชั้นปีมีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศและคณะที่เรียนไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	19 - 31 คะแนน		31 - 36 คะแนน		37 - 42 คะแนน		χ^2	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
เพศ ชาย	8	40.00	38	30.40	13	17.11	22.943	
หญิง	12	60.00	87	69.60	63	82.89		
คณะ คณะวิทยาศาสตร์	8	40.00	43	34.40	16	21.05	196.213	
คณะวิศวกรรมศาสตร์	7	35.00	21	16.80	6	7.89		
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	0	0.00	0	0.00	3	3.95		
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	0	0.00	0	0.00	1	1.32		
คณะแพทยศาสตร์	0	0.00	18	14.40	23	30.26		
คณะเภสัชศาสตร์	0	0.00	1	0.80	0	0.00		
คณะวิทยาการจัดการ	5	25.00	42	33.60	23	30.26		
คณะศิลปศาสตร์	0	0.00	0	0.00	1	1.32		
คณะเศรษฐศาสตร์	0	0.00	0	0.00	1	1.32		
คณะนิติศาสตร์	0	0.00	0	0.00	1	1.32		
คณะสัตวแพทยศาสตร์	0	0.00	0	0.00	1	1.32		
ชั้นปี ปีที่ 1	1	5.00	26	20.80	28	36.84		92.099*
ปีที่ 2	7	35.00	33	26.40	11	14.47		
ปีที่ 3	5	25.00	26	20.80	7	9.21		
ปีที่ 4	7	35.00	37	29.60	30	39.47		
มากกว่าปีที่ 4 ขึ้นไป	0	0.00	3	2.40	0	0.00		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

จากผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารรายได้รายจ่าย ด้านการบริหารหนี้สิน ด้านการออม ด้านการลงทุน ด้านการวางแผนภาษีส่วนบุคคล และด้านการวางแผนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ที่ดีขึ้นหลังจากได้เรียนวิชาการเงินส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 1 สอดคล้องกับ รัชนิกร วงศ์จันทร์ (2555) ซึ่งพบว่านักศึกษาที่เรียนวิชาการเงินส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยความตระหนักในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา ก่อนและหลังการเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคลมีผลทำให้นักศึกษามีความตระหนักในเรื่องการจัดการการเงินส่วนบุคคลโดยภาพรวมมากขึ้น ทั้งนี้ หากพิจารณาความรู้ในแต่ละด้าน เช่น ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารรายได้รายจ่ายและด้านการบริหารรายได้ ในมุมมองของผู้วิจัยเห็นว่า สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการออกแบบวิธีการเรียนการสอนและการวัดผลในรายวิชานี้ ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น การทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตัวเองและครัวเรือน การมอบหมายให้ผู้เรียนจัดทำงบแสดงฐานะการเงินส่วนบุคคลของตัวเอง กระบวนการเรียนการสอนเช่นนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ข้อมูลจริงเพื่อประยุกต์กับแนวคิดที่สำคัญ โดยเฉพาะแนวคิดเรื่องการบริหารรายได้และค่าใช้จ่ายและการจัดทำงบการเงินส่วนบุคคล ซึ่งจัดเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน สำหรับความรู้ด้านอื่น เช่น ด้านการออม ด้านการลงทุน ด้านการวางแผนภาษีส่วนบุคคล และการวางแผนเกษียณ ผู้วิจัยเห็นว่า การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการออม การลงทุนและภาษีที่ง่ายและสะดวกขึ้น โดยเฉพาะช่องทางสื่อออนไลน์ มีส่วนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาตรี จารุเดชาพันธ์ (2557) ที่ได้ระบุว่านักศึกษามีความสนใจที่จะหาความรู้เกี่ยวกับภาษีและการลงทุน นอกจากนี้ ความรู้ด้านการวางแผนภาษีส่วนบุคคลและการวางแผนเกษียณ เป็นเรื่องไกลตัวสำหรับนักศึกษาทำให้มีความรู้ในด้านดังกล่าวน้อย เมื่อเข้าเรียนรายวิชานี้ ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

จากผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการการเงินส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมด้านการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การคำนวณค่าใช้จ่ายก่อนซื้อสินค้า การทราบว่ามีทรัพย์สินและหนี้สินจำนวนเท่าไร การตัดสินใจซื้อสินค้าตามความจำเป็นมากกว่าเงื่อนไขของการจ่ายเงิน การรู้จักบริหารรายจ่ายและเงินออม การทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติม การทำบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ เพื่อผลตอบแทนเป็นรายได้เสริม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน สอดคล้องกับ รัชนิกร วงศ์จันทร์ (2555) ซึ่งพบว่านักศึกษาที่เรียนวิชาการเงินส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา ก่อนและหลังการเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคลมีผลทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ หากพิจารณาพฤติกรรมในแต่ละประเด็น เช่น การ

มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต การคำนวณค่าใช้จ่ายก่อนซื้อสินค้า และการทำบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ในมุมมองของผู้วิจัยเห็นว่า สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะการวางแผนการเงินโดยเฉพาะแผนการเงินระยะยาว จำเป็นต้องอาศัยการมีวินัยของบุคคลเพื่อให้แผนการเงินประสบความสำเร็จได้ ซึ่งผู้สอนในหัวข้อการบริหารรายได้และค่าใช้จ่ายได้ถ่ายทอดและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรู้และมีโอกาสฝึกทำบัญชีรายรับรายจ่ายตลอดจนวิเคราะห์พฤติกรรมค่าใช้จ่ายของตนเอง ทำให้นักศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญและส่งผลให้มีพฤติกรรมการบริหารรายได้และรายจ่ายที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรเพ็ญ บุญฉาย (2552) ซึ่งได้ระบุว่า การออมเป็นสิ่งสำคัญที่รองลงมาจาก การบริหารรายจ่าย แสดงว่าบุคคลให้ความสำคัญกับการบริหารรายจ่ายเป็นลำดับแรกนั่นเอง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคล พบว่า ชั้นปีมีความสัมพันธ์กับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่น จะเห็นได้ว่าชั้นปีที่ 4 เป็นระดับชั้นปีที่มีคะแนนความรู้ค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะนักศึกษาในชั้นปีที่ 4 มีเป้าหมายในการเรียนเพื่อให้สำเร็จการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนดไว้คือ 4 ปีการศึกษา จึงมีความเป็นไปได้ที่นักศึกษาชั้นปีที่ 4 จะตั้งใจเรียนเพื่อให้ระดับการเรียนอยู่ในระดับปกติและสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ลาภพานิชกุล (2558) ที่พบว่าชั้นปีมีผลต่อความตระหนักรู้และความสนใจในเรื่องการวางแผนการเงินส่วนบุคคลอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการที่นักศึกษามีความรู้เพิ่มมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางการเงินที่ดีขึ้นหลังจากเรียนรายวิชาดังกล่าว ประกอบกับความรู้การจัดการการเงินส่วนบุคคลมีความสำคัญกับนักศึกษาทุกคนและบุคคลทั่วไป ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดการเรียนการสอนให้เป็นรายวิชาบังคับสำหรับนักศึกษาทุกคน และจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคคลทั่วไป โดยเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อมุ่งหมายให้บุคคลมีพฤติกรรมทางการเงินที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ อายวัฒน์. (2553). *ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ ในการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรวิวีร์ นันทชัยพลกษ. (2558). *ความรู้และพฤติกรรมการเงินของข้าราชการครูในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กฤษฎา เสกตระกูล. (2553). *การวางแผนการเงินส่วนบุคคล: เมื่อประชาชนมั่งคั่ง ประเทศชาติก็มั่นคง*. จาก <https://www.set.or.th/set/financialplanning/knowledgedetail.do?contentId=535>

- การเงินธนาคาร. (2560). หลุมพรางที่ควรเลี่ยง: เกษียณไม่ใช่เรื่องไกลตัว. จาก <https://www.moneyandbanking.co.th/new/15891/62/หลุมพรางที่ควรเลี่ยง-เกษียณไม่ใช่เรื่องไกลตัว>
- กิจติพร สิทธิพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เกษม วัฒนชัย. (2544). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทร์ทิพย์ ชูสมภพ. (2539). ความรู้ ทักษะ และแนวโน้มการปฏิบัติเพื่อนร่วมงานที่ติดเชื้อเอชไอวี ของพนักงานและผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จันทร์เพ็ญ บุญฉาย. (2552). การจัดการการเงินส่วนบุคคล: กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชาติรี จารุเดชานนท์. (2557). การเปรียบเทียบความรู้และพฤติกรรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สาขาบริหารธุรกิจและสาขาวิศวกรรมศาสตร์ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2557). การจัดสรรการลงทุนเพื่อวัยเกษียณ. จาก https://www.bot.or.th/Thai/Segmentation/Student/setthatat/DocLib_Settha_Paper_2557/M_Doc_Prize4_2557.pdf
- ภาณุวัฒน์ กองราช. (2554). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของวัยรุ่นในประเทศไทย: กรณีศึกษา Facebook มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัชนิกร วงศ์จันทร์. (2555). ผลของการเรียนวิชาการเงินส่วนบุคคลที่มีต่อความตระหนักในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษาในชั้นเรียน (รายงานวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิภาดา สุขสวัสดิ์. (2558). การศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ของผู้เสียภาษีอากรที่มีผลต่อทัศนคติการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 (เขตคลองเตย) (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- วิวรรณ ธาราธิรัญโชติ. (2555). ข้อคิดสำหรับกรออมเพื่อเกษียณ. จาก http://www.moneymartthai.com/guru/index.php?cat=dd5c07036f2975ff4bce568b6511d3bc&know_id=645
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), 49-62.

- ศิริวรรณ ว่องวีรวิทย์, และ บุนนทริก ศิริกิจจาจร. (2553). ทักษะคติและพฤติกรรมในการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษาปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. *BU Academic Review*, 9(2), 55-63.
- สนทยา เขมวิรัตน์, ดวงใจ เขมวิรัตน์, ธาณี คงพีชร์, และ พรประภา แสงสินเจริญชัย. (2555). ความรู้และทักษะของนักศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการเงินส่วนบุคคล: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สฤณี อาชวานันทกุล. (2556). ความรู้เรื่องการเงิน (*financial literacy*) (2): พฤติกรรมการเงินของคนไทย. จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/516205>
- สิริพร ลาภพานิชกุล. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบการตระหนักรู้และความสนใจในเรื่องการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุพานี โสพร. (2548). การวางแผนทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของบุคลากรสาย ก ผู้พักอาศัยในหอพักจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุมาลี จันทร์ชลอ. (2542). การวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้

Entrepreneurial Orientation Factors Affecting the Performance of Small and Medium Enterprises in Southern Border Provinces

กฤษฎี พ่วงรอด^{1*}

Kritsadee Phuangrod^{1*}

Abstract

This research aimed to develop a model of entrepreneurial orientation factors that affect the performance of small and medium enterprises (SMEs) in southern border provinces and to test the model. After the use of stratified random sampling, 600 samples of SMEs were found. The study consisted of five latent variables and 13 observed variables. The study revealed that the proposed model had a good fit ($\chi^2=161.14$, $df = 56$, $P<0.001$, $RMSEA = 0.056$, $90\% \text{ CI of RMSEA} = 0.046 - 0.066$, $NNFI = 0.98$, $CFI = 0.99$, $SRMR = 0.032$). Organizational factors, cognition, and environmental factors had a direct effect on entrepreneurial orientation with significant path coefficients of 0.44 0.41 and 0.10, respectively, and had a direct effect on entrepreneurial performance with significant path coefficients of 0.54, 0.39 and 0.22, respectively. Environmental factors showed indirect effects on entrepreneurial performance through entrepreneurial orientation with path coefficient of 0.06. The results can be used to set up guidelines for entrepreneurs to strengthen entrepreneurial orientation by giving

¹คณะวิทยาการสื่อสาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000

¹Faculty of Communication Sciences, Prince of Songkla University, Pattani Campus, Muang District, Pattani Province 94000

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Kritsadee.p@psu.ac.th)

รับบทความวันที่ 21 มีนาคม 2562 แก้ไขวันที่ 13 มิถุนายน 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 2 กรกฎาคม 2562

precedence to organizational factors, cognitive learning, and important environmental factors that initiate better results from performance.

Keywords: *Entrepreneurial Orientation, Performance, Small and Medium Enterprises*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาแบบจำลองและทดสอบแบบจำลองปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ กลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 600 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง และ 13 ตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ทดสอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดี ($\chi^2 = 161.14$, $df = 56$, $p < 0.001$, $RMSEA = 0.056$, 90% CI of $RMSEA = 0.046 - 0.066$, $NNFI = 0.98$, $CFI = 0.99$, $SRMR = 0.032$) ปัจจัยองค์กร การรู้จัก และการรู้จักสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเท่ากับ 0.44 0.41 และ 0.10 ตามลำดับ ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยองค์กร และการรู้จัก มีอิทธิพลทางตรงกับผลการดำเนินงานขององค์กรเท่ากับ 0.54 0.39 และ 0.22 ตามลำดับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยผ่านการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.06 ผลการวิจัยสามารถนำไปกำหนดแนวทางให้ผู้ประกอบการเสริมสร้างการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์กร ความสำคัญของการเรียนรู้ในการรู้จัก และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

คำสำคัญ: *การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ผลการดำเนินงาน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศและสามารถสร้างรากฐานให้เศรษฐกิจมีความมั่นคงและมั่นคงอย่างยั่งยืน (Schumpeter & Backhaus, 2003) เนื่องจาก SMEs ทำให้เกิดการจ้างงานจำนวนมากและลดปัญหาความแออัดจากการเติบโตของสังคมเมือง ทำให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ และสามารถปรับตัวเองให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561) อย่างไรก็ตาม ด้วยการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบันทำให้สภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้ SMEs ทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ต้องเผชิญและผ่านไปให้ได้มีอยู่มากมาย ซึ่งหากปรับตัวไม่ทันจะทำให้เสียเปรียบในการแข่งขันจนอาจทำให้ไม่สามารถอยู่รอดและปิดกิจการได้

แม้ SMEs จะมีความสำคัญและช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเจริญเติบโต แต่การดำเนินธุรกิจของ SMEs ก็ยังขาดการพัฒนาในเชิงการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผลประกอบการ การตลาด การจัดการเงินทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาทักษะบุคลากร ทำให้เป็นอุปสรรคในการสร้างความเจริญเติบโต

และการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ส่วนน้อยสามารถรักษาธุรกิจให้อยู่ในระยะยาวและสามารถก้าวไปสู่การแข่งขันระดับประเทศ ระดับชาติ และระดับนานาชาติได้ Morrison, Breen, and Ali (2003) พบว่า ธุรกิจ SMEs ที่สามารถเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่ โดย วิthur เจียมจิตต์ตรง (2553) พบว่า SMEs มักจะพบอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจหลายด้าน เช่น การขาดแคลนเทคโนโลยี การเข้าไม่ถึงแหล่งเงินทุน การขาดเงินทุนในการพัฒนาวิจัย และที่สำคัญ คือ การขาดแคลนบุคลากรหรือผู้ประกอบการที่มีความสามารถรักษาธุรกิจในระยะยาวเพื่อก้าวไปสู่การแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้น บุคลากรหรือผู้ประกอบการจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา SMEs ในการเป็นพลวัตขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงเห็นได้ว่าการพัฒนา SMEs โดยการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ และพัฒนากระบวนการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs หรือการมุ่งเน้นผู้ประกอบการที่มีอยู่ในธุรกิจให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติจำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่จะประกอบอาชีพส่วนตัว ปกติผู้ประกอบการจะต้องฟันฝ่ากับอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย เพื่อนำพาองค์กรหรือธุรกิจของตนให้อยู่รอดและเจริญเติบโตไปได้ และเนื่องจากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องสามารถต่อสู้หรือยืนหยัดได้กับทุกสถานการณ์

ผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เมื่อพิจารณาบริบทในพื้นที่ พบว่า SMEs ส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดภาวะการผลิตหดตัวเนื่องจากประชาชนไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ เกิดปัญหาการว่างงานสูง ผลดังกล่าวเกิดจากภาวะความไม่สงบในเขตพื้นที่อย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน ผู้ประกอบการรายเดิมและหน้าใหม่ไม่มีความมั่นใจในการลงทุนประกอบธุรกิจในพื้นที่ นอกจากนั้น ผู้ประกอบการบางรายต้องเลิกหรือหยุดการดำเนินกิจการเพราะขาดความมั่นใจในความปลอดภัย สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาธุรกิจให้อยู่รอดและเจริญเติบโตไปได้ งานวิจัยหลายชิ้นพบข้อสรุปที่เหมือน ๆ กันประการหนึ่งว่า ผลการดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับผู้ประกอบการ (Raymond & St-Pierre, 2010) โดยเฉพาะ SMEs ถูกมองว่าขับเคลื่อนโดยปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากลักษณะของผู้ประกอบการหรือการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการนั้นเป็นลักษณะที่มีบทบาทสำคัญกับองค์กรธุรกิจเป็นอย่างมาก (Welsh & White, 1981) นอกจากนั้น การศึกษาในอดีตของประเทศไทย เกี่ยวกับการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการของ SMEs เช่น วิthur เจียมจิตต์ตรง (2553) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำผู้ประกอบการ ปัจจัยการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลประกอบการของ SMEs ในประเทศไทย อีกทั้ง ปภพพล เต็มธีรกิจ (2555) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านการผลิตส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ขณะที่การศึกษาในต่างประเทศ พบว่า คุณลักษณะของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเจริญเติบโตของธุรกิจ (Ferreira & Azevedo, 2007)

จากความเป็นมาของปัญหาข้างต้น ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรมีการศึกษาในเรื่องของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินการของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อนำเอาผลลัพธ์ที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจุดเด่นและจุดด้อยของ

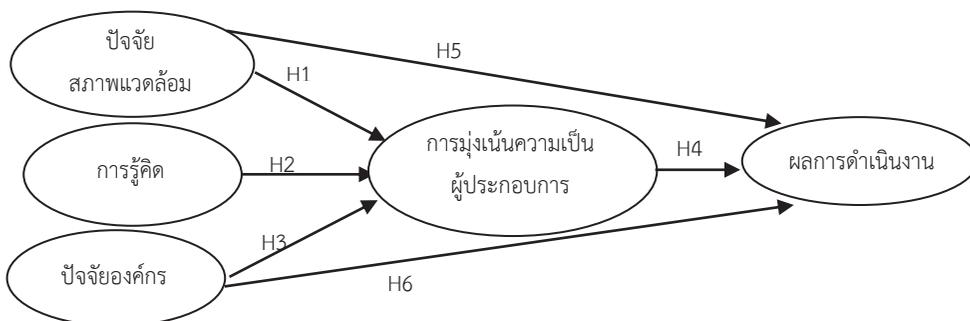
ผู้ประกอบการ รวมทั้งคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การศึกษาข้างต้นนั้นทำในองค์กรต่างพื้นที่และทำในต่างประเทศ ดังนั้น อาจไม่สามารถนำมาใช้ได้โดยตรงกับ SMEs ในพื้นที่ชายแดนใต้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ รวมทั้งผู้ที่สนใจจะเข้ามาประกอบกิจการ SMEs ได้มีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการมุ่งเน้นการเป็นผู้ประกอบการของตนเองให้เหมาะสมและสามารถประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและพัฒนาแบบจำลองปัจจัยของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อทดสอบแบบจำลองปัจจัยของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมรวมทั้งทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาจากหนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยภายในและภายนอกประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการพบว่า ปัจจัยที่มุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ประกอบด้วยมิติทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม การรู้จัก และปัจจัยองค์กร ขณะที่ปัจจัยผลการดำเนินงานยึดความหมายของผลการดำเนินการตามที่ Calantone, Cavusgil, and Zhao (2002); Hult, Hurley, and Knight (2004); Lee and Tsai (2005); Keskin (2006); Rhee, Park, and Lee (2010) กล่าวว่า ผลการดำเนินงานเป็นการกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความได้เปรียบทางการแข่งขันในแง่มุมมองของการกำหนดกลยุทธ์ของธุรกิจ เพื่อลดค่าใช้จ่าย สร้างโอกาสทางการตลาด และกำหนดการตอบสนองต่อการคุกคามคู่แข่ง ซึ่งแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านข้างต้นสามารถจำแนกผลการดำเนินงานออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเจริญเติบโตของตลาด 2) การเจริญเติบโตของส่วนแบ่งการตลาด และ 3) การเจริญเติบโตของส่วนแบ่งกำไร โดยมีรายละเอียดกรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัยเพื่อนำข้อมูลไปสู่การวางแผนการดำเนินการวิจัย ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 แบบจำลองปัจจัยของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้

การวิจัยนี้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจถือได้ว่าเป็นงานที่ท้าทายของผู้ประกอบการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการกับปัญหา การติดตามและทำความเข้าใจ เพื่อสามารถปรับปรุงปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทางธุรกิจให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Jambulingam & Doucette, 1999) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมธุรกิจหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ธุรกิจสามารถกำหนดและควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการของธุรกิจ ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร การศึกษานี้วัดปัจจัยสภาพแวดล้อมด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ประกอบด้วย พลวัตของสภาพแวดล้อม และความแตกต่างในสภาพแวดล้อม (Miller & Friesen, 1983; Jambulingam & Doucette, 1999)

สมมติฐานที่ 2 การรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ

การรู้คิดได้ถูกนำมาใช้ในการอธิบายวิธีการรู้คิดของผู้ประกอบการ เนื่องจากการรู้คิดของผู้ประกอบการเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ เปลี่ยนแปลง ลดทอน ปรับแต่ง เก็บ ค้นหา และนำมาใช้ภายใต้ภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม (Mitchell, Busenitz, Bird, Marie Gaglio, McMullen, Morse, & Smith, 2007) การรู้คิดเกิดจากรูปแบบการรวมตัวของ 2 ปัจจัยหลัก คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการรู้คิด (Fiske & Taylor, 2017) แนวคิดการรู้คิดนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมภาวะของผู้ประกอบการ 2 มิติ คือ การตัดสินใจ และการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ในการศึกษาการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ นักวิชาการหลายท่านมองว่า การรู้คิดเป็นกระบวนการในการรับรู้โอกาสธุรกิจของผู้ประกอบการ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานกันจากอิทธิพลของการกระทำจากตัวบุคคลและจากการใช้ประโยชน์จากโอกาสธุรกิจ (Shane & Venkataraman, 2000) โดยการศึกษาการรู้คิดหรือการรับรู้โอกาสทางธุรกิจประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญ คือ ความรู้ที่มีอยู่ก่อนหรือความรู้ที่ได้มาในระหว่างการทำธุรกิจ โอกาสจากการเชื่อมโยงกับสังคม และการรับรู้โอกาสจากประสบการณ์ (Kirzner, 1997)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ

แนวคิดเรื่องปัจจัยขององค์กรพัฒนามาจากแนวคิดด้านมุมมองทรัพยากรที่มีคุณค่า ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร ขนาดขององค์กร และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ เนื่องจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลกระทบอย่างมากต่อความอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์กร (Covin & Slevin, 1989) อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีโครงสร้างที่สามารถตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกสามารถอยู่รอด เกิดผลการปฏิบัติงานได้สูงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับความต้องการ แม่นยำของการรับสภาพแวดล้อมของผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ ถ้าผู้ประกอบการรับรู้ความสลับซับซ้อน ความไม่แน่นอนที่ปรากฏอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง องค์กรมีแนวโน้มที่สามารถสนองตอบและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงข้ามหากองค์กรจะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่เกิดขึ้นจริงก็จะส่งผลในทางลบต่อความสำเร็จขององค์กรได้ Lumpkin and Dess (1996); (Steers, 1997) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยขององค์กรมาใช้อธิบาย

ความอยู่รอดขององค์กรและการมุ่งเน้นผู้ประกอบการใน 3 มิติที่สำคัญ คือ โครงสร้างองค์กร ขนาดองค์กร และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ

การวิจัยนี้ยังกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจถือได้ว่าเป็นงานที่ท้าทายของผู้ประกอบการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการกับปัญหา การติดตามและทำความเข้าใจ เพื่อสามารถปรับปรุงปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทางธุรกิจให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ธุรกิจสามารถกำหนดและควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการของธุรกิจ ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Steers, 1977; Miller & Friesen, 1983; Jambulingam & Doucette, 1999)

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

ปัจจัยองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่พัฒนามาจากแนวคิดด้านมุมมองทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งถูกนำมาใช้ในการอธิบายความอยู่รอดขององค์กรในเรื่องของขนาด โครงสร้าง และการมีทรัพยากรที่เพียงพอขององค์กร ซึ่ง Barney (1991) มองว่าปัจจัยองค์กรนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีผลในการอธิบายผลการดำเนินงานขององค์กร และความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (Kor & Mahoney, 2004) ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงสร้างผลประโยชน์ให้มีส่วนีประสิทธิภาพสูงตามมา (Millett, 1998)

สมมติฐานที่ 6 การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นหัวใจสำคัญตัวหนึ่งในการทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Wang, 2008) แนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือวิธีการ การปฏิบัติ กิจกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) นอกจากนั้น การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการยังเป็นสิ่งที่ช่วยปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญเติบโตและอยู่รอดในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน (Morris, 1998) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นรูปแบบ วิธีการ การดำเนินการ และการตัดสินใจของผู้ประกอบการในการปรับเปลี่ยนองค์การในการประกอบธุรกิจ ที่องค์กรสามารถสร้างผลลัพธ์ (Outcomes) และการดำเนินการ (Actions) ที่เป็นที่ยอมรับได้ (Pfeffer & Salancik, 1978) โดยการศึกษาในเรื่องปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ Wang (2008) เสนอองค์ประกอบการวัดตัวแปรแฝงของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการโดยนำแนวคิดของ Miller and Friesen (1983); Covin and Slevin (1989); Naman and Slevin (1993) และ Lumpkin and Dess (1996) ประกอบด้วย ความกล้าเสี่ยง การดำเนินธุรกิจเชิงรุก และความสามารถทางนวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ SMEs ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 1,048 ราย ซึ่งรวบรวมจากฐานข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ และทะเบียนผู้ประกอบการของหน่วยงานพัฒนาชุมชน ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ (พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี, 2561; พัฒนาชุมชนจังหวัดยะลา, 2561; พัฒนาชุมชนจังหวัดนราธิวาส, 2561) การกำหนดขนาดตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การกำหนดตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 200 หน่วย (Kline, 2011) แต่เพื่อให้ข้อมูลมีความคงที่ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 เท่า จึงทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 600 คน และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างในการวิจัยแบบโควตา (Quota Sampling)

การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ โดยผู้วิจัยเลือกแบบวัดที่ปรากฏในการวิจัยในอดีต จาก 1) นิยามของตัวแปรมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการวัด 2) แบบวัดที่ผู้วิจัยเลือกมีค่าความตรงและความเที่ยงที่ดี 3) แบบวัดไม่ควรมีความยาวมากและสามารถคิดคะแนนได้ง่าย โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและองค์กรของผู้ตอบ โดยข้อความถามเป็นแบบเติมคำ ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรแฝงต่าง ๆ 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยรู้คิด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ และผลดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิจัยเรื่องการจัดการและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยคัดเลือกคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า .05 ขึ้นไป จากนั้นทดสอบความเข้าใจเนื้อหาของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ศึกษา 5 ราย ด้วยวิธีการคิดออกเสียง (Think Aloud) (Acs & Audretsch, 1988) นั่นคือ ให้ผู้ประกอบการอ่านคำถามออกเสียง บรรยายความคิดที่เกิดขึ้นต่อคำถาม และตอบคำถามพร้อมทั้งกล่าวถึงเหตุผล การทดสอบทำในผู้ประกอบการครั้งละ 1 ราย และผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อมูลที่ได้ก่อนที่จะทดสอบในรายต่อไป ต่อมานำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดภาคใต้ที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่วิจัย จำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเที่ยงหรือสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยตัวแปรมีความเที่ยงระหว่าง 0.748-0.894

แบบวัดฉบับที่ได้เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) แบบวัดตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยสภาพแวดล้อม 2 ตัว คือ พลวัตของสภาพแวดล้อม (5 ข้อ) ความแตกต่างของสภาพแวดล้อม (3 ข้อ) 2) แบบวัดตัวแปรสังเกตได้ของการรู้คิด 3 ตัว คือ ความรู้ที่มีอยู่ก่อนและความรู้ที่ได้มาในระหว่างการทำธุรกิจ (3 ข้อ) การเชื่อมโยงกับสังคม (3 ข้อ) และการรับรู้โอกาสจากประสบการณ์ (3 ข้อ) 3) แบบวัดตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยองค์กร 3 ตัว คือ ขนาดขององค์กร (3 ข้อ) โครงสร้างขององค์กร (3 ข้อ) และทรัพยากรขององค์กร (3 ข้อ) 4) แบบวัดตัวแปรสังเกตได้ของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ 3 ตัว คือ ความกล้าเสี่ยง (6 ข้อ) การดำเนินธุรกิจเชิงรุก (6 ข้อ) และความสามารถทางนวัตกรรม (4 ข้อ)

5) แบบวัดตัวแปรสังเกตได้ของผลการดำเนินงานขององค์กร 3 ตัว คือ การเจริญเติบโตของยอดขาย (3 ข้อ) การเจริญเติบโตของส่วนแบ่งตลาด (4 ข้อ) และการเจริญเติบโตของส่วนแบ่งกำไร (4 ข้อ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการ SMEs ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควต้า โดยจัดประชากรออกเป็น 3 จังหวัด คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยใช้สัดส่วนของประชากรที่ได้จากฐานข้อมูลทั้ง 3 จังหวัด สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายมาจาก SMEs จังหวัดละ 200 คน รวมเป็น 600 คน การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการทอแบบ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแล้วนัดวันมารับแบบสอบถามคืน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) และภายหลังจากการได้รับแบบสอบถามกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ลงรหัส และบันทึก ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในการวัดตัวแปรแฝงใช้สถิติของบาร์ทลีย์ (Bartlett's Test of Sphericity) โดยค่าสถิติทดสอบของบาร์ทลีย์ มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ และดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.500-1 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ด้วยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีไลค์ลิตูด (Maximum Likelihood Estimate: ML) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.25 (Jöreskog & Sörbom, 2003) การตรวจสอบตัวแปรแต่ละตัวเป็นการแจกแจงแบบปกติ (Univariate Normal Distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) มีค่าไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าไม่เกิน 7.00 และค่าในข้อมูลต้องมีค่าไม่เกินกว่า 3 SD (West, Finch, & Curran, 1995) และหากผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องตามสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยสามารถปรับแต่งโมเดลใหม่โดยอาศัยทฤษฎี และดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2011; Byrne, 2016) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ตรวจสอบโดยค่าไคสแควร์ (Chi-square Goodness of Fit Index) ที่มีค่า p สูงกว่า .05 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) มากกว่า .05 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ยกกำลังสอง (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) และช่วงความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 90 RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง .05 หรือไม่เกิน .08 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Non-Normed Fit Index: NNFI) มีค่าใกล้ 1 หรือมีค่ามากกว่า 1 และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่ามากกว่า .90 (Brown & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60) อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 37.1) อายุ 21-30 ปี (ร้อยละ 29.3) อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 21.6) ตามลำดับ สำเร็จการศึกษา ระดับ ปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 26.5 24.4 19.8 และ 15.0 ตามลำดับ ร้อยละ 79.9 มีประสบการณ์การทำงานในองค์กร 1-10 ปี ร้อยละ 13.7 มีประสบการณ์การทำงานในองค์กร 11-20 ปี โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.2 เป็นเจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ ร้อยละ 10.9 เป็นผู้บริหารระดับสูง/กรรมการผู้จัดการฝ่าย องค์กรของตัวอย่างร้อยละ 94.1 เป็นองค์กรขนาดเล็ก ร้อยละ 94.9 มีบุคลากรน้อยกว่า 50 คน ตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการในจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 40.7 จังหวัดยะลา ร้อยละ 33.8 และจังหวัดนราธิวาส ร้อยละ 25.6

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัวแปร เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติของบาร์ทลีส พบว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน (KMO) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.912 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 0.250-0.733 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การเจริญเติบโตของส่วนแบ่งตลาด กับการเจริญเติบโตของยอดขายเท่ากับ 0.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการทดสอบแบบจำลอง 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝงตามที่กำหนดไว้ในการศึกษา ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 1 (แบบจำลอง 1) ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดแบบ 5 องค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดีพอสมควร RMSEA มีค่า 0.062 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แต่ไม่เกิน 0.08 90% CI of RMSEA มีขอบล่างเท่ากับ 0.052 ซึ่งใกล้กับ 0.5 และขอบบนมีค่าเท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.080 NNFI มีค่า 0.98 มีค่ามากกว่า 0.95 CFI มีค่า 0.99 มีค่ามากกว่า 0.95 SRMR มีค่า 0.035 มีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งบ่งบอกความสอดคล้องในระดับที่ดีในระดับหนึ่ง

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ การปรับแบบจำลองในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีตัดแปลงแบบจำลอง (MI) โดยเส้นทางอิทธิพลที่ต้องปรับลด 1 เส้น และคงไว้ในเรื่องของพลวัตของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีความเป็นไปได้ทางทฤษฎีและแนวคิดในเรื่องของปัจจัยสภาพแวดล้อม Grimm, Lee, Smith, and Smith (2006) และ Chandler, (2010) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจของผู้ประกอบการ SMEs มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจตกอยู่ภายใต้สภาวะการณ์ที่เป็นพลวัตมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในด้านดำเนินการได้อย่างดีและรวดเร็ว ดังนั้น ผลจากการปรับแบบจำลองตามขั้นตอนดังกล่าว พบว่า ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดแบบ 5 องค์ประกอบที่ได้ปรับแล้ว แสดงอยู่ในตารางที่ 1 (แบบจำลอง 2) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี RMSEA มีค่า 0.057 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แต่ไม่เกิน 0.08 90% CI of

RMSEA มีค่าต่ำกว่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งใกล้กับ 0.05 และขอบบนมีค่าเท่ากับ 0.067 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.080 NNFI มีค่า 0.96 มีค่ามากกว่า 0.95 CFI มีค่า 0.99 มีค่ามากกว่า 0.95 SRMR มีค่า 0.032 มีค่าน้อยกว่า 0.08 ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างในขั้นต่อไปด้วยแบบจำลองแบบ 5 องค์ประกอบที่ปรับแล้วในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ พบว่าการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองในการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 1 (แบบจำลอง 3) เมื่อประเมินค่า RMSEA แบบจำลองนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีพอสมควร แม้ว่า RMSEA มีค่า 0.056 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แต่ไม่เกิน 0.08 90% CI of RMSEA มีค่าต่ำกว่าใกล้เคียงกับ 0.046 และขอบบนมีค่าไม่เกิน 0.08 ส่วน NNFI และ CFI มีค่ามากกว่า 0.95 และ SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.080 ซึ่งบ่งบอกความสอดคล้องในระดับที่ดีมาก โดยรวมสรุปได้ว่า แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและแบบจำลองสมการโครงสร้าง

แบบจำลอง	χ^2	df	p	RMSEA	90% CI of RMSEA	NNFI	CFI	SRMR
1 แบบจำลองการวัด 5 องค์ประกอบ	188.53	57	<0.001	0.062	0.052 – 0.071	0.98	0.99	0.035
2 แบบจำลองการวัด 5 องค์ประกอบที่ปรับแล้ว	160.87	55	<0.001	0.057	0.047 – 0.067	0.96	0.99	0.032
3 แบบจำลองสมการโครงสร้าง	161.14	56	<0.001	0.056	0.046 – 0.066	0.98	0.99	0.032

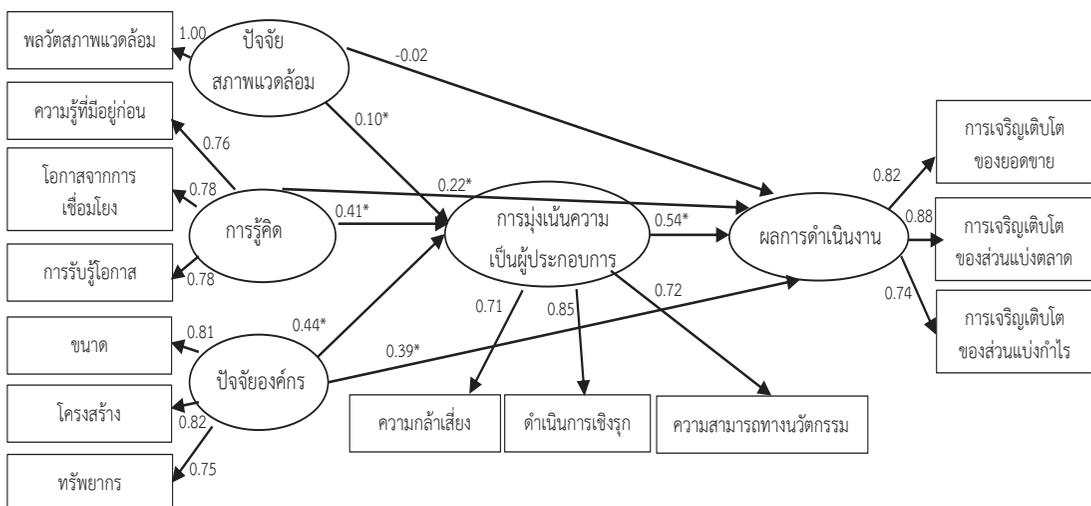
จากรูปที่ 2 น้ำหนักองค์ประกอบในทุกตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.71-1.00 บ่งบอกถึงความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) อยู่ในระดับดีมาก ตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการได้ร้อยละ 0.71 และผลการดำเนินงานขององค์กรได้ร้อยละ 0.39 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยองค์กร (Path Coefficient = 0.44) ตามด้วย การรู้จัก (Path Coefficient = 0.41) และปัจจัยสภาพแวดล้อม (Path Coefficient = 0.10) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ (Path Coefficient = 0.54) ปัจจัยองค์กร (Path Coefficient = 0.39) และการรู้จัก (Path Coefficient = 0.22) ขณะที่ปัจจัยสภาพแวดล้อมไม่มีอิทธิพล

ทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ โดยมี (Indirect Path Coefficient = 0.06) ดังแสดงในตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวม (ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลดำเนินงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ การรู้จักและปัจจัยสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ขณะที่ผลการดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลจากการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยองค์กร และการรู้จัก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ			
			ปัจจัยสภาพแวดล้อม	การรู้จัก	ปัจจัยองค์กร	การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ
การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ	0.71	DE	0.10**	0.41**	0.44**	-
		IE	-	-	-	-
		TE	0.10**	0.41**	0.44**	-
ผลการดำเนินงานขององค์กร	0.39	DE	-0.02	0.22**	0.39**	0.54**
		IE	0.06	0.22**	0.24**	-
		TE	-0.04	0.44**	0.63**	0.54**

**p<.01



รูปที่ 2 แบบจำลองปัจจัยของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กร รองลงมา คือ การรู้จัก และปัจจัยสภาพแวดล้อม ตามลำดับ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ขณะที่ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ รองลงมา คือ ปัจจัยองค์กร และการรู้จัก ตามลำดับ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานของ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรแต่ส่งผลทางอ้อมผ่านการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยองค์กรสามารถอธิบายได้ว่า การที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในเรื่องของฐานทรัพยากรที่มีคุณค่าด้านโครงสร้าง ขนาด และทรัพยากรที่เพียงพอ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น รวมถึงการตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงภายใน และสามารถทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานหรือผลการดำเนินงานได้สูงและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ (Steers, 1977; Covin & Slevin, 1989; Barney, 1991; Lumpkin & Dess, 1996; Kor & Mahoney, 2004) ปัจจัยองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการ SMEs ที่มุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญและสามารถจัดสรรทรัพยากรบุคคล เงิน เวลา และอื่น ๆ ที่ส่งผลไปยังผลการดำเนินงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จได้

การรู้จักเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลให้เกิดการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Christensen, Peterson, and Madsen (1989); Hills, Lumpkin, and Singh (1997); Kirzner (1997) และ Mitchell et al. (2007) เนื่องจากการรู้จักสามารถอธิบายได้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์หนึ่งของผู้ประกอบการที่จะรับรู้การใช้ประโยชน์จากโอกาสทางธุรกิจ ซึ่งอาจได้จากความรู้ที่มีอยู่ก่อน หรือจากความรู้ของตนเองที่ได้มาจากตนเองหรือผู้อื่น และเมื่อถูกนำมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการได้จัดตั้งวิสาหกิจใหม่ หรือแสวงหาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ออกมาสู่ตลาด อาจกล่าวได้ว่า การรู้จักเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีความคุ้มค่าต่อการลงทุนและสามารถสร้างวิสาหกิจใหม่หรือปรับปรุงผลการดำเนินงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นไปสู่การสร้างผลกำไรในการดำเนินงานให้กับผู้ประกอบการ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมุ่งเน้นการเป็นผู้ประกอบการโดยปัจจัยสภาพแวดล้อม สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลให้การมุ่งเน้นผู้ประกอบการในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น สภาพตลาด เศรษฐกิจ การเมืองมุ่งจำเพาะเจาะจงที่ขึ้นอยู่กับสภาพของงาน อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมขององค์กรไม่ส่งผลกับผลการดำเนินงานขององค์กร แต่กลับส่งผลทางอ้อมไปยังผลการดำเนินงานผ่านการมุ่งเน้นของผู้ประกอบการ ดังนั้น เพื่อให้ผลการดำเนินงานส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรควรต้องพึ่งพาความรู้หรือความสามารถของผู้ประกอบการมากกว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ Schumpeter (1942); Steers (1977) และ Shane and Venkataraman (2000) พบว่า การที่องค์กรสามารถอยู่รอดภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ประกอบการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและส่งผ่านไปยังผลการดำเนินการขององค์กร

ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติ กิจกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ รวมถึงการช่วยเข้าไปปรับปรุงธุรกิจให้เกิดผลการดำเนินงานของธุรกิจให้ดีขึ้นในด้านของการเจริญเติบโตและอยู่รอดในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ซึ่งผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hult et al. (2004); Wang (2008); Rhee et al. (2010); Nasution, Mavondo, Matanda, and Ndubisi (2011) และ Tajeddini (2011) ซึ่งอธิบายได้ว่า การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ประกอบไปด้วย ความกล้าเสี่ยง การดำเนินการเชิงรุก และความสามารถทางด้านนวัตกรรม ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรในด้านการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการใช้กระบวนการการตัดสินใจในการดำเนินงานเชิงรุกที่มีการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ โอกาสใหม่ ๆ ในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้ประกอบการ SMEs ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ควรมีการจัดรูปแบบในการดำเนินงานใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผลการดำเนินงาน และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของ SMEs ดังนี้ 1) SMEs ต้องมีความมุ่งมั่นในด้านของการรู้จักคิด ในการเรียนรู้สิ่งที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์ของผู้ประกอบการที่รับรู้การใช้ประโยชน์จากโอกาสทางธุรกิจ ซึ่งอาจได้จากความรู้ที่มีอยู่ก่อน หรือจากความรู้ของตนเอง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ โดยการสนับสนุนทั้งในเรื่องของเวลา เงิน และโอกาส เพื่อให้คนในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้ทางธุรกิจ เกิดประสบการณ์ตรง สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ 2) SMEs ต้องมีการสร้างความแตกต่างจากธุรกิจเดิม ๆ ที่เคยมีและเคยเป็นอยู่ในลักษณะเชิงรุกเรื่องตลาด สินค้าและบริการ ภาพลักษณ์ และอื่น ๆ 3) SMEs ควรมีความเข้าใจในเรื่องของฐานทรัพยากรที่ส่งผลต่อปัจจัยขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อมในการปรับตัวเชิงรุกให้องค์กร สามารถตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่จะเกิดขึ้น 4) เพื่อให้ SMEs สามารถอยู่รอดในปัจจุบัน ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็น ปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกอบการไม่ควรละเลย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2554). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภกพพล เต็มธีรกิจ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พัฒนาชุมชนจังหวัดนราธิวาส. (2561). *ฐานข้อมูลวิสาหกิจชุมชน*. จาก <http://www3.cdd.go.th/narathiwat/>
- พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี. (2561). *ฐานข้อมูลวิสาหกิจชุมชน*. จาก <http://www3.cdd.go.th/pattani/>

- พัฒนาชุมชนจังหวัดยะลา. (2561). *ฐานข้อมูลวิสาหกิจชุมชน*. จาก <http://www3.cdd.go.th/yala/>
วิฑูรย์ เจียมจิตต์ตรง. (2553). *ปัจจัยภาวะผู้ประกอบการที่มีต่อผลประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม* (วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2561). *รายงานสถานการณ์ SMEs ปี 2560 และ
แนวโน้มปี 2561*. จาก <http://www.sem.go.th>
- Acs, Z. J., & Audretsch, D. B. (1988). Innovation and firm size in manufacturing. *Technovation*,
7(3), 197-210.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*,
17(1), 99-120. doi: 10.1177/014920639101700108
- Brown, M., & Cudeck, R. (1993). *EQS structural equations program manual*. Los Angeles:
Multivariate Software.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications,
and programming* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation
capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Chandler, V. (2010). *An interpretation of discouraged borrowers based on relationship lending
working paper* (working paper no. lu188-102/2010E-PDF). Ottawa, Ont.: Industry
Canada, small business and tourism branch.
- Christensen, P. S., Peterson, R., & Madsen, O. O. (1989). *Opportunity identification: The
contribution of entrepreneurship to strategic management*. Denmark: Aarhus
University Institute of Management.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign
environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.
- Ferreira, J., & Azevedo, S. (2007). Entrepreneurial orientation as a main resource and capability
on small firm's growth. *Munich Personal RePEc Archive*, 5682, 1-20.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (2017). *Social cognition: From brains to culture* (3rd ed.). London:
Sage.
- Grimm, C. M., Lee, H., Smith, K. G., & Smith, K. G. (2006). *Strategy as action: Competitive
dynamics and competitive advantage*. New York: Oxford University Press.
- Hills, G. E., Lumpkin, G. T., & Singh, R. P. (1997). Opportunity recognition: Perceptions and
behaviors of entrepreneurs. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 17(4), 168-182.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis:
Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A
Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact
on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.

- Jambulingam, T., & Doucette, W. R. (1999). Pharmacy entrepreneurial orientation: Antecedents and its effect on the provision of innovative pharmacy services. *Journal of Social and Administrative Pharmacy*, 16(1), 26-37.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (2003). *LISREL 8.54. structural equation modeling with the simplis command language*. Chicago: Scientific Software.
- Keskin, H. (2006). Market orientation, learning orientation, and innovation capabilities in SMEs: An extended model. *European Journal of Innovation Management*, 9(4), 396-417.
- Kirzner, I. M. (1997). Entrepreneurial discovery and the competitive market process: An Austrian approach. *Journal of Economic Literature*, 35(1), 60-85.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Kor, Y. Y., & Mahoney, J. T. (2004). Edith Penrose's (1959) contributions to the resource-based view of strategic management. *Journal of Management Studies*, 41(1), 183-191.
- Lee, T. S., & Tsai, H. J. (2005). The effects of business operation mode on market orientation, learning orientation and innovativeness. *Industrial Management & Data Systems*, 105(3), 325-348.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1) 135-172.
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1983). Strategy making and environment: The third link. *Strategic Management Journal*, 4(3), 221-235.
- Millett, B. (1998). Understanding organisations: The dominance of systems theory. *International Journal of Organisational Behaviour*, 1(1), 1-12.
- Mitchell, R. K., Busenitz, L. W., Bird, B., Marie Gaglio, C., McMullen, J. S., Morse, E. A., & Smith, J. B. (2007). The central question in entrepreneurial cognition research 2007. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(1), 1-27. doi: 10.1111/j.1540-6520.2007.00161.x
- Morris, M. H. (1998). *Entrepreneurial intensity: Subtitle sustainable advantages for individuals, organizations, and societies*. Verenigde Staten: Greenwood Publishing Group.
- Morrison, A., Breen, J., & Ali, S. (2003). Small business growth: Intention, ability and opportunity. *Journal of Small Business Management*, 41(4), 417-425. doi: <https://doi.org/10.1111/1540-627X.00092>
- Naman, J. L., & Slevin, D. P. (1993). Entrepreneurship and the concept of fit: A model and empirical tests. *Strategic Management Journal*, 14(2), 137-153.
- Nasution, H. N., Mavondo, F. T., Matanda, M. J., & Ndubisi, N. O. (2011). Entrepreneurship: Its relationship with market orientation and learning orientation and as antecedents to innovation and customer value. *Industrial Marketing Management*, 40(3), 336-345.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.

- Raymond, L., & St-Pierre, J. (2010). R & D as a determinant of innovation in manufacturing SMEs: An attempt at empirical clarification. *Technovation*, 30(1), 48-56. doi: <https://doi.org/10.1016/j.technovation>
- Rhee, J., Park, T., & Lee, D. H. (2010). Drivers of innovativeness and performance for innovative SMEs in South Korea: Mediation of learning orientation. *Technovation*, 30(1), 65-75.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Socialism, capitalism and democracy*. New York: Harper and Brothers.
- Schumpeter, J. A., & Backhaus, U. (2003). The theory of economic development. *Joseph Alois Schumpeter 1*, 61-116.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Journal*, 25(1), 217-226.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1) 46-56.
- Tajeddini, K. (2011). The effects of innovativeness on effectiveness and efficiency. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 4(1), 6-18.
- Wang, C. L. (2008). Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(4), 635-657.
- Welsh, J. A., & White, J. F. (1981). Converging on characteristics of entrepreneurs. In K. H. Vesper (Ed.), *Frontiers of entrepreneurship research* (pp.504-515). Wellesley, MA: Babson Center for Entrepreneurial Studies.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Issues, concepts and application* (pp. 56-75). Newbury Park, CA: Sage.

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

Motivation Factors Affecting Rubber Farmers in the Na Thawi District of Songkhla Province to Be “Smart Farmers”

ปาริฉัตร รุ่งเรืองณัฐกุล^{1*}, บัญชา สมบูรณ์สุข¹, อยุทธ์ นิสสภา¹, และ ปองพชร ธาราสูข¹
Parichat Rungruengnatthakun^{1*}, Buncha Somboonsuke¹, Ayut Nissapa¹, and Pongpachara Tarasook¹

Abstract

This study is about the motivation factors that affect rubber farmers in Na Thawi District of Songkhla Province to be “smart farmers.” Its aim was to study 1) the economic and social conditions of the households of rubber farmers in Na Thawi district of Songkhla province, 2) the motivation factors of becoming “smart farmers” and 3) analyze the factors. Data collection was carried out by structured interviews with a sample group of 370 farmers. The mean, percentage, standard deviation, and multiple regressions were used for data analysis. The results indicated the average age of the rubber farmers was 48.19 years old; rubber farming was their main occupation; their average income earned per month was 9,040.82 baht; and their average years of experience working with rubber plantations were

¹ภาควิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

¹Department of Agricultural Development, Faculty of Natural Resources, Prince of Songkla University Hatyai District, Songkhla Province 90110

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding Email: hug_73nicer@hotmail.com)

รับบทความวันที่ 6 มิถุนายน 2562 แก้ไขวันที่ 25 สิงหาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 4 กันยายน 2562

at 19.49 years. Motivation factors that affect the rubber farmers to become smart farmers, including individual, economic, social and production, were at high level of influence. Out of fifteen, eight independent variables were influential for becoming smart farmers at a significant level of 0.01 and with 50.40 percentage of prediction ability. The motivation factors that had positive relationships for becoming smart farmers were the farmers' educational duration, experiences in rubber plantation, the number of family members, support from the government, and the production quantity. The motivation factors that had negative relationships for becoming smart farmers were the farmer's age and expenditures and savings, with a 0.01 significant level.

Keywords: Motivation Factor, Smart Farmer, Rubber Farmer

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา 2) ปัจจัยจูงใจและการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ และ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ในพื้นที่อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 ครัวเรือน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการศึกษาพบว่าเกษตรกรชาวสวนยางพารามีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 48.19 ปี ทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลัก โดยมีรายได้จากการทำสวนยางพาราเฉลี่ย 9,040.82 บาทต่อเดือน ประสบการณ์การทำสวนยางพาราเฉลี่ย 19.49 ปี ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และการผลิต ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราจากตัวแปรอิสระทั้ง 15 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระ จำนวน 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะได้ร้อยละ 50.40 ($R^2=0.504$) ซึ่งปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ คือ ระยะเวลาในการศึกษาของเกษตรกร ประสบการณ์การทำสวนยางพารา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การสนับสนุนจากภาครัฐ และปริมาณผลผลิต ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ คือ อายุของเกษตรกร รายจ่ายของครัวเรือน และเงินออมของครัวเรือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ เกษตรกรอัจฉริยะ เกษตรกรชาวสวนยางพารา

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มุ่งพัฒนาประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุ

วิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ (สถาบันพัฒนาสิ่งทอ, 2560) นำมาซึ่งแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการเกษตร ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาโดยมุ่งให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีหลักประกันความมั่นคงด้านอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคเกษตรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) จึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่มุ่งเน้นให้เกษตรกรเป็นผู้มีความภาคภูมิใจในการเป็นเกษตรกร มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร โดยใช้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจมีการนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้เพื่อพัฒนาการผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเข้าใจห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร และมีรายได้จากการทำเกษตรกรรมไม่ต่ำกว่า 180,000 บาทต่อครัวเรือนต่อปี (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2559) จะเห็นได้ว่าการเกษตรมีความสำคัญต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะใช้ภายในประเทศแล้วยังส่งออกสร้างรายได้ให้กับประเทศอีกด้วย

พืชเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยและภาคใต้ คือ ยางพารา เนื่องจากประเทศไทยส่งออกยางพาราเป็นอันดับหนึ่งของโลก ในปี 2558 ภาคใต้มีพื้นที่ปลูกยางพารา 14,579,285 ไร่ มีเนื้อที่กรีดยางได้ 12,962,733 ไร่ มีผลผลิต 3,135,888 ตัน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.64 ของผลผลิตทั้งหมดของประเทศไทย จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่การปลูกยางพารามากเป็นลำดับสองของภาคใต้ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559) ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลัก (สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2558) แต่ปัจจุบันสถานการณ์ราคายางพารามีความไม่แน่นอน ทำให้การดำรงชีพของเกษตรกรตกอยู่ในความเสี่ยง ความอ่อนไหว และความเปราะบาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) เกษตรอัจฉริยะจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกร รวมถึงความสามารถในการแข่งขันและการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน (ฤทัยชนก จริ่งจิตร, 2556) โดยเฉพาะอำเภอนาทวี เป็นพื้นที่ที่มีผลผลิตยางพาราเฉลี่ยต่อไร่ต่อปีสูงสุดในจังหวัดสงขลา จำนวน 347 กิโลกรัมต่อไร่ ในปี 2556 (สำนักงานเกษตรอำเภอนาทวี, 2557) และยุทธศาสตร์ของอำเภอ นาทวี มุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิตมวลรวมในภาคเกษตร นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของรายได้เฉลี่ยของเกษตรกร จึงทำให้สำนักงานเกษตรอำเภอนาทวี ได้กำหนดแผนปฏิบัติงานโครงการส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ในโครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่องหรือเกษตรกรอัจฉริยะขึ้น แต่การดำเนินงานยังมีข้อจำกัดของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ ส่งผลให้เกษตรกรชาวสวนยางพาราในอำเภอ นาทวี จังหวัดสงขลา ไม่พบรายชื่อกิจการขึ้นทะเบียนเป็นเกษตรกรอัจฉริยะสาขายางพารา (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2560) จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ อำเภอ นาทวี จังหวัดสงขลา เพื่อข้อมูลในครั้งนี้นำมากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เกษตรอำเภอ นาทวี รวมถึงผู้สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกษตรกรอัจฉริยะให้กับเกษตรกรชาวสวนยางพาราในพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดอื่นต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจและสังคม ของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา
อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจของบุคคลที่ส่งผลให้กระทำการใด ๆ ซึ่งเป็นลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง โดยพบว่า มี 2 ปัจจัย (สมปอง สองเมือง, 2545) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ใช้สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) และความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยพอใจหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานโดยไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้และมีผลต่อการอยู่รอดขององค์กรหรือหน่วยงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน สถานะของอาชีพ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

เกษตรกรอัจฉริยะ

เกษตรกรอัจฉริยะ เป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2555 ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งเกษตรกรอัจฉริยะ หมายถึง เกษตรกรที่มีความรู้ในเรื่องที่ทำอยู่ มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ มีความตระหนักถึงคุณภาพสินค้าและความปลอดภัยของผู้บริโภค มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม มีความภูมิใจในความเป็นเกษตรกร โดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ให้คำจำกัดความของเกษตรกรอัจฉริยะในแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. Smart Farmer หมายถึง เกษตรกรอัจฉริยะ กล่าวคือ บุคคลที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน 6 ประการ และคุณสมบัติทางด้านรายได้ โดยคุณสมบัติพื้นฐาน ทั้ง 6 ประการ ได้แก่ การมีความรู้ในระบบการผลิตด้านการเกษตรในสาขาที่ตนทำอยู่ มีความสามารถในการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ มีความสามารถในการบริหารจัดการผลผลิตและการตลาด มีความตระหนักถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและหรือสังคม ในส่วนของคุณสมบัติทางด้านรายได้ จะต้องมียาได้ไม่ต่ำกว่า 180,000 บาทต่อครัวเรือนต่อปี

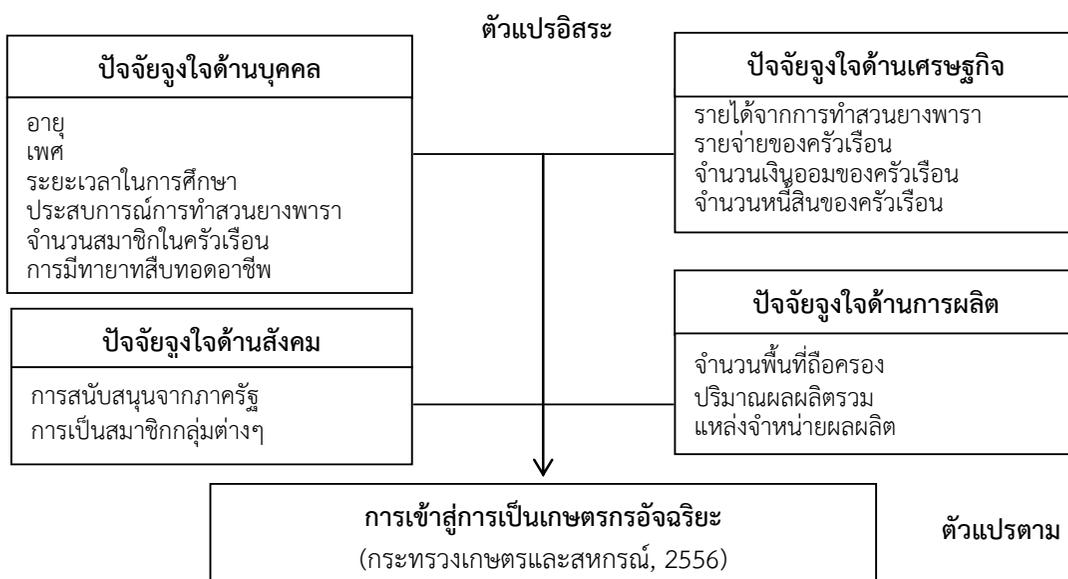
2. Existing Smart Farmer หมายถึง เกษตรกรที่เป็น Smart Farmer อยู่แล้ว เนื่องจากผลจากการคัดกรอง สามารถผ่านคุณสมบัติด้านรายได้ที่ไม่ต่ำกว่า 180,000 บาทต่อครัวเรือนต่อปี และผ่านคุณสมบัติ

พื้นฐานครบทั้ง 6 ข้อ โดยผ่านตัวบ่งชี้อย่างน้อย 1 ตัว ในแต่ละคุณสมบัติ

3. Developing Smart Farmer หมายถึง เกษตรกรที่ยังไม่เป็น Smart Farmer เนื่องจากผลจากการคัดกรองยังไม่ผ่านคุณสมบัติทั้งทางด้านรายได้ที่ไม่ต่ำกว่า 180,000 บาทต่อครัวเรือนต่อปี และผ่านคุณสมบัติพื้นฐานไม่ครบทั้ง 6 ข้อ ซึ่งเป็นเกษตรกรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมตามความต้องการของเกษตรกรแต่ละราย

4. Smart Farmer ต้นแบบ หมายถึง เกษตรกรที่ผ่านการพิจารณาเป็น Existing Smart Farmer แล้ว และผ่านคุณสมบัติของ Smart Farmer ต้นแบบในแต่ละสาขา จำนวน 10 สาขาหลัก ได้แก่ ข้าว ปาล์ม น้ำมัน ยางพารา ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ มันสำปะหลัง อ้อยโรงงาน ประมง ปศุสัตว์ เกษตรผสมผสาน Young Smart Farmer และสาขาอื่น ๆ ที่มีความโดดเด่นในการทำการเกษตรในสาขานั้นของแต่ละพื้นที่ และสามารถเป็นต้นแบบและเป็นบทเรียนให้กับเกษตรกรรายอื่น ๆ

กรอบแนวคิด



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เกษตรกรชาวสวนยางพาราอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ในตำบลที่มีการปลูกยางพารามากเป็น 3 อันดับแรก นั่นคือ ตำบลนาทวี ตำบลคลองทราย และตำบลคลองขวาง รวมจำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราทั้งสิ้น 3,914 ครัวเรือน ซึ่งอำเภอ นาทวี ยังไม่พบรายชื่อเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ และหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ สมาชิกตัวแทน

ในครัวเรือนที่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลัก ครัวเรือนละ 1 ราย จากนั้นทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในตำบลนาทิว ตำบลคลองทราย และตำบลคลองขวาง ซึ่งมีจำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราทั้งสิ้น 3,914 ครัวเรือน ในส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 จากการคำนวณทำให้ได้จำนวนตัวอย่าง 363 ราย เพื่อให้ข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อนน้อยลง ผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มเก็บตัวอย่างทั้งสิ้น 370 ราย โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในตำบลนาทิว จำนวน 141 ราย ตำบลคลองทราย จำนวน 114 ราย และตำบลคลองขวาง จำนวน 115 ราย รวมทั้งสิ้น 370 ราย (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำบล	จำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ราย)
นาทิว	1,492	141
คลองทราย	1,206	114
คลองขวาง	1,216	115
รวม	3,914	370

หมายเหตุ: ตัวแทนของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา 1 คน ต่อ 1 ครัวเรือน

2. เครื่องมือและการวัดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structured Interview) โดยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Personal Interview) ซึ่งเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) และปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) ทั้งนี้ ในการทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความถูกต้องของเครื่องมือ (Validity Test) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเนื้อหา (IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (สุรพงษ์ คงสัตย์ และ อธิชาติ ธรรมวงศ์, 2551) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 หลังจากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยนำแบบสัมภาษณ์ไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน ในพื้นที่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป (दनัย ปัตตพงศ์, ม.ป.ป.) ซึ่งความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับเท่ากับ 0.891

เครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐานของเกษตรกร สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการผลิตของเกษตรกร ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 2) ปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ คือ 0 เท่ากับ ไม่เป็นปัจจัยจูงใจ 1 เท่ากับ เป็นปัจจัยจูงใจน้อยที่สุด 2 เท่ากับ เป็นปัจจัยจูงใจน้อย 3 เท่ากับ เป็นปัจจัยจูงใจปานกลาง 4 เท่ากับ เป็นปัจจัยจูงใจมาก

และ 5 เท่ากับ เป็นปัจจัยจูงใจมากที่สุด โดยมีการให้ค่าน้ำหนักตัวเลขตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) เกณฑ์เฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา คำนวณจากการหาค่าพิสัยโดยกำหนดให้ ค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 4.17 - 5.00 ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 3.33 - 4.16 ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 2.49 - 3.32 ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 1.66 - 2.48 ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 0.83 - 1.65 ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด และค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 0.00 - 0.82 ไม่เป็นปัจจัยจูงใจ และ 3) การประเมินการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกร ตามเกณฑ์การสำรวจและประเมินคุณสมบัติของเกษตรกรอัจฉริยะของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2556) เป็นข้อคำถาม 2 ตัวเลือก คือ ผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ โดยให้เกษตรกรชาวสวนยางพาราประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติของเกษตรกรอัจฉริยะ โดยกรณี que เกษตรกรผ่านเกณฑ์การประเมินการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะในข้อคำถามนั้น กำหนดให้มีค่าคะแนนเป็น 1 และกรณีที่เกษตรกรไม่ผ่านเกณฑ์การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะในข้อคำถามนั้น กำหนดให้มีค่าคะแนนเป็น 0 จากนั้นนำค่าคะแนนที่ได้มาแปลความหมายโดยเทียบเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติของแต่ละประเด็นในการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ (ตารางที่ 4) แล้วนำมาจัดกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะตามคำจำกัดความของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 การแปลความหมายคะแนนตามเกณฑ์การประเมินการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

กลุ่มเกษตรกร	ช่วงคะแนน
Smart Farmer ต้นแบบสาขาพารา	30-56
เกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer)	38
Existing Smart Farmer	12-35
Developing Smart Farmer	11-33

3. การทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจด้านบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และการผลิต ไม่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

H_1 : ตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจด้านบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และการผลิต อย่างน้อย 1 ด้านมีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรอัจฉริยะ และทฤษฎีแรงจูงใจ ได้แก่ รายงานการวิจัย บทความวิจัย คู่มือเกษตรกรอัจฉริยะของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูล que ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม

เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ด้วยวิธีการถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการทีละตัวแปร (Stepwise) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังสมการ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_{15}x_{15}$$

เมื่อ Y คือ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

a คือ ค่าคงที่

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_{15}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, 3, ..., 15

$x_1, x_2, x_3, \dots, x_{15}$ คือ ปัจจัยจูงใจของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

x_1 คือ อายุของเกษตรกร

x_2 คือ เพศของเกษตรกร

x_3 คือ ระยะเวลาในการศึกษา

x_4 คือ ประสบการณ์การทำสวนยางพารา

x_5 คือ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

x_6 คือ การมีทายาทสืบทอดอาชีพทำสวนยาง

x_7 คือ รายได้จากการทำสวนยางพารา

x_8 คือ รายจ่ายของครัวเรือน

x_9 คือ จำนวนเงินออมของครัวเรือน

x_{10} คือ จำนวนหนี้สินของครัวเรือน

x_{11} คือ การสนับสนุนจากภาครัฐ

x_{12} คือ การเป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ

x_{13} คือ จำนวนพื้นที่ถือครอง

x_{14} คือ ปริมาณผลผลิต

x_{15} คือ แหล่งจำหน่ายผลผลิต

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเงื่อนไขก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล โดยการหาค่า Cook's Distance ของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่ามีค่า Cook's Distance อยู่ที่ ระหว่าง 0 - 0.063 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความผิดปกติของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.2 ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Test of Normality) การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน โดยวิธีการทดสอบ สามารถกระทำได้ด้วยวิธี Kolmogorov - Smirnov Test โดยมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05 ผลการทดสอบพบว่ามีระดับนัยสำคัญหรือค่า Sig = 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบทฤษฎีแนวโน้มนำเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) ซึ่งระบุว่า สำหรับประชากรใด ๆ หากเก็บตัวอย่าง ในจำนวนที่มากพอ การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าวจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) ซึ่งทฤษฎีแนวโน้มนำเข้าสู่ส่วนกลางกล่าวว่า จำนวน

ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำให้การแจกแจงเป็นแบบปกติ ควรมีมากกว่า 30 ตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 370 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

5.3 ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า (Homoscedasticity) โดยการวิเคราะห์ Non - constant Variance Score Test หรือ ใช้ Box's Test of Equality ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญของสถิติของความแปรปรวนมากกว่า 0.05 แสดงว่า ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ทุกค่าสังเกต (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธี Box's Test of Equality ในการตรวจสอบ พบว่า มีนัยสำคัญของการทดสอบ เท่ากับ 0.311 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่

5.4 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) คือ ค่าความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่าสถิติของ Durbin-Watson ในการทดสอบว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่าสถิติของ Durbin-Watson คือ ค่าอยู่ในช่วง 2.6 - 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ ค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ ค่าอยู่ในช่วง 0.0 - 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก และหากค่าสถิติของ Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือค่าความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการการวิเคราะห์ความถดถอย พหุเชิงเส้นมีปัญหา จากการตรวจสอบ พบว่า ค่า Durbin-Watson มีค่า 2.329 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

5.5 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยการใช้ค่าสถิติ Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการมีมาก นั่นคือเกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor มีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งถือว่าการวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. สภาพเศรษฐกิจ และสังคม ของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

เกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ตอบแบบสัมภาษณ์ในพื้นที่อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา เป็นเพศชาย ร้อยละ 76.76 อายุเฉลี่ย 48.19 ปี จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 43.24 โดยมีระยะเวลาในการศึกษาเฉลี่ย 8.07 ปี เกษตรกรส่วนใหญ่ทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลัก ร้อยละ 90.00 มีรายได้เฉลี่ย 13,636.36 บาทต่อเดือน โดยมีรายได้จากการทำสวนยางพาราเฉลี่ย 9,040.82 บาทต่อเดือน

รายได้นอกภาคเกษตรเฉลี่ย 7,000 บาทต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ย 12,645.16 บาทต่อเดือน เงินออมของครัวเรือนในปี 2560 เฉลี่ย 9,133.33 บาท และหนี้สินคงเหลือในปี 2560 เฉลี่ย 57,893.94 บาท แหล่งกู้ยืมหลัก คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ร้อยละ 63.05 ส่วนเกษตรกรที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกภายในชุมชน ร้อยละ 41.62 เข้าร่วมกลุ่มออมทรัพย์มากที่สุด (ร้อยละ 43.51) รองลงมา คือ กลุ่มสหกรณ์ (ร้อยละ 29.22) กองทุนหมู่บ้าน (ร้อยละ 22.08) สัจจะวันละบาท (ร้อยละ 22.08) และกลุ่มแม่บ้าน (ร้อยละ 2.60) ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer)

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านบุคคลในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำสวนยางพารา รองลงมา คือ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อายุหรือวัย การมีแรงงานและมีทายาทในการสืบทอดอาชีพทางการเกษตร และระยะเวลาในการศึกษา ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพศของเกษตรกรชาวสวนยางพารา

2.2 ปัจจัยจูงใจด้านเศรษฐกิจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินออม รองลงมา คือ รายได้จากการทำสวนยางพารา และจำนวนหนี้สิน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายจ่ายของครัวเรือน

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านสังคมในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และการเป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ ตามลำดับ

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านการผลิตในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการผลิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จำนวนพื้นที่ถือครองในการทำสวนยางพารา รองลงมา คือ ปริมาณผลผลิตเฉลี่ยจากการทำสวนยางพารา และแหล่งจำหน่ายผลผลิตยางพารา ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะในแต่ละด้าน

n=370

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจูงใจ
ปัจจัยจูงใจด้านบุคคล	3.44	1.41	มาก
1. อายุหรือวัย	3.70	1.24	มาก
2. ระยะเวลาในการศึกษา	3.38	1.40	มาก
3. เพศ	2.62	1.83	ปานกลาง
4. ประสบการณ์การทำสวนยางพารา	3.78	1.46	มาก
5. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	3.71	1.27	มาก
6. มีทายาทสืบทอดอาชีพทางการเกษตร	3.45	1.28	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจิตใจ
ปัจจัยจิตใจด้านเศรษฐกิจ	3.70	1.43	มาก
1. รายได้จากการทำสวนยางพารา	3.92	1.36	มาก
2. รายจ่าย	3.00	1.96	ปานกลาง
3. จำนวนเงินออม	4.14	1.16	มาก
4. จำนวนหนี้สิน	3.73	1.22	มาก
ปัจจัยจิตใจด้านสังคม	3.85	1.37	มาก
1. ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาล	3.92	1.30	มาก
2. การเป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ	3.78	1.44	มาก
ปัจจัยจิตใจด้านการผลิต	3.71	1.43	มาก
1. จำนวนพื้นที่ถือครอง	3.97	1.40	มาก
2. ผลผลิตเฉลี่ยจากการทำสวนยางพารา	3.70	1.58	มาก
3. แหล่งจำหน่ายผลผลิตยางพารา	3.46	1.30	มาก
รวมทั้งหมด	3.62	1.41	มาก

ข้อสังเกตจากตารางที่ 3 ผลจากการศึกษาปัจจัยจิตใจของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา พบว่า ภาพรวมปัจจัยจิตใจในด้านต่าง ๆ ของเกษตรกรอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) โดยระดับปัจจัยจิตใจทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) ตามด้วยระดับปัจจัยจิตใจทางด้านการผลิต ($\bar{X} = 3.71$) ทางด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.70$) และทางด้านบุคคล ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าเกษตรกรให้ระดับปัจจัยจิตใจทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และการเป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ

3. คะแนนการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกร ตามเกณฑ์การสำรวจและประเมินคุณสมบัติของเกษตรกรอัจฉริยะ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2556) พบว่า เกษตรกรผ่านเกณฑ์การเป็นต้นแบบ ในประเด็นระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการทำสวนยางพารา (ไม่น้อยกว่า 10 ปี) ร้อยละ 90.27 รองลงมา คือ ผ่านเกณฑ์การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ในประเด็นความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ทั้งจากเจ้าหน้าที่ และผ่านทางระบบสารสนเทศและการสื่อสารอื่น ๆ ร้อยละ 85.68 ส่วนเกณฑ์ที่เกษตรกรไม่ผ่านมากที่สุด คือ เกณฑ์การมีความตระหนักถึงคุณภาพสินค้าและความปลอดภัยของผู้บริโภค ในประเด็นมีกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP GMP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 98.38 รองลงมา คือ เกณฑ์การมีความรู้ในเรื่องที่ทำอยู่ คือ ความสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือให้คำแนะนำปรึกษากับผู้อื่นได้ คิดเป็นร้อยละ 88.38 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 คะแนนการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะตามเกณฑ์การประเมินการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา

n=370

เกณฑ์การประเมิน	ไม่ผ่านเกณฑ์		ผ่านเกณฑ์	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. คุณสมบัติทางด้านรายได้				
1.1 มีรายได้จากการทำการเกษตรไม่ต่ำกว่า 180,000 บาทต่อครัวเรือนต่อปี	322	87.03	48	12.97
2. คุณสมบัติพื้นฐาน				
2.1 คุณสมบัติพื้นฐานด้านการมีความรู้ในเรื่องที่ทำอยู่				
2.2.1 สามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือให้คำแนะนำปรึกษากับผู้อื่นได้	327	88.38	43	11.62
2.2.2 สามารถเป็นเกษตรกรต้นแบบหรือจุดเรียนรู้ให้กับผู้อื่น	322	87.03	48	12.97
2.2 คุณสมบัติพื้นฐานด้านการมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ				
2.2.1 สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล ทั้งจากเจ้าหน้าที่ และผ่านทางระบบสารสนเทศและการสื่อสารอื่น ๆ	53	14.32	317	85.68
2.2.2 มีการบันทึกข้อมูลและใช้ข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์วางแผนก่อนเริ่มดำเนินการและบริหารจัดการผลผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด	210	56.76	160	43.24
2.2.3 มีการนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอาชีพของตนเองได้	60	16.22	310	83.78
2.3 คุณสมบัติพื้นฐานด้านการบริหารจัดการผลผลิตและการตลาด				
2.3.1 มีความสามารถในการบริหารจัดการปัจจัยการผลิต แรงงาน และทุน	145	39.19	225	60.81
2.3.2 มีความสามารถในการเชื่อมโยงการผลิตและการตลาด เพื่อให้ขายผลผลิต	215	58.11	155	41.89
2.3.3 มีการจัดการของเหลือจากการผลิตที่มีประสิทธิภาพ (Zero Waste Management)	322	87.03	48	12.97

ตารางที่ 4 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ไม่ผ่านเกณฑ์		ผ่านเกณฑ์	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
2.4 คุณสมบัติพื้นฐานด้านการมีความตระหนักถึงคุณภาพสินค้าและความปลอดภัยของผู้บริโภค				
2.4.1 มีความรู้หรือได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐาน GAP GMP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ	326	88.11	44	11.89
2.4.2 มีกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP GMP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ	364	98.38	6	1.62
2.5 คุณสมบัติพื้นฐานด้านการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม/สังคม				
2.5.1 มีกระบวนการผลิตที่ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม (Green Economy)	183	49.46	187	50.54
2.5.2 มีกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง	139	37.57	231	62.43
2.6 คุณสมบัติพื้นฐานด้านการมีความภูมิใจในความเป็นเกษตรกร				
2.6.1 มีความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพการเกษตร	263	71.08	107	28.92
2.6.2 รักและหวงแหนพื้นที่และอาชีพทางการเกษตรไว้ให้รุ่นต่อไป	119	32.16	251	67.84
2.6.3 มีความสุขและพึงพอใจในการประกอบอาชีพการเกษตร	131	35.41	239	64.59
3. คุณสมบัติการเป็น Smart Farmer ต้นแบบสาขายางพารา				
3.1 ทำกิจกรรมในสาขายางพาราด้วยตนเอง	49	13.24	321	86.76
3.2 ระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการทำสวนยางพารา (ไม่น้อยกว่า 10 ปี)	36	9.73	334	90.27
3.3 มีการปฏิบัติที่ดี ได้แก่ มีผลผลิตสูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด มีการใช้สารเคมีอย่างถูกต้องและปลอดภัย มีการนำเศษวัสดุเหลือใช้มาประยุกต์ใช้ใหม่อีกครั้ง	191	51.62	179	48.38

ตารางที่ 4 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ไม่ผ่านเกณฑ์		ผ่านเกณฑ์	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
3.4 มีความโดดเด่น ได้แก่ มีการคิดค้นหรือนำภูมิปัญญามาใช้ในการผลิต มีผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจริงจากการนำวิธีคิดค้นหรือนำภูมิปัญญาใช้ในการแก้ไขปัญหา และมีเกษตรกรเข้ามาเรียนรู้วิธีการดังกล่าว	314	84.86	56	15.14
3.5 มีความพร้อมในการเป็นแบบอย่าง ได้แก่ มีผู้มาขอศึกษาดูงาน มีความสามารถในการทำความเข้าใจกับผู้อื่นได้ดี มีความพร้อมและเต็มใจที่จะเป็นจุดเรียนรู้ให้กับผู้อื่น มีบทบาทและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้มาเยือน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในชุมชน	159	42.97	211	57.03

การประเมินการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกร ตามเกณฑ์การสำรวจและประเมินคุณสมบัติของเกษตรกรอัจฉริยะ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2556) ทำให้ทราบว่าเกษตรกรชาวสวนยางพาราในอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา อยู่ในกลุ่ม Developing Smart Farmer ร้อยละ 78.65 เนื่องจากยังเข้าไม่ถึงคุณสมบัติทางด้านรายได้ และยังเข้าไม่ถึงตัวบ่งชี้ของคุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 6 ประการ รองลงมาคือ กลุ่ม Existing Smart Farmer และ Smart Farmer ต้นแบบสาขายางพารา ขณะที่ไม่พบเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์เกษตรกรอัจฉริยะตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 กลุ่มของเกษตรกรในการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรในพื้นที่อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

กลุ่มเกษตรกร	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
Smart Farmer ต้นแบบสาขายางพารา	30-56	19	5.13
เกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer)	38	-	-
Existing Smart Farmer	12-35	60	16.22
Developing Smart Farmer	11-33	291	78.65

ข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ

1) Smart Farmer ต้นแบบสาขายางพารา เกษตรกรจะต้องผ่านคุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 6 ข้อ และคุณสมบัติการเป็น Smart Farmer ต้นแบบสาขายางพารา โดยคุณสมบัติพื้นฐานข้อที่เกษตรกรกลุ่มนี้ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือ การมีกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ รองลงมา คือ ความสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือให้คำแนะนำปรึกษาให้กับผู้อื่นได้

ส่วนคุณสมบัติการเป็น Smart Farmer ต้นแบบสาขายางพารา ข้อที่เกษตรกรกลุ่มนี้ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือ มีความโดดเด่น ได้แก่ มีการคิดค้น หรือนำภูมิปัญญามาใช้ในการผลิต มีผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจริงจากการนำวิธีคิดค้นหรือนำภูมิปัญญามาใช้ในการแก้ไขปัญหา และมีเกษตรกรเข้ามาเรียนรู้วิธีการดังกล่าว รองลงมา คือ มีการปฏิบัติที่ดี ได้แก่ มีผลผลิตสูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด มีการใช้สารเคมีอย่างถูกต้องและปลอดภัย มีการนำเศษวัสดุเหลือใช้มาประยุกต์ใช้ใหม่อีกครั้ง

2) เกษตรกรอัจฉริยะ เกษตรกรจะต้องผ่านคุณสมบัติทางด้านรายได้ และคุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 6 ข้อ ซึ่งเกษตรกรไม่ผ่านคุณสมบัติทางด้านรายได้ และคุณสมบัติพื้นฐาน โดยคุณสมบัติพื้นฐานข้อที่เกษตรกรกลุ่มนี้ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือ การมีกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ รองลงมา คือ ความสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือให้คำแนะนำปรึกษาให้กับผู้อื่นได้

3) Existing Smart Farmer เกษตรกรจะต้องผ่านคุณสมบัติพื้นฐานทั้ง 6 ข้อ โดยผ่านตัวบ่งชี้ของคุณสมบัติอย่างน้อย 1 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเกณฑ์การประเมินที่เกษตรกรกลุ่มนี้ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือ การมีกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP หรือมาตรฐานอื่น ๆ รองลงมา คือ ความสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือให้คำแนะนำปรึกษาให้กับผู้อื่นได้ และการจัดการของเหลือจากการผลิตที่มีประสิทธิภาพ (Zero Waste Management) ตามลำดับ

4) Developing Smart Farmer เกษตรกรผ่านคุณสมบัติพื้นฐานไม่ครบทั้ง 6 ข้อ โดยเกณฑ์การประเมินที่เกษตรกรกลุ่มนี้ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือ การมีกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ รองลงมา คือ ความสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือให้คำแนะนำปรึกษาให้กับผู้อื่นได้ และการจัดการของเหลือจากการผลิตที่มีประสิทธิภาพตามลำดับ

4. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

การนำปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราจากตัวแปรทั้ง 15 ตัวแปร เข้าสมการโดยการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการทีละตัวแปร พบตัวแปรจำนวน 8 ตัวแปร ที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ ได้แก่ อายุของเกษตรกร (X_1) ระยะเวลาในการศึกษาของเกษตรกร (X_3) ประสบการณ์การทำสวนยางพารา (X_4) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (X_5) รายจ่ายของครัวเรือน (X_8) เงินออมของครัวเรือน (X_9) การสนับสนุนจากภาครัฐ (X_{11}) และปริมาณผลผลิต (X_{14}) ซึ่งสามารถทำนายการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราได้ร้อยละ 50.40 (R Square = 0.504) ส่วนที่เหลือร้อยละ 49.60 เป็นความสามารถของปัจจัยจูงใจอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาเข้ามาในสมการ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยจุดใจของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

n=370

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์	t - value	p - value
ค่าคงที่	7.429	3.117	0.000
อายุของเกษตรกร (X_1)	-4.829	-5.135	0.000
ระยะเวลาในการศึกษาของเกษตรกร (X_3)	5.752	2.689	0.000
ประสบการณ์การทำสวนยางพารา (X_4)	0.176	5.512	0.000
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (X_5)	3.891	6.949	0.000
รายจ่ายของครัวเรือน (X_8)	-5.274	-3.098	0.000
เงินออมของครัวเรือน (X_9)	-1.947	-3.672	0.000
การสนับสนุนจากภาครัฐ (X_{11})	7.588	4.389	0.000
ปริมาณผลผลิต (X_{14})	7.879	2.477	0.000
R = 0.710 R Square = 0.504 Std. Error of the Estimate = 6.305			
Durbin - Watson = 2.392 F = 17.725 p - value = 0.01			

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 6 สามารถนำมาเขียนสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 7.429 - 4.829X_1 + 5.752X_3 + 0.176X_4 + 3.891X_5 - 5.274X_8 - 1.947X_9 + 7.588X_{11} + 7.879X_{14}$$

จากสมการถดถอยซึ่งมีค่าประมาณการค่าคงที่ เท่ากับ 7.429 ซึ่งการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ พื้นฐาน เกษตรกรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีคะแนนการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ จำนวน 7.429 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่เป็นอิสระจากคะแนนที่มาจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ ดังนี้

4.1 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์อายุของเกษตรกรชาวสวนยางพารา (X_1) เท่ากับ -4.829 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจุดใจด้านอายุเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะลดลง 4.829 คะแนน

4.2 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์ระยะเวลาในการศึกษาของเกษตรกร (X_3) เท่ากับ 5.752 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจุดใจด้านระยะเวลาในการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะเพิ่มขึ้น 5.752 คะแนน

4.3 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์ประสบการณ์การทำสวนยางพารา (X_4) เท่ากับ 0.176 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจุดใจด้านประสบการณ์การทำสวนยางพาราเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะเพิ่มขึ้น 0.176 คะแนน

4.4 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (X_5) เท่ากับ 3.891 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจุดใจด้านจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะเพิ่มขึ้น 3.891 คะแนน

4.5 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์รายจ่ายของครัวเรือน (X_8) เท่ากับ -5.274 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจูงใจด้านรายจ่ายของครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะลดลง 5.274 คะแนน

4.6 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์เงินออมของครัวเรือน (X_9) เท่ากับ -1.947 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจูงใจด้านเงินออมของครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะลดลง 1.947 คะแนน

4.7 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์การสนับสนุนจากภาครัฐ (X_{11}) เท่ากับ 7.588 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะเพิ่มขึ้น 7.588 คะแนน

4.8 ค่าประมาณการสัมประสิทธิ์ปริมาณผลผลิต (X_{14}) เท่ากับ 7.879 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีปัจจัยจูงใจด้านปริมาณผลผลิตเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะเพิ่มขึ้น 7.879 คะแนน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา สามารถสรุปและอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา โดยระดับปัจจัยจูงใจด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ตามด้วยระดับปัจจัยจูงใจด้านการผลิต ด้านเศรษฐกิจ และด้านบุคคล ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยจูงใจด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และการเป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ อาจกล่าวได้ว่า การที่ภาครัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนทั้งในเรื่องขององค์ความรู้และปัจจัยในการผลิต รวมถึงการเป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ ล้วนเป็นปัจจัยจูงใจให้เกษตรกรเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ญูธนันท์ โพธิจันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาความต้องการการช่วยเหลือของเกษตรกรชาวสวนยางในความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางอำเภอแกลง พบว่า ผลการศึกษาความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ภาคเอกชน ในการดำเนินการทำสวนยาง พบว่าเกษตรกรชาวสวนยางมีความต้องการให้ภาครัฐ ภาคเอกชน พิจารณาสubsidy ในด้านราคา และความเป็นอยู่ของเกษตรกร รองลงมา คือ ต้องการให้ภาครัฐ ภาคเอกชน ช่วยเหลือทางด้านการตลาด จะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจทางสังคม คือ ประเด็นที่มีความสำคัญและมีความเชื่อมโยงในทุกด้านที่เกี่ยวข้องในการทำสวนยางพารา ดังนั้น ภาครัฐจึงเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีความสำคัญในการพัฒนาเกษตรกรและภาคเกษตรกรรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ในอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกรชาวสวนยางพารา อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านบุคคล ได้แก่ อายุของเกษตรกร ระยะเวลาในการศึกษาของเกษตรกร ประสบการณ์การทำสวนยางพารา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ปัจจัยจูงใจด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายจ่ายของครัวเรือน เงินออมของครัวเรือน ปัจจัยจูงใจด้านสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากภาครัฐ และปัจจัยจูงใจด้านการผลิต ได้แก่ ปริมาณผลผลิต โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ คือ ระยะเวลาในการศึกษาของเกษตรกร ประสบการณ์การทำสวนยางพารา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การสนับสนุนจากภาครัฐ และปริมาณผลผลิต ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ อายุของเกษตรกร รายจ่ายของครัวเรือน และเงินออมของครัวเรือน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า อายุมีผลทางลบต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า หากเกษตรกรมีอายุมากขึ้น การเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะน้อยกว่าเกษตรกรชาวสวนยางที่มีอายุน้อย อาจเป็นเพราะเกษตรกรที่มีอายุน้อยจะมีการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ที่กว้างขวางมากกว่าเกษตรกรที่มีอายุมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Kontogeorgos, Michailidis, Chatzitheodoridis, and Loizou (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเรียนรู้ของเกษตรกรรุ่นใหม่ในประเทศกรีซ ผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรรุ่นใหม่มีอายุเฉลี่ย 33 ปี และร้อยละ 74.80 มีการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งของข้อมูล โดยเกษตรกรรุ่นใหม่คือผู้ที่มีขอบเขตความรู้ที่กว้างไกล และมีความกล้าที่จะลงทุนในการทำธุรกิจ เมื่อเทียบกับเกษตรกรรุ่นเก่า เนื่องจากมีอายุอยู่ในวัยที่พร้อมเรียนรู้ และมีการศึกษาสูง จึงมีการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ดี

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการศึกษาของเกษตรกรมีผลทางบวกต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาในการศึกษาส่งผลต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เกษตรกรที่มีการศึกษาสูง จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ และการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kontogeorgos et al. (2014) ได้มีการกล่าวถึงระดับการศึกษา โดยพบว่า เกษตรกรในกรณีศึกษามีการศึกษาสูง (ร้อยละ 72.00 มีการศึกษาที่สูงกว่ามาตรฐาน) จึงมีการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำสวนยางพารามีผลทางบวกต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารา มีประสบการณ์การทำสวนยางพาราเฉลี่ย 19.49 ปี จึงถือได้ว่าเกษตรกรมีความชำนาญในการทำสวนยางพารา และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการสวนยางพาราได้เพิ่มขึ้น อาจกล่าวได้ว่า หากมีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำการเกษตรที่ยาวนาน สามารถเป็นปัจจัยจูงใจให้เกษตรกรเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ คันทันนีย์ กระจ่างโฉม, สุดารัตน์ อุทราธรัตน์, ณัฐสิทธิ์ ศรีนุรักษ์, และ อุบลรัตน์ หยายไต้ (2559) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของทายาทเกษตรกรในการสานต่ออาชีพเกษตรในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระยะเวลาในการทำการเกษตรของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของทายาทเกษตรกรในการสานต่ออาชีพเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ผลการวิจัยพบว่า จำนวนสมาชิกในครัวเรือนมีผลทางบวกต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า หากเกษตรกรมีจำนวนแรงงานในการทำเกษตรอัจฉริยะที่เพียงพอโดยไม่ต้องจ้างแรงงานเพิ่ม จะทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตด้านแรงงานได้ จึงเป็นปัจจัยจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สอดคล้องกับการศึกษาของ นัทธ์หทัย ศิริวิริยะสมบุรณ์, อารงค์ เมฆโหรา, และ ทิพวรรณ ลิ้มงูร (2556) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษของเกษตรกรในอำเภอ บางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า จำนวนแรงงานในครัวเรือน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกษตรกรยอมรับการปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ผลการวิจัยพบว่า รายจ่ายของครัวเรือนมีผลทางลบต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะอาจมีกิจกรรมการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการผลิตและพัฒนาตนเอง ในกระบวนการดังกล่าวส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ จึงกล่าวได้ว่า เมื่อเกษตรกรมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น จะมีการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของ อรณิภา สีคุณน้ำเที่ยง และ ชัยชาญ วงศ์สามัญญ (2560) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเกษตรในอนาคตของสมาชิกกลุ่มยุวเกษตรกรดีเด่น ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า แรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลผลิตบริโภคได้ สร้างรายได้ ลดรายจ่าย ลงทุนน้อย และไม่ตกงาน เป็นแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ผลการวิจัยพบว่า เงินออมของครัวเรือนมีผลทางลบต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า เงินออมเป็นเงินที่เกษตรกรไว้ใช้จ่ายในอนาคต หากมีการนำเงินออมมาใช้ในการลงทุนเพื่อทำการเกษตรเพิ่มขึ้น อาจทำให้เงินหมุนเวียนในครัวเรือนลดลง ส่งผลให้เกษตรกรมีการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะลดลง อาจกล่าวได้ว่า นอกจากเงินออมแล้ว การที่เกษตรกรจะมีแรงจูงใจในการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะนั้น จะต้องมียาได้มาจากแหล่งอื่น ๆ มากกว่า 1 แหล่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วริพัทธ์ เจริญปัญญาธิราช (2560) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของเกษตรกรอินทรีย์ของไทย บทเรียนจากเกษตรกรรายย่อย พบว่า เงินออม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำการเกษตรระบบอินทรีย์ของเกษตรกรอินทรีย์ของไทย

2.7 ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากภาครัฐมีผลทางบวกต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า หากเกษตรกรได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านความรู้ และเงินทุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจส่งผลให้เกษตรกรมีการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ศันสนีย์ กระจ่างโฉม และคณะ (2559) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของทายาทเกษตรกรในการสานต่ออาชีพเกษตรในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารและการสนับสนุนด้านการเกษตรจากแหล่งต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการสานต่ออาชีพเกษตรของทายาทเกษตรกร

2.8 ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณผลผลิตมีผลทางบวกต่อการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ สะท้อนให้เห็นว่า รายได้จากการทำสวนยางพาราของเกษตรกร มาจากปริมาณผลผลิตคูณด้วยราคา ซึ่งจากการศึกษาการจัดการระบบการผลิต พบว่า ยางพารามีราคาเฉลี่ย 40.13 บาทต่อกิโลกรัม แม้ว่าเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ต้องประสบกับราคาผลผลิตที่มีความผันผวนและไม่แน่นอน เพื่อให้มีรายได้จากการทำสวนยางพาราที่เพิ่มขึ้น เกษตรกรจึงต้องเพิ่มปริมาณการผลิตให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น อาจเป็นไปได้ว่าหากเกษตรกรมีปริมาณผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้เกษตรกรมีการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาการประเมินการเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะของเกษตรกร ตามเกณฑ์เกษตรกรอัจฉริยะของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2556) จะเห็นได้ว่า เกษตรกรในพื้นที่อำเภอนาทวีอยู่ในกลุ่ม Developing Smart Farmer กลุ่ม Existing Smart Farmer และ Smart Farmer ต้นแบบสาขายางพารา ตามลำดับ ดังนั้น การพัฒนาเกษตรกรชาวสวนยางพาราสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะ ควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เกษตรกรยังเข้าไม่ถึงเกณฑ์นั้น ๆ ได้แก่ คุณสมบัติทางด้านรายได้ คุณสมบัติพื้นฐานด้านการมีความรู้ในเรื่องที่ทำอยู่ ในประเด็นความสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือให้คำแนะนำปรึกษาให้กับผู้อื่นได้ คุณสมบัติด้านการมีความตระหนักถึงคุณภาพสินค้าและความปลอดภัยของผู้บริโภค ในประเด็นมีกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP GMP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ และคุณสมบัติการเป็นต้นแบบสาขายางพารา ในประเด็นการมีความโดดเด่น ได้แก่ มีการคิดค้นหรือนำภูมิปัญญามาใช้ในการผลิต มีผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจริงจากการนำวิธีคิดค้นหรือนำภูมิปัญญามาใช้ในการแก้ไขปัญหา และมีเกษตรกรเข้ามาเรียนรู้วิธีการดังกล่าว ดังนั้น ภาครัฐควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมเกษตรกร ด้วยการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในการเป็นผู้นำและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น เสริมสร้างองค์ความรู้ในเรื่องกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน GAP เกษตรอินทรีย์ หรือมาตรฐานอื่น ๆ รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต เพื่อให้เกษตรกรนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการผลิตของตนจนเกิดความโดดเด่น สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ศึกษาเรียนรู้ได้โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมในกลุ่มเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในการทำสวนยางพารา มีอายุน้อย มีระยะเวลาในการศึกษาที่ยาวนาน มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เพียงพอ และปริมาณผลผลิตสูง มีรายจ่ายและจำนวนเงินออมของครัวเรือนน้อย แต่เพียงพอในการใช้จ่ายหมุนเวียนภายในครัวเรือน เพื่อขับเคลื่อนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเข้าสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2556). *เกษตรกรอัจฉริยะ*. จาก <https://www.opsmoac.go.th/strategic-files-391191791803>
- _____. (2559). *จำนวนพื้นที่ปลูกยางในภาคใต้*. จาก <http://www.agriinfo.doae.go.th/year60/rubber.pdf>
- _____. (2560). *เกษตรกรปราดเปรื่อง*. จาก www.thaismartfarmer.net
- ณัฐธนนท์ โพธิจันทร์. (2559). *ศึกษาความต้องการการช่วยเหลือของเกษตรกรชาวสวนยางในความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางอำเภอแก่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- दनัย ปัตตพงศ์. (ม.ป.ป.). เอกสารวิชาการด้านศาสตร์การวิจัยและสถิติประยุกต์. จาก <http://it.nation.ac.th/faculty/.pdf>
- นัทธ์หทัย ศิริวิริยะสมบุรณ์, ชำรงค์ เมฆโหรา, และ ทิพวรรณ ลิ้มงูร. (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษของเกษตรกรในอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารเกษตรพระจอมเกล้า*, 30(2), 59-67.
- พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 7(2), 20-37.
- ฤทัยชนก จริงจิตร. (2556). เจาะลึก “Smart Farmer” แค่แนวคิดใหม่หรือจะพลิกโฉมการเกษตรไทย. จาก <http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/1074-img.pdf>
- วิรัชชัย เจริญปัญญาธิ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของเกษตรกรอินทรีย์ของไทย บทเรียนจากเกษตรกรรายย่อย. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20(1), 199-215.
- คันสนีย์ กระจ่างโหม, สุภารัตน์ อุทธารัตน์, ณัฐสิทธิ์ ศรีนุรักษ์, และ อุบลรัตน์ หยาใส่. (2559). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของทายาทเกษตรกรในการสานต่ออาชีพเกษตรในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารเกษตร*, 32(1), 29-38.
- สถาบันพัฒนาสิ่งทอ. (2560). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*. จาก <http://www.thaitextile.org>
- สมปอง สองเมือง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพัทลุง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สำนักงานเกษตรอำเภอนาทวี. (2557). *แผนงานโครงการ*. จาก <http://nathawi.songkhla.doae.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. จาก <http://www.ic.moi.go.th/doc/bmt29/slide/2.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. จาก https://www.nesdb.go.th/download/plan12_%B9%8812.pdf
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2559). *เนื้อที่กรีดยาง ผลผลิต และผลผลิตต่อไร่ของยางพารา ในปี 2557 ถึง 2559*. จาก <http://www.oae.go.th>.
- สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2558). *สถานการณ์ยางพาราและการปรับตัวของเกษตรกรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. จาก <http://eris.nesdb.go.th.pdf>.
- สุรพงษ์ คงสัตย์, และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)*. จาก http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=988
- อรนิภา สีคุณน้ำเที่ยง, และ ชัยชาญ วงศ์สามัญ. (2560). แรงจูงใจในการประกอบอาชีพเกษตรในอนาคตของสมาชิกกลุ่มยุวเกษตรกรดีเด่นในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารแก่นเกษตร*, 45(1), 1497-1502.

Kontogeorgos, A., Michailidis, A., Chatzitheodoridis, F, & Loizou, L. (2014). “New farmers” a crucial parameter for the Greek primary sector: Assessments and perceptions. *J. Procedia Economics and Finance*, 14(1), 333-341.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

A Confirmatory Factor Analysis on Adaptive Leadership Skills of the Heads of Learning Strands of High Schools under the Office of the Basic Education Commission

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์^{1*} และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ¹

Nawaratwadee Chinacarawat^{1*} and Suwat Julsuwan¹

Abstract

The purposes of this research were 1) to study factors of adaptive leadership skills for the heads of learning strands of high schools under the Office of the Basic Education Commission of Thailand and 2) to analyze the confirmatory factor of adaptive leadership skills of the heads. The sample of this research consisted of 264 heads of learning strands selected by a stratified random sampling prior to simple random sampling and lottery method. The research instruments were questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics and confirmatory factor analysis through AMOS.

¹สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต.ตลาด อ.เมืองมหาสารคาม จ.มหาสารคาม 44000

¹Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University, Talat Sub-district, Mueang MahaSarakhm District, Mahasarakham Province 44000

ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: nawaratwadee_chin39@hotmail.com)

รับบทความวันที่ 12 มีนาคม 2562 แก้ไขวันที่ 19 สิงหาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 26 สิงหาคม 2562

The results were as followed:

1. The adaptive leadership skills consisted of four factors and 13 observed variables: 1) Cultural Competency (3 observed variables); 2) Creating Synergy (3 observed variables); 3) Holistic Vision (3 observed variables) and 4) Knowledge Management (4 observed variables).

2. The structural model of the confirmatory factor analysis of adaptive leadership was consistent with empirical data Chi-Square = 70.976, df = 56, p-value = .086, CMIN/DF = 1.267, RMR = .018, GFI = .961, AGFI = .937, IFI = .961, TLI = .943, CFI = .959, RMSEA = .032

Keywords: *Adaptive Leadership, The Heads of Learning Strands, Confirmatory Factor Analysis*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 264 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม AMOS สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 13 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ 2) องค์ประกอบการสร้างความกลมเกลียว ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ 3) องค์ประกอบวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้

2. โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า Chi-Square = 70.976, df = 56, p-value = .086, CMIN/DF = 1.267, RMR = .018, GFI = .961, AGFI = .937, IFI = .961, TLI = .943, CFI = .959, RMSEA = .032

คำสำคัญ: *ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน*

บทนำ

ผู้นำองค์กรทุกองค์กรต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร ฉะนั้นองค์กรที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ ต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถปรับพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และต้องเป็นผู้ริเริ่ม

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา ซึ่งต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรได้ดี ผู้นำต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม สามารถปรับองค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงไปสู่บริบทใหม่ได้ เพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตในอนาคต ผู้นำรุ่นใหม่ต้องสามารถปรับตัวและเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจและเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ มีทักษะในการสังเกตอย่างชาญฉลาด มีความกล้าและเตรียมพร้อมในการเผชิญปัญหาใหม่ที่ท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ (Thomas, 2008)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะของผู้นำรูปแบบหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่มีการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Glover, Rainwater, Jones, & Friedman, 2002; Yukl, 2002; Hogan, 2008)

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษา รวมทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โดยกำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิรูปที่มีความสำคัญยิ่ง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีความก้าวหน้าและพัฒนาศึกษาได้ดั่งนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น ยังมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการ คอยเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด และในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งได้กำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้ไว้ 8 กลุ่มสาระ คือ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) ภาษาต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ดังนั้น ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ถือว่าเป็นผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียน เพราะการบริหารการศึกษามีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ จึงจำเป็นต้องอาศัยการสร้างหรือส่งเสริมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนให้กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มของผู้นำที่มีบทบาทใกล้ชิดกับการบริหารจัดการสถานศึกษา และในขณะเดียวกันก็มีบทบาทใกล้ชิดกับการจัดการเรียนรู้และสร้างคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

2559) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยังได้มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายหลักสู่การปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2551) อย่างไรก็ตาม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในการบริหารงาน มีการตัดสินใจ การสั่งการที่มีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นแบบเชิงรุก ควรไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถคาดการณ์อนาคต มีการบริหารองค์ความรู้และการจัดการความรู้ที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางในยุคที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กร ให้สามารถรวมพลังกลุ่มคน จัดการความรู้ มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมในการจัดการปัญหาที่ท้าทายและมุ่งสู่ความเจริญรุ่งเรือง และสามารถปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนให้เท่าทันและตอบสนองต่อสิ่งที่ท้าทายในอนาคตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์, 2552 ; ประยูร เจริญสุข, 2553)

จากที่กล่าวมาข้างต้นภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงมีความสำคัญมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาทในการสร้างความกลมเกลียว ประสานความร่วมมือกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง จัดการความรู้ ปรับปรุงการทำงานด้วยวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องและยอมรับซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายแห่งความเจริญและความสำเร็จของสถานศึกษาด้วยความมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมนั้น ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาครูทั้งระบบ และทำให้การบริหารจัดการคล่องตัวขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปภายใต้เวลาและขอบเขตที่จำกัด และจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การปรับเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency) 2) การสร้างความกลมเกลียว (Creating Synergy) 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision) และ 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่มีศักยภาพ และผู้นำต้องมีการพัฒนาเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน สร้างความแตกต่าง กระตุ้นให้รู้สึกดึงดูดใจรักษาความยืดหยุ่น ทำให้สมาชิกในองค์กรรวมพลังมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารความรู้และสร้างนวัตกรรม และสามารถนำพาสมาชิกให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Glover et al., 2002; Hogan, 2008; กาญจนา ธาณะ, 2551; สันติ ชัยชนะ, 2557) ส่วน Cojocar (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นภาวะผู้นำที่มีความทันสมัย และมีความจำเป็นมากสำหรับผู้นำในยุคปัจจุบัน มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน (Clear Mission and Vision) 2) วัฒนธรรมของความเสมอภาค (Culture of Equity) 3) มีความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Capacity for Learning Community) 4) สมรรถนะในการสร้างความร่วมมือและกระจายภาวะผู้นำ (Collaborative and Distributed Leadership) 5) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Fostering Change and Renewal) 6) มุ่งสร้างความเจริญให้ทีมงาน (Enhancing Staff Growth) และ 7) การสร้างเครือข่าย (Building Bridges and Network) และ สุวรรณ วงค์เมืองแก่น (2548) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นการแสดงศักยภาพของผู้นำที่จะตัดแปลง แก้ไข ผสมผสานการบริหารงาน มีการตัดสินใจสั่งงานที่มีประสิทธิภาพ ปรับระบบการบริหารใหม่และศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการจัดการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีกระบวนการป้องกันองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้เวลาและขอบเขตที่จำกัด และนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และได้จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม 2) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 3) การสร้างความกลมเกลียว 4) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม 5) การจัดการเพื่อสมรรถนะในอนาคต (Management for Future Competency) และ 6) ความไวต่อการเปลี่ยนแปลง (Sensitive to Change)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน จึงสรุปได้ว่ามีองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม 2) การสร้างความกลมเกลียว 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และ 4) การจัดการความรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยการวิจัยเอกสาร (Document Research) จากเอกสาร ตำรา หนังสือ

บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นภาพรวม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยและองค์ประกอบภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18,816 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 264 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของ Costello and Osborne (2005) คือ ตัวอย่างควรมีจำนวน 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งตัวแปรที่สังเกต ได้มีจำนวน 13 ตัวแปร และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการ สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่มีการใส่คืน (Sampling without Replacement)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออก เป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความจำนวน 2 ข้อ และตอนที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีข้อความจำนวน 75 ข้อ ซึ่งได้ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 2) ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ในแต่ละข้อกับคะแนนรวมรายด้าน โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .384-.702 และ 3) ตรวจสอบค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .875

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน และติดต่อประสานงานกับโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง หรือฝากครู หรือเจ้าหน้าที่ ของโรงเรียนช่วยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำการจัดส่งไปและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยได้รับ

แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) การวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้โปรแกรม SPSS

2) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยวิเคราะห์ค่า KMO และ Bartlett's Test การวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้โปรแกรม SPSS

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (The First Order Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบทฤษฎีหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาไว้แล้ว ว่าโมเดลภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ค่า Chi-Square, df, p-value, CMIN/DF, RMR, GFI, AGFI, IFI, TLI, CFI และ RMSEA การวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้โปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมีจำนวน 4 องค์ประกอบ 13 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1.1) การตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม 1.2) การเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 1.3) การเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความกลมเกลียว ประกอบด้วย 2.1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2.2) การสร้างความร่วมมือ และ 2.3) การให้เกียรติผู้อื่น องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์แบบองค์รวม ประกอบด้วย 3.1) การสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบที่ 4 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4.1) การแสวงหาความรู้ 4.2) การสร้างองค์ความรู้ 4.3) การแบ่งปันความรู้ และ 4.4) การประยุกต์ใช้ความรู้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

องค์ประกอบ	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis
1. องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม				
1.1 การตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม	3.95	0.58	-0.46	0.10
1.2 การเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.38	0.58	-1.44	2.73
1.3 การเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม	4.38	0.59	-0.96	1.06
2. องค์ประกอบการสร้างความกลมเกลียว				
2.1 การมีมนุษยสัมพันธ์	4.28	0.53	-0.18	-0.99
2.2 การสร้างความร่วมมือ	3.97	0.61	-0.29	-0.28
2.3 การให้เกียรติผู้อื่น	4.22	0.63	-0.81	0.28
3. องค์ประกอบวิสัยทัศน์แบบองค์รวม				
3.1 การสร้างวิสัยทัศน์	3.97	0.78	0.04	-1.06
3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.68	0.57	0.39	-0.39
3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.06	0.66	0.15	-1.10
4. องค์ประกอบการจัดการความรู้				
4.1 การแสวงหาความรู้	4.45	0.45	-0.49	-0.36
4.2 การสร้างองค์ความรู้	4.32	0.60	-0.93	0.82
4.3 การแบ่งปันความรู้	4.27	0.64	-0.90	0.92
4.4 การประยุกต์ใช้ความรู้	4.11	0.74	-0.79	0.05
ภาพรวม	4.16	0.61	-0.51	0.14

จากตารางที่ 1 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อมูลมีการกระจายตัวดี เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเป็นลบ แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปร พบว่า มีค่าเป็นบวกและเป็นลบ แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรแต่ละตัวมีทั้งตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลมากและมีการกระจายของข้อมูลน้อย กล่าวคือ ตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นลบแสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก ส่วนตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย

2.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14513.792
	df	2775
	Sig.	.000

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 14513.792 Significance เท่ากับ .000 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Metric) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างควรมีค่ามากกว่า 0.5 ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ .814 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	T	R ²
1. องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม				
1.1 การตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม	.28	***	***	.081
1.2 การเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม	.49	.695	2.487*	.240
1.3 การเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม	.53	.767	2.434*	.278
2. องค์ประกอบการสร้างความกลมเกลียว				
2.1 การมีมนุษยสัมพันธ์	.23	***	***	.055
2.2 การสร้างความร่วมมือ	.27	.516	2.522*	.071
2.3 การให้เกียรติผู้อื่น	.56	.866	3.254*	.314

ตารางที่ 3 (ต่อ)

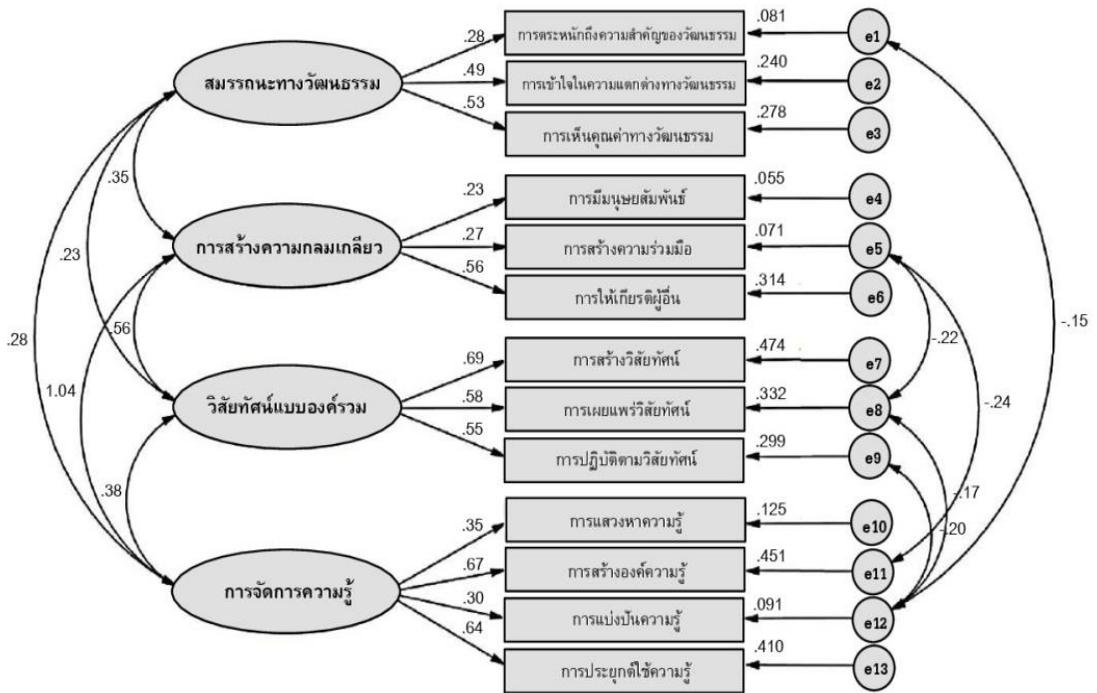
ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	T	R ²
3. องค์ประกอบวิสัยทัศน์แบบองค์รวม				
3.1 การสร้างวิสัยทัศน์	.69	***	***	.474
3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	.58	.110	5.668*	.332
3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.55	.122	5.569*	.299
4. องค์ประกอบการจัดการความรู้				
4.1 การแสวงหาความรู้	.35	***	***	.125
4.2 การสร้างองค์ความรู้	.67	.555	4.574*	.451
4.3 การแบ่งปันความรู้	.30	.360	3.354*	.091
4.4 การประยุกต์ใช้ความรู้	.64	.649	4.598*	.410

Chi-Square = 70.404, df = 54, p-value = .066, CMIN/DF = 1.304, RMR = .017, GFI = .962, AGFI = .935, IFI = .958, TLI = .935, CFI = .955, RMSEA = .034

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** โปรแกรมไม่รายงานพารามิเตอร์บังคับบนเส้นนี้

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวก ซึ่งมีค่าตั้งแต่ .23 - .69 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1.1) การตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม 1.2) การเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 1.3) การเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .28 - .53 องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความกลมเกลียว ประกอบด้วย 2.1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2.2) การสร้างความร่วมมือ และ 2.3) การให้เกียรติผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .23 - .56 องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์แบบองค์รวม ประกอบด้วย 3.1) การสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .55 - .69 และองค์ประกอบที่ 4 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4.1) การแสวงหาความรู้ 4.2) การสร้างองค์ความรู้ 4.3) การแบ่งปันความรู้ และ 4.4) การประยุกต์ใช้ความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .30 - .67 และแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมั่นในการวัด (R²) อยู่ระหว่าง .055 - .474 แสดงว่าทั้ง 13 ตัวแปร สามารถวัดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ และค่าดัชนีความสอดคล้ององค์รวม ประกอบด้วย Chi-Square = 70.404, df = 54, p-value = .066, CMIN/DF = 1.304, RMR = .017, GFI = .962, AGFI = .935, IFI = .958, TLI = .935, CFI = .955, RMSEA = .034 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 อันดับสองของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	T	R ²
1. สมรรถนะทางวัฒนธรรม	.30	***	***	.092
2. การสร้างความกลมเกลียว	1.22	1.658	1.754*	1.488
3. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม	.46	2.422	1.933*	.209
4. การจัดการความรู้	.84	1.360	1.911*	.710

Chi-Square = 70.976, df = 56, p-value = .086, CMIN/DF = 1.267, RMR = .018, GFI = .961,
 AGFI = .937, IFI = .961, TLI = .943, CFI = .959, RMSEA = .032

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

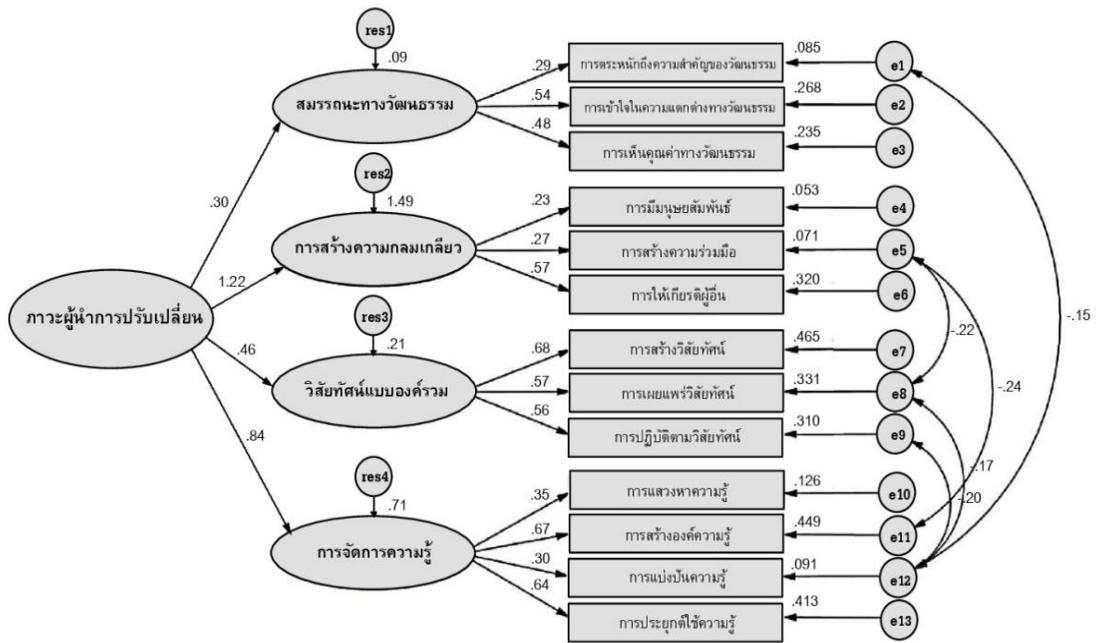
*** โปรแกรมไม่รายงานพารามิเตอร์บังคับบนเส้นนี้

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนทุกองค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก ซึ่งมีค่าตั้งแต่ .30 - 1.22 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาถึงภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การสร้างความกลมเกลียว มีค่าน้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 1.22 รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ .84 วิสัยทัศน์แบบองค์รวม มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ .46 และสมรรถนะทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ .30 ตามลำดับ และแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมั่นในการวัด (R^2) อยู่ระหว่าง .092 - 1.488 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถวัดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนและยืนยันโมเดลภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ และค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย Chi-Square = 70.976, df = 56, p-value = .086, CMIN/DF = 1.267, RMR = .018, GFI = .961, AGFI = .937, IFI = .961, TLI = .943, CFI = .959 และ RMSEA = .032 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 5 และรูปที่ 2

ตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
p-value	มากกว่า .05 (Byrne, 2001)	.086	ผ่านเกณฑ์
CMIN/DF	น้อยกว่า 3.00 (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)	1.267	ผ่านเกณฑ์
RMR	น้อยกว่า .08 (Kline, 1998)	.018	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า .90 (Kline, 1998; Byrne, 2001)	.961	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า .90 (Byrne, 2001)	.937	ผ่านเกณฑ์
IFI	มากกว่า .90 (Arbuckle, 1995)	.961	ผ่านเกณฑ์
TLI	มากกว่า .90 (Schumacker & Lomax, 2010)	.943	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า .90 (Hu & Bentler, 1999)	.959	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า .05 (Steiger, 1990)	.032	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



รูปที่ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม 2) การสร้างความกลมเกลียว 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และ 4) การจัดการความรู้ ซึ่งได้จากการที่ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ Glover et al. (2002); Daly and Chrispeels (2008); Hogan (2008); Yukl and Mahsud (2010) และ Bradberry and Greaves (2012) ที่เสนอแนวคิดมีลักษณะคล้ายกันมาบูรณาการเพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glover et al. (2002) ที่กล่าวว่า รูปแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับยุคที่ทุกคนมีทางเลือกจากความแตกต่าง ทำให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบกับคู่แข่งภายใต้เวลาที่จำกัด ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อนำองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยการแสวงหาความรู้ มองหากลยุทธ์ สร้างแรงจูงใจ และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม และมีความเข้าใจในบริบทที่มีความแตกต่างกัน ผู้นำต้อง

ทำการตัดสินใจและดำเนินการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไม่เน้นพฤติกรรมหรือกำหนดรูปแบบพฤติกรรมอย่างตายตัว แต่เกิดขึ้นตามการรับรู้ พฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Cojocar (2009) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนต้องมีลักษณะของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน เข้าใจในความหลายหลายทางวัฒนธรรม และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความทะเยอทะยานสู่การปรับเปลี่ยนที่ท้าทาย การคิดใหม่ การปรับการทำงานใหม่ ปรับเปลี่ยนปทัสถานการทำงานใหม่ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bradberry and Greaves (2012) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย เพื่อให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีความก้าวหน้า และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป อีกทั้ง ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิทยาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด คือ องค์ประกอบการจัดการความรู้ รองลงมา คือ องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม องค์ประกอบการสร้างความกลมเกลียว และองค์ประกอบวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ตามลำดับ ที่เป็นดังนี้ เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควร และที่ผ่านมาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีประสบการณ์การทำงานกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างหลากหลายรูปแบบ ได้ร่วมงานกับบุคลากร หรือหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย เป็นผลให้เกิดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมาพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเรือง อุเปียง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทรรศนะของครูโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มะลิวรรณ ประวัง (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ดวงใจ (2557) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สันติชัยชนะ (2557) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปาริชาติ วัคคว์พงษ์

(2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square = 70.976, df = 56, p-value = .086, CMIN/DF = 1.267, RMR = .018, GFI = .961, AGFI = .937, IFI = .961, TLI = .943, CFI = .959 และ RMSEA = .032 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 13 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก โดยโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบการสร้างความกลมเกลียว มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.22 รองลงมา คือ องค์ประกอบการจัดการความรู้ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .84 องค์ประกอบวิสัยทัศน์แบบองค์รวม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .46 และองค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นองค์ประกอบลำดับสุดท้าย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .30 โดยสามารถพิจารณารายองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .30 ซึ่งผ่านเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของ สุวรรณ วงค์เมืองแก่น (2548) กล่าวว่า ผู้นำควรสามารถบูรณาการความรู้ ทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ได้จากการสังเกต การวิเคราะห์ การประเมิน นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยการตระหนักเกี่ยวกับวัฒนธรรม ให้การยอมรับในความแตกต่างของวัฒนธรรม และเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนที่ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ ศิริพันธ์ ศิริพันธ์, ดาริน โตะกานี, และ มุสลินท์ โตะกานี (2552) ชี้ให้เห็นความสำคัญของสมรรถนะทางวัฒนธรรมว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้โครงสร้างของสังคม ประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ซึ่งสังคมไทยประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา มาตั้งแต่อดีต ดังนั้น การให้บริการโดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะทำให้การบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) องค์ประกอบการสร้างความกลมเกลียว มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.22 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ซึ่งผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความกลมเกลียวทำให้เกิดพลังร่วมในองค์กร โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความกลมเกลียวของ Glover et al. (2002) กล่าวว่า การสร้างความกลมเกลียวเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการรวมพลังสร้างความกลมเกลียว เช่นเดียวกับ Suzette (2005); Hogan (2008) และ Khan (2009) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรวมพลังทีมงานที่มีอายุหลากหลายให้มีความเข้าใจในจุดหมายร่วมกันเพื่อร่วมมือกันให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ สร้างความร่วมมือโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงที่จะล้มเหลวในการทำงาน 3) องค์ประกอบวิสัยทัศน์แบบองค์รวม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .46 ซึ่งผ่านเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์แบบองค์รวมของ สุวรรณ วงค์เมืองแก่น (2548) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมต้องมีความสามารถ

ในการตรวจสอบ และวิเคราะห์ขอบเขตและสิ่งที่ยังไม่ชัดเจน วิสัยทัศน์แบบองค์รวมจะใช้สร้างและแก้ไขสิ่งที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากความต้องการขององค์กร ชุมชน และประเทศชาติ วิสัยทัศน์แบบองค์รวมนี้ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างมโนภาพและการดำรงอยู่ ก่อนการดำเนินการต่อไป ผู้นำสมัยใหม่มีการเผชิญหน้ากับปัญหาและตัดสินใจวันต่อวันที่สลับซับซ้อนและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ กาญจนา ธาณะ (2551) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมต้องมีการตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการตรวจสอบและวิเคราะห์ขอบเขตและสิ่งที่ยังเห็นไม่ชัดเจน มีความเข้าใจและตระหนักถึงนโยบายขององค์กร มีการเสริมสร้างการรับรู้แบบองค์รวมและตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ มีการสร้างสรรค์ผลงานและยอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์กร มีความสามารถในการจัดการสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และ 4) องค์ประกอบการจัดการความรู้ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .84 ซึ่งผ่านเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของ สุวรรณ วงศ์เมืองแก่น (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์และยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งมนุษย์มีความต้องการในการศึกษาความรู้จากสิ่งแวดล้อม ผู้นำจึงต้องศึกษาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในมุมมองขององค์กรที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องตระหนักถึงองค์กรของตนในการแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรและนอกองค์กร โดยมีการวางรากฐานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับรู้ในสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสามารถในการปรับองค์กรของตนให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ กาญจนา ธาณะ (2551) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความตระหนักถึงองค์กรของตนในการแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต มีความสามารถในการปรับตัวองค์กรของตนให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับ Cheng, Leon-Garcia, and Foster, (2008) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่าสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม 2) การสร้างความกลมเกลียว 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และ 4) การจัดการความรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้กับสถานศึกษาได้มีการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนตามองค์ประกอบดังกล่าว

1.2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่มีความสำคัญสูงสุด คือ การสร้างความกลมเกลียว รองลงมา คือ การจัดการความรู้ วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และสมรรถนะทางวัฒนธรรม ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญตามลำดับผลการวิจัยดังกล่าว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น
- 2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรในสถานที่อื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ชัดเจน และมีขอบเขตที่กว้างขึ้น
- 2.3 ควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรในลักษณะอื่น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่หลากหลายแนวทาง
- 2.4 ควรนำโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือวิจัยเชิงทดลอง หรือวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี 2562 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา ธาณะ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- บุญเรือง อุปเฮียง. (2550). *ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทฤษฎีของครูโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ประยูร เจริญสุข. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(2), 58-67.
- ปาริชาติ วัคคั้ทพงษ์. (2558). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(2), 68-73.
- มะลิวรรณ ประเว้ง. (2551). *การพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, พิษณุโลก.
- วรเดช จันทรศร. (2551). *จากนโยบายสู่การปฏิบัติ: องค์ความรู้ ตัวแบบทางทฤษฎี และการประเมินความสำเร็จ ความล้มเหลว*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิก.
- วีระวัฒน์ ดวงใจ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ศิริพันธ์ ศิริพันธ์, ดาริน โต๊ะกานี, และ มุสลิมห์ โต๊ะกานี. (2552). สมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 1(1), 22-26.
- สันติ ชัยชนะ. (2557). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2561). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. จาก: http://data.bopp-obec.info/emis/area_school.php
- สุวรรณ วาศีเมืองแก่น. (2548). *การวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Arbuckle, J. L. (1995). *AMOS user's guide*. Chicago: SmallWaters Corporation.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2012). *Leadership 2.0: Learn the secrets of adaptive leadership*. San Diego, CA: Talent Smart.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cheng, Y., Leon-Garcia, A., & Foster, I. (2008). Toward an autonomic service management framework: A holistic vision of SOA, AON, and autonomic computing. *IEEE Communications Magazine*, 46(5), 138-146.
- Cojocar, B. (2009). Adaptive leadership: Leadership theory or theoretical derivative?. *Journal of Academic Leadership*, 7(1), 1-7.

- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation, 10*(7), 1-9.
- Daly, A. J., & Chrispeels, J. (2008). A question of trust: Predictive conditions for adaptive and technical leadership in educational contexts. *Journal of Leadership and Policy in Schools, 7*(1), 30-63.
- Glover, J., Rainwater, K., Jone, G., & Friedman, H. (2002). Adaptive leadership: Four principles for being adaptive (Part 2). *Organization Development Journal, 20*(4), 18-38.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper saddle river, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hogan, T. J. (2008). The adaptive leadership maturity model. *Organization Development Journal, 26*(1), 55-61.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55.
- Khan, O. (2009). The challenge of adaptive leadership. *Leader to Leader, 25*(38), 52-58.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research, 25*(2), 173-180.
- Suzette, L. (2005). Creating synergy in the schoolhouse: Changing dynamics among peer cohorts will drive the work of school systems. *School Administrator, 62*(8), 30-34.
- Thomas, R. J. (2008). *Crucibles of leadership: How to learn from experience to become a great leader*. Boston: Harvard Business Press.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 62*(2), 81-93.

การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

The Development of a Teacher Spirituality Scale of Student Teachers at Rajabhat University

ภาวิดา มหาวงค์^{1*}, พาสนา จุลรัตน์¹, อนู เจริญวงศ์ระยัย², และ ช่อลัดดา ขวัญเมือง²

Pavida Mahawong^{1*}, Pasana Chularut¹, Anu Jarernvongrayab², and Shauladda
Kuawmuang²

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the definition of Rajabhat University's student teacher spirituality and develop its indicators and 2) to validate the scale. The study of the definition was carried out by interviewing three academic experts in the work principles of His Majesty the late King Bhumibol Adulyadej and that of the indicators by interviewing 25 teachers who won the "Kru Dee Nai Dunag Jai" award of 2017. Then, the scale was validated with 692 Rajabhat University's student teachers. There were two main research instruments: interviews and a teacher spirituality scale. The obtained data were analyzed using Content Analysis, Discrimination, Alpha Coefficient, Construct Validity and Confirmation Factor Analysis.

The results showed that teacher spirituality consisted of three main areas of origin: self-awareness (teacher's personality, roles, and improvement), learners (teacher's act of

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110, ²คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

¹Faculty of Education, Srinakharinwirot University, 114 Sukhumvit 23, Bangkok 10110, ²Faculty of
Education, Pibulsongkhram Rajabhat University, Mueang Phitsanulok 65000

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: pavida.m@psru.ac.th)

รับบทความวันที่ 22 เมษายน 2562 แก้ไขวันที่ 28 พฤษภาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 7 มิถุนายน 2562

kindness and equal treatment of students), and the teaching profession (teacher's good attitude and faith). The Rajabhat University student teachers' spirituality scale is comprised of 55 items, classified into three main components with seven sub-components. (1) Self-awareness includes 13 items of a teacher's personality with discrimination values ranked between 0.391 to 0.625; six items of a teacher's roles with discrimination values ranked between 0.434 to 0.592; and eight items of teacher's professional development, ranked between 0.322 to 0.692. (2) Learners includes nine items of teacher's kindness towards students, ranked between 0.522 to 0.679, and seven items of teacher's equal treatment of students ranked between 0.390 to 0.532. (3) The teaching profession includes 10 items, including a teacher's good attitude towards the profession, ranked between 0.606 to 0.816, and two items of a teacher's faith in the profession with each ranked at 0.584. Alpha Coefficient values of self-awareness, learners, and the teaching profession were .885, .865, and .928, respectively. The Construct Validity showed a KMO value at 0.929 and that of Bartlett's Test of Sphericity at 18299.246, situating at an average level. The Confirmation Factor Analysis revealed that the model was acceptably constituent with the empirical data, calculating from these following values: SRMR = 0.057, RMSEA = 0.044, CFI = 0.887 and TLI = 0.881.

Keywords: *Teacher Spirituality, Teacher Spirituality Scale, Student Teachers at Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษานิยามและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการศึกษานิยามจิตวิญญาณความเป็นครูจากการสัมภาษณ์นักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และจิตวิญญาณความเป็นครู จำนวน 3 ท่าน และตัวบ่งชี้พฤติกรรมการครูที่ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ ประจำปี 2560 จำนวน 25 ท่าน และตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูจากนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 692 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา การหาค่าอำนาจจำแนก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และหาความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านที่เกิดกับตนเอง ประกอบด้วย บุคลิกภาพความเป็นครู บทบาทหน้าที่ด้านการสอน และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู 2) ด้านที่เกิดกับผู้เรียน ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา และการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค และ 3) ด้านที่เกิดกับวิชาชีพ ประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และศรัทธาในวิชาชีพครู และแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีจำนวน 55 ข้อ แบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านที่เกิดกับตนเอง ประกอบด้วย บุคลิกภาพความเป็น

ครู จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.391-0.625 บทบาทหน้าที่ด้านการสอน จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.434-0.592 และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.322-0.692 2) ด้านที่เกิดกับผู้เรียน ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.522-0.679 และการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.390-0.532 และ 3) ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู ประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.606-0.816 และศรัทธาในวิชาชีพครู จำนวน 2 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.584 เท่ากันทั้งสองข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้านที่เกิดกับตนเอง เท่ากับ .885 ด้านที่เกิดกับผู้เรียน เท่ากับ .865 ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู เท่ากับ .928 $KMO = 0.929$ และ $Bartlett's Test of Sphericity = 18299.246$ มีความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับพอใช้ โดยพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ พิจารณาได้จากค่า $SRMR = 0.057$ ค่า $RMSEA = 0.044$ $CFI = 0.887$ $TLI = 0.881$

คำสำคัญ: จิตวิญญาณความเป็นครู แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู นักศึกษาริชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทนำ

เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2554 พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้รับการถวายพระราชสมัญญานามว่า “พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน” และเป็นที่ยอมรับกันดีว่าพระองค์ท่านทรงเป็นครู ที่สั่งสอนคนไทยมาโดยตลอด พระองค์ทรงเป็นครูที่เน้นการปฏิบัติให้ลูกศิษย์ดู และที่สำคัญทรงเน้นเสมอว่าควรรียึดรากฐานเดิมของสังคมไทยไว้ พระองค์ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน จนเกิดแนวทางการพัฒนาประเทศต่าง ๆ มากมาย อาทิ ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาที่ยั่งยืน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน 23 ข้อ เป็นต้น (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2559) และสืบเนื่องจากที่พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามและพระบรมราชานุญาต ให้อัญเชิญตราพระราชลัญจกรส่วนพระองค์ เป็นตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ และให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบกับในปัจจุบันตามพระราชโองบายด้านการศึกษาศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่พระองค์ทรงสานต่อพระราชปณิธานในพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ด้านการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะประเด็นด้านการผลิตและพัฒนาครู พระองค์ทรงเน้นย้ำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นเลิศด้านผลิตและพัฒนาครู ให้มีมาตรฐานและมีจิตวิญญาณความเป็นครู ดังนั้น การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อวงการวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงทางด้านการผลิตครูมายาวนาน และเป็นมหาวิทยาลัยของพระราช

จิตวิญญาณความเป็นครูถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อาชีพครูมีคุณค่าและความหมาย ทั้งต่อตนเอง ผู้เรียน และวิชาชีพ ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูจะมีความสำนึกในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ทั้ง

ต่อหน้าที่ของตนเอง การอบรมสั่งสอน มีความรัก เมตตา ปราบปรามดีต่อศิษย์ ตลอดจนพัฒนาตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและต่อวิชาชีพ ดังที่ สุมน อมรวิวัฒน์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะทำงานด้วยหัวใจ สมอง และสองมือ เพื่อพัฒนาอบรมบ่มเพาะนิสิตศิษย์ให้เป็นคนดีมีศักยภาพ มีเมตตาเป็นหลักธรรม เพราะครูที่ปราศจากความรักและความเมตตา แม้ว่าจะมีความรู้มากเพียงใด ก็ไม่สามารถที่จะเป็นครูที่ดีได้ คงเป็นเพียงครูที่มีอาชีพครูเท่านั้น ไม่ได้เป็นครูมืออาชีพที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู หรือเป็นเพียงแค่เปลือกครูเท่านั้น ไม่ได้เป็นแก่นแท้ของครู ดังนั้น จิตวิญญาณความเป็นครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง

ที่ผ่านมาการศึกษาและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู มีผู้ศึกษาและให้นิยามของจิตวิญญาณความเป็นครูไว้หลากหลาย อาทิ Bush (1999) ที่ได้กล่าวถึงคนที่มีลักษณะของจิตวิญญาณในการสอน (Teaching Spirituality) หรือจิตวิญญาณในการดูแล (Spirituality Care) ไว้ว่าจะต้องเป็นคนเปิดใจให้กว้าง สร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียน มีเวลาให้กับผู้เรียน มีสติตั้งใจอยู่กับปัจจุบันเสมอ นอกจากนี้ ธรรมนนทิกา แจ่มสว่าง (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี จิตวิญญาณความเป็นครูที่ปรากฏเป็นคุณลักษณะทางจิตนี้เกี่ยวข้องกับความคิดที่มีต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าของบทบาทหน้าที่ การมีศรัทธาในวิชาชีพ มีและยึดมั่นต่ออุดมการณ์ในการทำงานครู มีความเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่น ในขณะที่จิตวิญญาณความเป็นครูที่ปรากฏเป็นพฤติกรรม ประกอบด้วย การปฏิบัติตนต่อนักเรียนด้วยความเมตตา ช่วยเหลือ เสียสละ อดทน การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนใหญ่เป็นการศึกษานิยามในบริบททั่วไป ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษานิยามของจิตวิญญาณความเป็นครูตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร นอกจากนี้ ยังมีผู้ที่พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูไว้ อาทิ ญัฐภรณ์ หลาวทอง และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) ได้ทำการพัฒนาตัวชี้วัดจิตวิญญาณความเป็นครูและพัฒนาสร้างแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ จำนวน 4 องค์ประกอบ จำนวน 38 ข้อ และ สุพิชญา โคทวิ และ วาริรัตน์ แก้วอุไร (2557) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อใช้วัดระดับจิตวิญญาณความเป็นครู ของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จำนวน 66 ข้อ และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์, ชัยยุทธ มณีรัตน์, และ พงษ์เทพ จิระโร (2559) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 37 ข้อ ซึ่งทำการศึกษาในบริบทของครูโดยทั่วไปและเฉพาะกลุ่มของมหาวิทยาลัยตนเองเท่านั้น และยังไม่มีการวิจัยใดที่นำแนวทางศาสตร์พระราชากับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาใช้ในกระบวนการวิจัย

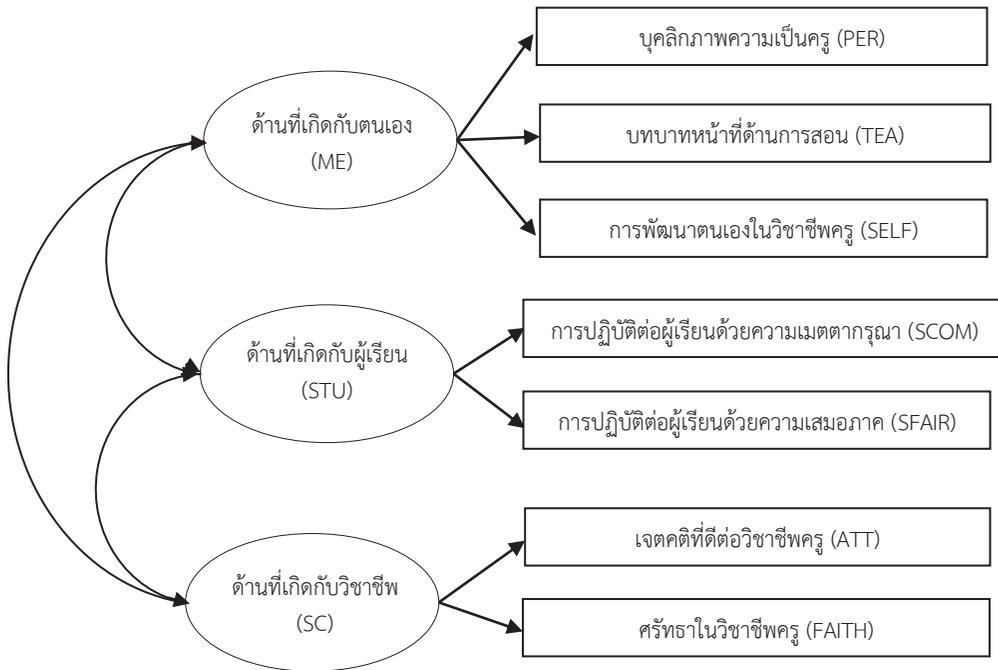
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษานิยามของจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นเบื้องต้น ภายใต้กรอบแนวคิดของศาสตร์พระราชากับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพัฒนาตัวชี้วัดพฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่ามีอะไรบ้าง สอดคล้องกับศาสตร์พระราชากับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร หรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบกิจกรรมหรือรูปแบบการจัดการ

เรียนรู้ เพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้มีจิตวิญญานความเป็นครูต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษานิยามและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญานความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัติจิตวิญญานความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญานความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษานิยามและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญานความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มเป้าหมาย มี 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการศึกษานิยามของจิตวิญญานความเป็นครู เป็นนักวิชาการศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และจิตวิญญานความเป็นครู ประกอบด้วย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ศาสตราจารย์กิตติคุณ สุมน อมรวิวัฒน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.โสรัช โปธิแก้ว

2. กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ครูผู้ได้รับรางวัล “ครูดีในดวงใจ” ครั้งที่ 14 ประจำปี 2560 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 219 คน และมีกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวนทั้งสิ้น 25 คน โดยพิจารณาเลือกจากเกณฑ์สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 2 ระดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก ตาก สุโขทัย อุทัยธานี อุดรดิตถ์ พิษิตร์ กำแพงเพชร นครสวรรค์ และเพชรบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานิยามของจิตวิญญาณความเป็นครู คือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครู คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยพิจารณาจากข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ผลการพิจารณาพบว่า ข้อคำถามมีความครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน มีข้อคำถามถูกต้องเหมาะสมตรงตามโครงสร้าง และมีภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานิยามของจิตวิญญาณความเป็นครู คือ การวิเคราะห์และสรุปเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครู คือ การวิเคราะห์และสรุปเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ และใช้เทคนิค Critical Incident Technique (CIT) เพื่อรวบรวมพฤติกรรมของครูที่สามารถสังเกตได้ และมีความสมบูรณ์เพียงพอสำหรับนำไปทำนายพฤติกรรมการแสดงออกถึงจิตวิญญาณความเป็นครูต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ปีการศึกษา 2560 แบ่งตามเขตภูมิศาสตร์ จำนวน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11 แห่ง ภาคกลาง 14 แห่ง และภาคใต้ 5 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 22,450 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้พัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครู ได้แก่ นักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 คณะครุศาสตร์ โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามภูมิภาค อย่างน้อย 1 แห่ง ได้แก่ เขตภาคเหนือ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เขตภาคกลาง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และเขตภาคใต้ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ จำนวน 55 ค่า ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) ที่เสนอให้ใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10 ถึง 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า

(550-1,100 คน) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจริงได้รวมทั้งสิ้น 692 คน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เพียงพอต่อการหาคุณภาพได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และผู้วิจัยนำแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู มาหาความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 100 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยโปรแกรมสำเร็จรูป M-Plus 7

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษานิยามและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์เนื้อหาจากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครู

นักวิชาการ	นิยามของจิตวิญญาณความเป็นครู
ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล	จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นจิตสำนึกในหน้าที่ของความเป็นครู เกี่ยวกับการทุ่มเท เสียสละ มีความใกล้ชิด มีความสัมพันธ์กับเด็ก เข้าใจในตนเอง เข้าถึงเด็กนักเรียน และพัฒนาวิชาชีพตนเองได้
ศาสตราจารย์กิตติคุณ สุมน อมรวิวัฒน์	จิตวิญญาณความเป็นครูนั้นสามารถมองได้ 3 มุมมอง ดังนี้ 1) มุมมองด้านศาสนาพุทธ คนที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะต้องมียุทธธรรม ประจำใจ ของตนเอง ได้แก่ กัลยาณมิตรธรรม 7 และศรัทธธรรม 7 เป็นที่ตั้งของ ความเป็นครูที่ดี 2) มุมมองด้านปรัชญา จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นอุดมคติสูงสุดที่จะบรรลุถึง โดย เน้นไปที่การพัฒนาภายในตนเอง 3) มุมมองด้านจิตวิทยา เน้นเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) เป็นที่ตั้ง และจิตสำนึกของความเป็นครูที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงเจตคติ ต่อการทำงานในอาชีพครู ดังนั้น จึงสรุปว่า ทั้ง 3 มุมมองดังกล่าวข้างต้นมีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับเรื่องของความรัก ความเมตตา ที่มีต่อตนเอง ต่อผู้เรียน และต่อวิชาชีพ ดังเช่น มุมมองด้านศาสนา เพราะทุกศาสนามีคำสอนที่เริ่มจากความรัก มุมมองด้านปรัชญา ก็เริ่มจากความรักในการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุดของชีวิต และมุมมองด้านจิตวิทยา ที่เริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความรักในตนเองก่อน และพัฒนาไปสู่การพัฒนาตนเองทั้งภายนอกและภายใน ไปสู่การมีคุณค่า คุณงามความดี ในวิชาชีพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยามของจิตวิญญาณความเป็นครู
รองศาสตราจารย์ ดร.โสริช โพธิแก้ว	ความสำนึกรับผิดชอบอย่างลึกซึ้งในหน้าที่ที่ตนเองต้องทำในวิชาชีพครู และต้องให้ลูกศิษย์ได้ประโยชน์จากสิ่งที่ตนเองทำ มีความเสียสละทุ่มเทให้กับงานของตน มีใจเมตตา และเข้าใจในตนเอง และลูกศิษย์อย่างลึกซึ้ง รู้ในสิ่งที่ตนเองรู้ (เชี่ยวชาญในสิ่งที่ตนเองจะสอน)

จากตารางที่ 1 จิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสำนึกในหน้าที่ของความเป็นครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านที่เกิดกับตนเอง ได้แก่ บุคลิกภาพความเป็นครู บทบาทหน้าที่ด้านการสอน และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ด้านที่ 2 ด้านที่เกิดกับผู้เรียน ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา และการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค และด้านที่ 3 ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู ได้แก่ การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และการมีศรัทธาในวิชาชีพครู

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์เนื้อหาจากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครูของ
นักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวอย่างตัวบ่งชี้พฤติกรรม
ด้านที่เกิดกับตนเอง	บุคลิกภาพความเป็นครู	“ส่วนใหญ่พี่ใช้คำว่า “ครู” แทนตัวเองนะ จะไม่พูดคำหยาบเด็ดขาด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3) ข้อความทางบวก “ครูบางคนยังมีความประหม่าในการพูด ไม่กลัวที่จะพูดหรือสอน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8) ข้อความทางลบ
	บทบาทหน้าที่ด้านการสอน	“สำหรับเด็กเล็กใช้เกมมาสอนในห้องเรียน เด็กชอบมาก เพราะมีการแข่งขัน เด็กสนุกเพราะได้เล่นด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1) ข้อความทางบวก
	การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู	“พี่ไปอบรมออนไลน์ด้วยนะ มีใบวุฒิบัตรแจกให้ด้วยเมื่อเรียนจบ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9) ข้อความทางบวก
ด้านที่เกิดกับผู้เรียน	การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา	“ถ้าเราพบเด็กที่กำลังหลงผิดเราต้องตักเตือนในห้องเรียนจะต้องมีการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ ของห้อง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7) ข้อความทางบวก
	การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค	“มีเวลาหรือไม่มีเวลาถ้าเด็กคนไหนมาขอคำปรึกษา ก็จะต้องให้คำปรึกษาก่อน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4) ข้อความทางบวก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวอย่างตัวบ่งชี้พฤติกรรม
ด้านที่เกิดกับ วิชาชีพ	เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครู	“ครูรู้สึกว่าคุณเองมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีความสุขทุกครั้งเมื่อ ทำการสอน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15) ข้อความทางบวก
	ศรัทธาในวิชาชีพครู	“อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีแต่คนยกย่อง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4) ข้อความทางบวก

จากตารางที่ 2 พบว่า จิตวิญญานความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้พฤติกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านที่เกิดกับตนเอง ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพความเป็นครู มีตัวบ่งชี้พฤติกรรมสรุปได้ดังนี้ ครูควรแต่งกายให้สะอาดและเหมาะสมกับกาลเทศะ พุดจาสุภาพเรียบร้อย มีความแคล่วคล่อง ว่องไวและกระฉับกระเฉง มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ดีอารมณ์ขัน มีความมั่นใจในตนเอง มีความเพียรพยายาม มีความอดทนอดกลั้น และมีความรับผิดชอบ 2) บทบาทหน้าที่ด้านการสอน มีตัวบ่งชี้พฤติกรรม สรุปได้ดังนี้ ครูควรมีความตั้งใจในการสอน มีความสามารถใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหา รู้จักใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย และสามารถนำเทคนิคการสอนแบบใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน 3) บทบาทการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู มีตัวบ่งชี้พฤติกรรม สรุปได้ดังนี้ ครูควรศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การติดตามข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ อบรมศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และศึกษาค้นคว้าวิจัยให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของตน

2. องค์ประกอบด้านที่เกิดกับผู้เรียน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา มีตัวบ่งชี้พฤติกรรม สรุปได้ดังนี้ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียน ได้แก่ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนถามเมื่อมีข้อสงสัย และคอยติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอยู่เสมอ ด้านการอบรม บ่มนิสัย ได้แก่ การสอนให้ผู้เรียนเป็นคนดีละเว้นความชั่ว และการสอนระเบียบวินัยให้กับผู้เรียน และด้านการให้คำปรึกษา ได้แก่ ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง รวมถึงช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน 2) การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค มีตัวบ่งชี้พฤติกรรม สรุปได้ดังนี้ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียน ได้แก่ การวัดและประเมินผลตามความเป็นจริง และการสอนทุกคนอย่างเท่าเทียม 2) ด้านการอบรมบ่มนิสัย ได้แก่ การวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างคนผิด และ 3) ด้านการให้คำปรึกษา ได้แก่ การมีเวลาให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และการเต็มใจให้คำปรึกษากับผู้เรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน

3. องค์ประกอบด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีตัวบ่งชี้พฤติกรรมสรุปได้ดังนี้ ชาบซึ่งในวิชาชีพครู มีความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบวิชาชีพครู และการมีความสุขทุกครั้งเมื่อทำการสอน อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ อาชีพครูสามารถพัฒนาคนและพัฒนาประเทศชาติได้ การปกป้อง รักษา

และสืบทอดวิชาชีพรู 2) ศรัทธาในวิชาชีพรู มีตัวบ่งชี้พฤติกรรม สรุปลได้ดังนี้ ความเชื่อมั่นในวิชาชีพรู และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพรูอย่างเคร่งครัด

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความ จำนวน 55 ข้อความ มีความสัมพันธ์ จำนวน 1,385 ค่า ซึ่งมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเขียนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบบรรยายแทนการเขียนในรูปแบบ ตาราง ดังนี้ 1) ด้านที่เกิดกับตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .154-.708 ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความเป็นครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .184-.613 บทบาทหน้าที่ด้านการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .215-.538 และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพรู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .154-.708 2) ด้านที่เกิดกับผู้เรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .188-.610 ประกอบด้วย การปฏิบัติ ต่อผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .264-.610 และการปฏิบัติต่อผู้เรียน ด้วยความเสมอภาค มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .188-.494 และ 3) ด้านที่เกิดกับวิชาชีพรู มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .437-.762 ประกอบด้วย การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรู มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .437-.762 และศรัทธาในวิชาชีพรู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .584-.584 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกค่า ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก

องค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครู	จำนวนข้อ k	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha α
ด้านที่เกิดกับตนเอง (me)			.885
1. บุคลิกภาพความเป็นครู (per)	13	0.391-0.625	.865
2. บทบาทหน้าที่ด้านการสอน (tea)	6	0.434-0.592	.750
3. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพรู (self)	8	0.322-0.692	.813
ด้านที่เกิดกับผู้เรียน (stu)			.865
4. การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา (scom)	9	0.522-0.679	.853
5. การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอ ภาค (sfair)	7	0.390-0.532	.759
ด้านที่เกิดกับวิชาชีพรู (sc)			.928
6. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรู (att)	10	0.606-0.816	.936

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครู	จำนวนข้อ	Corrected Item	Cronbach's Alpha
	k	Total Correlation	α
7. ศรัทธาในวิชาชีพครู (falth)	2	0.584-0.584	.734
รวม	55		.939

จากตารางที่ 3 พบว่า แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 55 ข้อ แบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านที่เกิดกับตนเอง ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพความเป็นครู จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.391-0.625 บทบาทหน้าที่ด้านการสอน จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.434-0.592 และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.322-0.692 2) องค์ประกอบด้านที่เกิดกับผู้เรียน ประกอบด้วย ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.522-0.679 และการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.390-0.532 3) ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู ประกอบด้วย การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.606-0.816 และการมีศรัทธาในวิชาชีพครู จำนวน 2 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.584 เท่ากันทั้ง 2 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งหมด เท่ากับ .939 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู มีค่าสูงสุดเท่ากับ .928 และด้านที่เกิดกับผู้เรียนมีค่าต่ำสุด เท่ากับ .865 เมื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า Bartlett's Test of Sphericity = 18299.246 และ KMO = 0.929 แสดงว่าทุกข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างได้

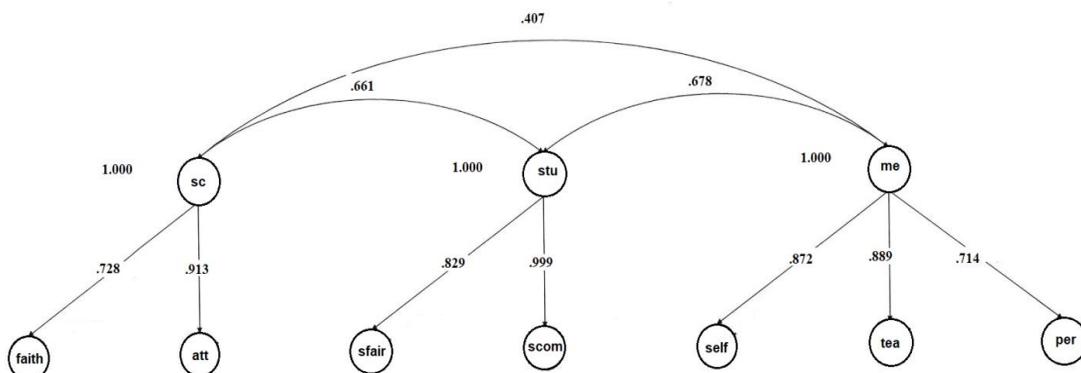
ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

องค์ประกอบ จิตวิญญาณความเป็นครู	First Order		Second Order	
	B	R ²	B	R ²
ด้านที่เกิดกับตนเอง (me)				
1. บุคลิกภาพความเป็นครู (per)	0.435-0.683	0.189-0.466	0.714	0.510
2. บทบาทหน้าที่ด้านการสอน (tea)	0.503-0.694	0.254-0.482	0.889	0.791
3. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู (self)	0.308-0.773	0.095-0.597	0.872	0.761

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ จิตวิญญาณความเป็นครู	First Order		Second Order	
	B	R ²	B	R ²
ด้านที่เกิดกับผู้เรียน (stu)				
4. การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา (scom)	0.540-0.750	0.292-0.563	0.999	0.999
5. การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค (sfair)	0.442-0.643	0.195-0.413	0.829	0.687
ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู (sc)				
6. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (att)	0.570-0.843	0.325-0.711	0.913	0.834
7. ศรัทธาในวิชาชีพครู (faith)	0.735-0.795	0.540-0.631	0.728	0.530

$\chi^2 = 3318.612$ p = 0.000 RMSEA = 0.044 CFI = 0.887 TLI = 0.881 SRMR = 0.057



รูปที่ 2 โมเดลการวัดอันดับ 2 ของจิตวิญญาณความเป็นครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4 และรูปที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมพอดีของโมเดล มีค่า χ^2 เท่ากับ 3318.612 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.000 ดังนั้น ค่า χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ และ CFI = 0.887 TLI = 0.881 ยังไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลยังไม่มี ความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามที่ Schumacker and Lomax (2010) ได้เสนอว่า GFI, AGFI และ CFI ที่มากกว่า .90-.95 คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลมีจำนวนหลายตัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การพิจารณาดัชนีความเหมาะสมอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.057 และดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.044 ซึ่งมีค่าต่ำมากใกล้ศูนย์ แปลความหมายได้ว่า ผ่านเกณฑ์ แสดงว่า โมเดลโครงสร้างมีลักษณะเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับที่ยอมรับได้ ตามที่ Schumacker and Lomax (2010) ได้เสนอว่า SRMR ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลที่ได้มีความ

สอดคล้องกับข้อมูลสถิติ ส่วน RMSEA ที่ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05-0.08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (ไชยันต์ สกกุลศรีประเสริฐ, 2556)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.308 ถึง 0.843 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุดคือ การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู และค่าความเชื่อถือได้ของการวัด (R^2) แต่ละองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.095 ถึง 0.711

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.714 ถึง 0.999 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความมีเมตตากรุณา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.999 รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.913 อันดับสามคือ บทบาทหน้าที่ด้านการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.889 อันดับสี่คือ การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.872 อันดับห้าคือ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.829 อันดับหกคือ ศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.728 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุดคือ บุคลิกภาพความเป็นครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.714 ตามลำดับ และค่าความเชื่อถือได้ของการวัด (R^2) แต่ละองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.510 ถึง 0.999

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในโมเดลการวัดจิตวิญญาณความเป็นครู

องค์ประกอบ จิตวิญญาณความเป็นครู	องค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครู		
	ด้านที่เกิดกับตนเอง (ME)	ด้านที่เกิดกับผู้เรียน (STU)	ด้านที่เกิดกับ วิชาชีพครู (SC)
ด้านที่เกิดกับตนเอง (me)	1.000		
ด้านที่เกิดกับผู้เรียน (stu)	0.678	1.000	
ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู (sc)	0.407	0.661	1.000

จากตารางที่ 5 พบว่า แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ วัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านที่เกิดกับตนเอง ด้านที่เกิดกับผู้เรียน และด้านที่เกิดกับวิชาชีพ เมื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.407 ถึง 0.678 ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบด้านที่เกิดกับตนเอง และองค์ประกอบด้านที่เกิดกับผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.678$) องค์ประกอบด้านที่เกิดกับผู้เรียน และด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันรองลงมา ($r=0.661$) และด้านที่เกิดกับตนเอง กับด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r=0.407$) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant

Validity) สามารถวัดได้แม่นยำ ตรงตามแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ระบุไว้ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะ ตามกฎการตัดสินใจ ดังที่ Kenny (1998) ได้เสนอขนาดความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่แสดงว่าความตรงเชิงจำแนกควรมีขนาดต่ำกว่า 0.85

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษานิยามของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสำนึกในหน้าที่ของความเป็นครู สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านที่เกิดกับตนเอง ได้แก่ การเข้าใจบุคลิกภาพความเป็นครู การเข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านการสอน และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ด้านที่ 2 ด้านที่เกิดกับผู้เรียน ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา และการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค และด้านที่ 3 ด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู ได้แก่ การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และการมีศรัทธาในวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการทรงงาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ที่สอนให้ครูต้องพัฒนาตนเอง ทั้งองค์ความรู้ การปฏิบัติการสอน และการปฏิบัติงาน พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระผู้ทรงเป็น “ครูแห่งแผ่นดิน” เป็นต้นแบบของครู พระองค์ให้ความสำคัญกับการเป็นครู งานของครู คือ งานพัฒนาคน โดยยึดความสุขของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง (สุนันท์ ศลโกสม และ ไพฑูรย์ โปธิสาร, 2561)

2. ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมจิตวิญญาณความเป็นครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) จิตวิญญาณความเป็นครูด้านที่เกิดกับตนเอง มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพความเป็นครู บทบาทหน้าที่ด้านการสอน และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู 2) จิตวิญญาณความเป็นครูด้านที่เกิดกับผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา และการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค และ 3) จิตวิญญาณความเป็นครูด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และศรัทธาในวิชาชีพครู สามารถอภิปรายผลรายองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบด้านที่เกิดกับผู้เรียน ด้านปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.999 เนื่องจากครูที่ดีย่อมต้องมีความรักและเมตตาปรารถนาดีแก่ศิษย์เป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boone, Fite, and Reardon (2010); ญัฐภรณ์ หลาวทอง และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553); ธรรมนันท์กานา แก้วสว่าง (2554); กิตตินันท์ โนสุ และ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2557); อรุมา เจริญสุข (2557); สุพิชญา โคทวี และ วารินทร์ แก้วไธโร (2557); ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และคณะ (2559) และ กัตติกา ภูพานาม และ สมพงษ์ พันธุ์รัตน์ (2560) ในงานวิจัยที่ผ่านมา ล้วนแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่ครูพึงมีต่อผู้เรียนมากที่สุด คือ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา ดังที่ พุทธทาสภิกขุ (2549) กล่าวไว้ว่า ครูต้องเป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณให้กับศิษย์ได้รู้ถึงสัจธรรมอันล้ำลึก ให้พ้นจากความโง่เขลาเบาปัญญา ครูต้องอดทน บ่มเพาะเมตตาและปัญญา สร้างให้เด็กเป็นคนดี จึงเป็นหน้าที่อันใหญ่ยิ่งที่ครูพึงกระทำ อีกทั้ง การสร้างบรรยากาศของความรัก ความเมตตา ความไว้วางใจ

ความเข้าใจ และการยอมรับ รวมทั้งการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ และทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายใน เกิดการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูและผู้เรียน บรรยากาศของความรัก ความเมตตาจะช่วยสร้างพื้นที่ในการเรียนรู้ อย่างสมบูรณ์แบบที่สุด (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อติศร จันทรสุข, 2552)

องค์ประกอบด้านที่เกิดกับวิชาชีพ ด้านเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา มีค่าเท่ากับ 0.913 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเจตคติที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ หากมีแนวโน้มของเจตคติที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงการแสดงออกของพฤติกรรมในทางที่ดีด้วย ดังที่ สันติ บุญภิรมย์ (2557) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูไว้ว่า เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเองแล้ว ครูก็สามารถทุ่มเทให้กับงานของครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้ องค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับ ครูสุภา (2559) ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนในมาตรฐานด้านปัจจัย ประกอบด้วย มาตรฐานและตัวบ่งชี้การพิจารณาในข้อ “ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม” โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ในข้อที่ว่า ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

องค์ประกอบด้านที่เกิดกับตนเอง ด้านบทบาทหน้าที่ด้านการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับสาม มีค่าเท่ากับ 0.889 เนื่องมาจากครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูย่อมมีทั้ง “ศาสตร์” คือ หน้าที่ด้านการสอน รวมทั้ง “ศิลป์” คือ ศิลปะในการถ่ายทอด ดังที่ วิไล ตั้งจิตสมคิด (2557) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะครูไทยที่พึงประสงค์ ไว้ว่าครูควรมีทักษะในการสอน และการปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อหรืออุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศได้น่าเรียน เข้าพฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทด้านการสอนของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะครูที่ดีจะต้องเป็นคนที่น่าสนใจในบทบาทหน้าที่ด้านการสอนของตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งพัฒนาและจัดเตรียม รวมถึงออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนได้

องค์ประกอบด้านที่เกิดกับตนเอง ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับสี่ มีค่าเท่ากับ 0.872 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันความรู้ในตำรา อาจจะไม่เพียงพอต่อความสนใจหรือความใฝ่รู้ของผู้เรียน ดังที่ ธรรมนันท์กา แจ่มสว่าง (2554) ได้กล่าวถึงจิตวิญญาณความเป็นครูที่ปรากฏเป็นพฤติกรรม ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และองค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันท์ โนสุ และ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2557) และ อรุมา เจริญสุข (2557) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู เป็นลักษณะสำคัญที่บุคคลที่ประกอบอาชีพครูพึงมี เพราะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังเช่นในปัจจุบัน

องค์ประกอบด้านที่เกิดกับผู้เรียน ด้านการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับห้า มีค่าเท่ากับ 0.829 เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ดังนั้น ครูจึงต้องปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมในทุกด้าน ไม่ลำเอียง หรือมีอคติ และควรมีใจที่เป็นกลาง ดังที่ สันติ บุญภิรมย์ (2557) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูไว้ว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญบุคคลหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาดน ดังนั้น ครูต้องมีหน้าที่ที่สำคัญหลายหน้าที่ หนึ่งในนั้น คือ ความเสมอภาค เพราะครูต้องปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความ

เท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และสอดคล้องกับ ครูสภา (2559) ได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนในมาตรฐานด้านปัจจัย ประกอบด้วยมาตรฐานและตัวบ่งชี้การพิจารณาในข้อ “ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม” โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ในข้อที่ว่า ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ในองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับ ญัตติกรรม หลาวทอง และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) ที่ได้พัฒนาองค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครูไว้ และทั้งสององค์ประกอบย่อยนี้ยังสอดคล้องกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่กล่าวถึง ครูในฐานะกัลยาณมิตรของศิษย์ คือ ครูต้องเป็นมิตรแท้หรือมิตรดี เป็นที่พึ่งของศิษย์ได้อย่างดี คือ ปิโย หมายถึง น่ารัก คือ การทำตัวเป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป และการที่ครูจะเป็นที่รักแก่ศิษย์ ควรตั้งตนอยู่ในพรหมวิหาร 4 คือ การมีเมตตา ปรรณาดิต่อศิษย์ หาทางให้ศิษย์เป็นสุข และเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการและการดำเนินชีวิต มีความกรุณา สงสาร เอ็นดูศิษย์ อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์และใส่ใจบำบัดทุกข์ร้อนและอุเบกขา คือ วางตัวเป็นกลาง มีจิตใจที่ตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียงและไม่มีอคติ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2557)

องค์ประกอบด้านที่เกิดกับวิชาชีพ ด้านศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับหก มีค่าเท่ากับ 0.728 เนื่องจากครูที่มีความศรัทธาในวิชาชีพ จะมีอุดมการณ์ มุ่งมั่น สำนึกในหน้าที่ของตน ดังที่ยนต์ ชุ่มจิต (2530, อ้างถึงใน วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2557) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของครูไว้ว่า ครูที่เป็นแก่นครูจะเป็นครูที่มีคุณธรรมของความเป็นครูสูง เป็นครูในอุดมคติ เป็นครูเพราะมีความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง มีความสำนึกในบทบาทหน้าที่ของครูที่ตลอดเวลา แก่นครูเทียบได้กับแก่นของต้นไม้ เพราะเป็นส่วนที่แข็งแรงที่สุด มีคุณค่าในการนำมาใช้สอยเพราะมีความคงทนเป็นอย่างดี เปรียบได้ดั่งกับครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูจะทำตนให้มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงพัฒนาการศึกษาให้เจริญงอกงามและองค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง (2554); กิตตินันท์ โนสุ และ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2557); อรุมา เจริญสุข (2557) และ ญัตติกรรม หลาวทอง และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) ทั้งนี้ การมีศรัทธาในวิชาชีพครู ต้องอาศัยการปมเพาะและจะเริ่มปรากฏในช่วงวัยรุ่น ระดับประสมประสานข้อมูล (Synthetic Conventional Faith) คือ การมีเป้าหมายและมีอุดมการณ์ และสร้างอัตลักษณ์เป็นของตนเอง และจะเติมเต็มในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ระดับคิดเองพิจารณาเอง (Individuative Reflective Faith) หลังจากเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงแล้ว ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจิตวิญญาณ (Spiritual Development Theory) ของ Fowler (1981) ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้ได้ทดสอบกับนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ที่ได้ผ่านประสบการณ์ของการเป็นครูมามากพอสมควรแล้ว

องค์ประกอบด้านที่เกิดกับตนเอง ด้านบุคลิกภาพความเป็นครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเท่ากับ 0.714 เนื่องจากบุคลิกภาพของครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่มักจะมีแบบแผนไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การแต่งกาย การพูดจา การวางตน เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษารอบนโยบายและแผนกลยุทธ์ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยกำหนดอัตลักษณ์ของนักศึกษาวิชาชีพครู คือ “จิตวิญญาณความเป็นครู” และมีองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพดี เป็นหนึ่งในอัตลักษณ์ของนักศึกษาวิชาชีพครู และยังสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ที่ ครูสภา (2559) ได้กำหนด

หลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน ในมาตรฐานด้านปัจจัย ประกอบด้วยมาตรฐาน และตัวบ่งชี้การพิจารณาในข้อ “ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม” ในข้อที่ว่า ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และครูศึกษาหาความรู้ และพัฒนาการสอนอยู่เสมอ

3. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลจิตวิญญาณความเป็นครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) จิตวิญญาณความเป็นครูด้านที่เกิดกับตนเอง มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพความเป็นครู บทบาทหน้าที่ด้านการสอน และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู 2) จิตวิญญาณความเป็นครูด้านที่เกิดกับผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา และการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค และ 3) จิตวิญญาณความเป็นครูด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และศรัทธาในวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสำคัญ และมีความตรงเชิงจำแนก สามารถวัดได้แม่นยำ ตรงตามแนวคิดเชิงทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่ระบุไว้

ข้อสังเกตจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบบางส่วนที่ค้นพบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา เจริญสุข (2557) ที่พบว่าในภาพรวมขององค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูที่วัดได้ สามารถจัดกลุ่มลักษณะของจิตวิญญาณความเป็นครูได้ 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน (ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความรักและปรารถนาดีต่อศิษย์) ด้านวิชาชีพ (ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อวิชาชีพ) และด้านองค์กร (เป็นผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ การอุทิศตนต่อองค์กร) และ สอดคล้องกับ มลิวัลย์ สมศักดิ์, นิตยารัตน์ คงนาลึก, ทิพวรรณ ทองขุนดำ, และ รพีพรรณ อักษรราวดีวัฒน์ (2561) ที่ได้ศึกษาจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแก่นของจิตวิญญาณความเป็นครู (รักและศรัทธาในอาชีพครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อนักเรียน เข้าใจคนอื่น ศรัทธาสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ เห็นคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ และรู้จักและเข้าใจตนเอง) ด้านพฤติกรรมการทำงานและการใช้ชีวิต (การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม ก้าวทันและใช้เทคโนโลยี และพัฒนาตนเอง) และด้านการคงอยู่ของจิตวิญญาณความเป็นครู (ความสุขจากการทำหน้าที่) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูที่ค้นพบในแต่ละงานวิจัย จะขึ้นอยู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือบริบทของกลุ่มที่ให้ข้อมูล แต่ยังคงมีองค์ประกอบบางส่วนที่คล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปใช้วัดระดับจิตวิญญาณความเป็นครู และติดตามพัฒนาการของจิตวิญญาณความเป็นครูกับ

นักศึกษาวชิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏใต้

2. แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวชิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ใ้ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านที่เกิดกับตนเอง ด้านที่เกิดกับผู้เรียน และด้านที่เกิดกับวิชาชีพครู มีความตรงเชิงจำแนก แบ่งองค์ประกอบได้ชัดเจน ดังนั้น ในการวิเคราะห์คะแนนไม่ควรนำคะแนนมารวมกัน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูแก่นักศึกษาวชิชาชีพครู ในมหาวิทยาลัยราชภัฏใต้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยในการศึกษาและพัฒนาองค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครู ที่ได้กำหนดโครงสร้างออกเป็น 3 องค์ประกอบใหญ่เป็นเบื้องต้นนั้น ผู้วิจัยนำมาจากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพียงอย่างเดียว และเนื่องจากจิตวิญญาณความเป็นครูมีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง อีกทั้ง ในทัศนะของนักวิชาการและบริบททั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะต้องกำหนดขอบเขตของการศึกษาให้ละเอียดมากขึ้น เช่น จากแนวคิดทฤษฎีของต่างประเทศจากประเทศที่มีชื่อเสียงทางการศึกษา หรือจากแนวคิดของครูผู้มีประสบการณ์การสอน เป็นต้น เพราะอาจจะได้โครงสร้างของจิตวิญญาณความเป็นครูที่มากกว่า 3 องค์ประกอบใหญ่ ดังงานวิจัยข้างต้น

2. งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาและพัฒนาองค์ประกอบ และทดสอบคุณภาพของจิตวิญญาณความเป็นครู ของนักศึกษาวชิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏเท่านั้น ดังนั้น ผู้ที่สนใจจึงควรขยายขอบเขตของประชากรในการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เช่น ศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน หรือสถาบันที่ผลิตครูที่แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อดูว่ามีองค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูเหมือนหรือต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อให้ได้เครื่องมือวัดจิตวิญญาณความเป็นครูที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดระดับจิตวิญญาณความเป็นครูกับนักศึกษาวชิชาชีพครูเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะทำการศึกษาและเปรียบเทียบจิตวิญญาณความเป็นครูในระดับประชากรที่มีประสบการณ์และอายุ ที่แตกต่างกัน หรือระหว่างครูที่จบทางการศึกษาโดยตรงและครูที่ไม่ได้จบทางการศึกษาโดยตรง เพื่อที่จะนำมาสู่การสร้างข้อเสนอในเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูต่อไปได้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโท เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวชิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ใ้ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโททั้ง 3 ท่าน และขอขอบพระคุณ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ศาสตราจารย์กิตติคุณ สุมน อมรวิวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.โสรัจ โปธิแก้ว ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา ภูพานาม, และ สมพงษ์ พันธุ์รัตน์. (2560, กรกฎาคม). *การพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์*. ใน ดร.สาคร สร้อยสังวาล (ประธาน), *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 “บูรณาการงานวิจัยสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน”*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- กิตตินันท์ โนนุ, และ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2557). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จิตวิญญาณความเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน. *วารสารการวิจัย กาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*, 8(1), 53-65.
- ครุสภา. (2559). *หลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน*. จาก http://site.ksp.or.th/content.php?site=kspknowledge&SiteMenuID=4194&Action=view&Sys_Page=&Sys_PageSize=&DataID=430
- ไชยันต์ สกฤตศรีประเสริฐ. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 44(1), 1-16.
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง, และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). *การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู*. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 23(1), 25-54.
- ดวงใจ ชนะสิทธิ์, ชัยยุทธ์ มณีรัตน์, และ พงษ์เทพ จิระโร. (2559). *จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(1), 107-131.
- ธนา นิลชัยโกวิท, และ อติศร จันทร์สุข. (2552). *ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจัดตั้งปัญหา*. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น การพิมพ์.
- ธรรมนันท์กานา แจ้งสว่าง. (2554). *ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *ครูผู้สร้างโลก*. กรุงเทพฯ: ธรรมศาลา.
- มลิวลัย สมศักดิ์, นิตยารัตน์ คงนาลีก, ทิพวรรณ ทองขุนดำ, และ รพีพรรณ อักษรชาติวัฒน์. (2561). องค์ประกอบและตัวชี้วัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 11(1), 51-58.
- วีไล ตั้งจิตสมคิด. (2557). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *ความเป็นครู: Self-actualization for teacher*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สุนันท์ ศลโกสม, และ ไพฑูรย์ โพธิสาร. (2561). ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาการศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(supplement), 9-21.
- สุพิชญา โคทวิ, และ วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2557). *พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู โดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. จาก http://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/NU.the.2014.101

- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2559). *ตามรอยพระยุคลบาท ครูแห่งแผ่นดิน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2551). *เรื่องจากปก ความรู้ และความรัก...คำจาก “ครูของครู” ศาสตราจารย์กิตติคุณสุนน อมรวิวัฒน์*. จาก <http://www.nationejobs.com/citylife/content.php?ContentID=1061>
- อรอุมา เจริญสุข. (2557). การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 29(2), 189-208.
- Boone, M., Fite, K., & Reardon, R. F. (2010). The spiritual dispositions of emerging teacher: A preliminary study. *Journal of Thought*, 45(3-4), 43-58.
- Bush, T. (1999). Journaling and the teaching of spirituality. *Nurse Education Today*, 19(1), 20-28.
- Fowler, J. (1981). *James Fowler's stages of faith*. Retrieved from <http://www.psychologycharts.com/james-fowler-stages-of-faith.html>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New York: Pearson.
- Kenny, D. A. (1998). *Multiple factor models*. Retrieved from http://davidakenny.net/cm/identify_formal.htm
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.

การพัฒนากลยุทธ์เพื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

Developing Strategies for Secondary Schools in the Southern Economic Corridor

อภิวรรณ ยอดมงคล^{1*}, วัน เดชพิชัย¹, และ สุจิตรา จรจิตร์¹

Apiwan Yodmongkon^{1*}, Wan Dechpichai¹, and Sujitra Jorajit¹

Abstract

This research aims to 1) develop strategies for developing secondary schools located in the Southern Economic Corridor (SEC) and 2) evaluate the strategies. The research phase was divided into two parts. The data was collected by synthesizing strategic plans of 68 secondary schools located in the SEC, in-depth interviews, and a strategy assessment form. The research found that the strategies consisted of a vision, a mission, goals, strategic issues, strategy, indicators, and measures. There were 14 strategies: 1) Increase the opportunity of the learners all over the service area to be educated with equity and quality consistent with a multicultural society; 2) Accelerate the quality of all learners to be standardized using various learning processes and consistent with a multicultural society; 3) Promote organizing student development activities to create quality knowledge and the necessary skills for multicultural society and keeping up with social security-based change; 4) Promote the integration of art, culture, traditions, local wisdom, and natural learning resources with teaching and learning consistent with a multicultural society; 5) Promote and develop learning resources

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

¹Educational Administration, Hatyai University, Hatyai District, Songkhla Province 90110

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: apiwany@gmail.com)

รับบทความวันที่ 20 เมษายน 2562 แก้ไขวันที่ 21 พฤษภาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 4 มิถุนายน 2562

and learning materials to be more standardized, make them available to all learners that are consistent with multicultural society; 6) Promote and develop learners with specific expertise and excellence for the quality and quantity required by local labor market; 7) Enhance pride and loyalty to the nation, religion, monarchy, and promote peaceful co-existence in multicultural society; 8) Cultivate morality and ethics that emphasizes self-discipline, world citizenship, and living with the self-sufficiency philosophy for a stable society and economy; 9) Enhance the competency of administrators and teachers to be more professional; 10) Develop a quality education management system that is consistent with multicultural society; 11) Develop schools to be learning organizations that are consistent with multicultural society; 12) Mobilize resources to support educational quality development for more effectiveness; 13) Encourage participation between schools, communities, and related agencies involved in educational management; and 14) Maintain life and property security of learners, teachers, educational personnel, and educational institutions. All the strategies were compared to the assessment criteria and are consistent, appropriate, achievable, and useful.

Keywords: Strategy, Secondary School

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ รวบรวมข้อมูลโดยการส่งเคราะห์เอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 68 โรงเรียน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และการใช้แบบประเมินกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ โดยมีกลยุทธ์ 14 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มโอกาสของผู้เรียนทุกคนในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 2) เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีมาตรฐานด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มให้เกิดความรู้อย่างมีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในสังคมพหุวัฒนธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานความมั่นคงทางสังคม 4) ส่งเสริมการบูรณาการศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติกับการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 5) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านให้มีคุณภาพและปริมาณสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ 7) เสริมสร้างความภูมิใจและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม 8) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

ที่เน้นความมีวินัยในตนเอง ความเป็นพลเมือง พลโลก และการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความมั่นคงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ 9) เสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและครูให้มีความเป็นมืออาชีพ 10) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 11) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 12) ระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 13) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และ 14) รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้เรียน ครู บุคลากร และสถานศึกษา การประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมิน มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: กลยุทธ์ โรงเรียนมัธยมศึกษา

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยมีแนวทางหลัก ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการ 3 แนวทางที่สำคัญ คือ 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียน และให้โอกาสในการศึกษาแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่ทางรัฐบาลต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคม ให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนให้มินิสัยใฝ่รู้รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภท เป็นแหล่งเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 3) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารที่ดี ปัจจุบันมีการนำเอาแนวคิดและเทคนิคในการบริหารแบบใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ ระบบควบคุมคุณภาพ (Quality Control: QC) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management: PM) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นต้น สภาพแวดล้อมภายนอกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลกระทบต่อองค์กรจึงมีมาก ด้วยเหตุนี้การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม และประสบผลสำเร็จเหนือคู่แข่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจของการบริหาร โดยผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้เหนือกว่าคู่แข่ง และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ถ้าปราศจากแผนกลยุทธ์ องค์กรจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ไม่มีแผนที่สามารถโต้ตอบหรือเอาชนะการแข่งขัน และไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (สุพานี สุฤษฏ์วานิช, 2544) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นระบบการบริหารที่ได้รับการพัฒนามาจากระบบธุรกิจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กร การนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษามักดำเนินการโดยมีองค์ประกอบหลักในการดำเนินงานอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 2) การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา 3) การนำกลยุทธ์ของสถานศึกษาไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการดำเนินงานที่มีความต่อเนื่องและน่าจะเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

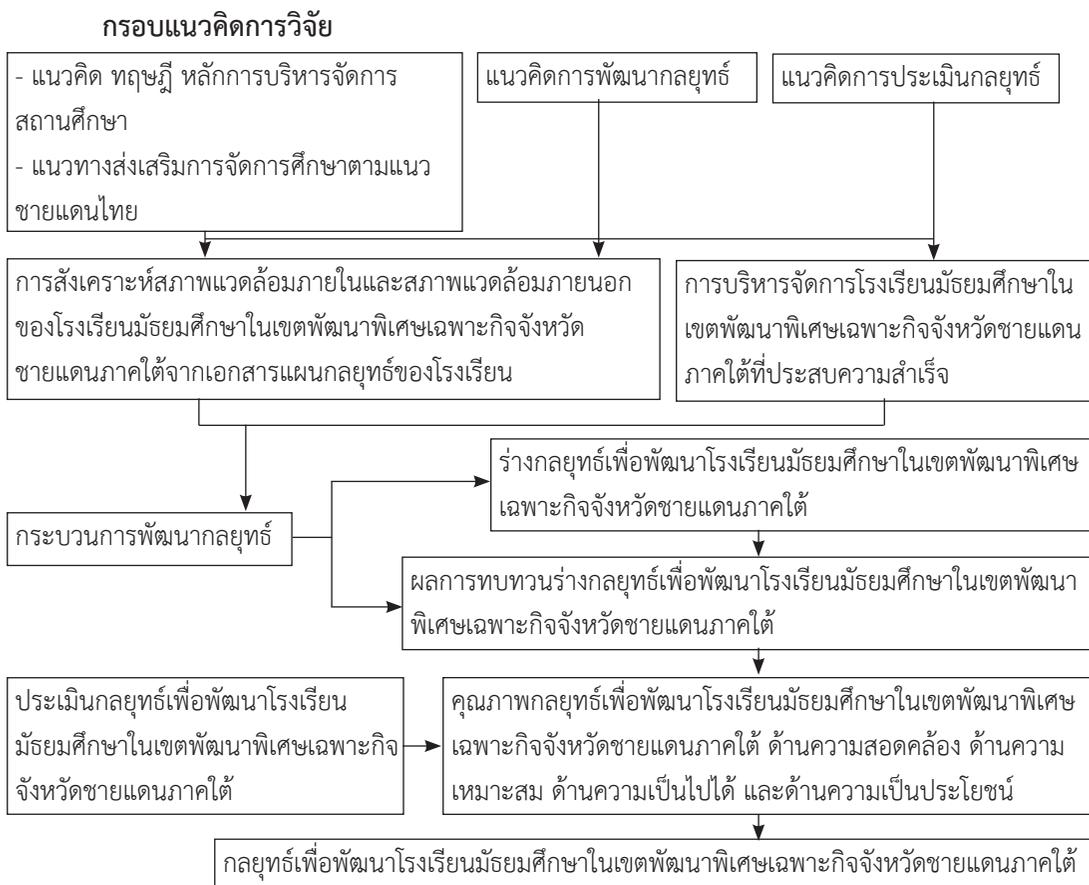
จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างและมีลักษณะพิเศษมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศไทย เนื่องจากเป็นสังคมที่ประชากรมีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมอาศัยอยู่ร่วมกันหรือเรียกว่า สังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยด้านการศึกษามีความเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้ค่อนข้างสูง ทั้งในด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ประวัติศาสตร์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ซึ่งเป้าหมายของคุณภาพการศึกษาย่อมมีความแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการจัดการศึกษาให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเกิดการเรียนรู้บนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมและมีความเข้าใจ ยอมรับและเคารพในความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม ต้องมีความรู้และเข้าใจสภาพความเป็นอยู่ วิถีชีวิต และความต้องการของคนในพื้นที่ การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ ต้องเผชิญปัญหาและความท้าทายในหลายมิติด้วยกัน ทั้งในส่วนที่เกิดจากกระแสความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ที่สำคัญคือ ปัญหาความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งปัญหาที่เป็นความท้าทายในการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ปัญหาสถานการณ์ความรุนแรงและเกิดความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ปัญหาของเด็กและเยาวชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัญหายาเสพติด ปัญหาการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และการรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของเยาวชน 3) ปัญหาคุณภาพการศึกษายังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในกลุ่มสาระหลัก 5 วิชา 4) ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับวิถีศาสนา โดยเฉพาะศาสนาอิสลามที่นิยมให้บุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่สอนวิชาสามัญควบคู่กับศาสนา 5) การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตกำลังคนรองรับโครงการต้นแบบเมืองสามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 6) การใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติยังขาดความสมดุลด้วยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ 7) โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้ารับบริการทางการศึกษา 8) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2560)

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอดีตจนถึงปัจจุบันถูกพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เช่นเดียวกับนักเรียนในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย จึงทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ประสบปัญหาหลายด้าน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดตกต่ำลงมาเป็นระยะเวลานานและมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกวิชา ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ทั่วประเทศ และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15, 2560) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐานที่ต่ำลงอย่างต่อเนื่องทำให้เห็นถึงปัญหาของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการให้ความสำคัญกับการศึกษาของนักเรียนและผู้ปกครอง ปัญหาด้านสังคมและวัฒนธรรมในการจัดการศึกษา ปัญหาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอนให้ตกต่ำลงด้วย (สงวน อินทร์รักษ์, 2554)

ดังนั้น ด้วยความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนและปัญหาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการดำเนินการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นข้อมูลสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาการวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้



วิธีการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสารแผนกลยุทธ์ในห้วงระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 68 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหาที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและนโยบาย 2) ด้านผลผลิตและการบริการ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านประสิทธิภาพการเงิน 5) ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และ 6) ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรค ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านเศรษฐกิจ และ 4) ด้านการเมืองและกฎหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ โดยผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคจากขั้นตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อใช้ในการยกร่างกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3 การทบทวนผลการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และร่างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายแผนงานโรงเรียนที่ได้รับรางวัลระดับชาติด้านคุณภาพ/วิชาการหรือมีผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) รอบที่ 3 ในระดับดีหรือดีมากทุกตัวบ่งชี้ จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน จากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวมทั้งหมด 12 คน

ระยะที่ 2 การประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา นักบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนากลยุทธ์ และนักวิชาการที่เป็นผู้ฝึกอบรมหรือเคยฝึกอบรมการทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความคิดเห็นต่อกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้จากการตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญในด้านความสอดคล้อง (Consistency) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) มาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำผลไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับ น้อยที่สุด

โดยกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ≤ 1.00 แสดงว่า กลยุทธ์นั้นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ผลการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก จากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 68 โรงเรียน พบว่ามีจุดแข็ง 24 รายการ จุดอ่อน 32 รายการ โอกาส 18 รายการ และอุปสรรค 22 รายการ และจากการสังเคราะห์สถานะของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในสถานะดาวรุ่ง (STAR)

1.2 ผลการจัดทำร่างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 68 โรงเรียน และจากการวิเคราะห์ TOWS Matrix ในขั้นตอนที่ 1.1 มาทำการยกร่างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 4 พันธกิจ 3 เป้าประสงค์ 5 ประเด็นกลยุทธ์ และ 21 กลยุทธ์

1.3 ผลการทบทวนการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และร่างกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายแผนงานโรงเรียน ผลจากการวิเคราะห์ TOWS Matrix และการให้ค่าน้ำหนักประเด็นสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาสถานะของโรงเรียนพบว่าโรงเรียนอยู่ในสถานะ ป้องกันตนเอง (CASH COW) และได้กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย 4 พันธกิจ 3 เป้าประสงค์ 4 ประเด็นกลยุทธ์ และ 14 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ บนพื้นฐานของความเป็นไทยและสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
2. จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานชาติ บนพื้นฐานของความเป็นไทยและสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม
3. พัฒนาคูณภาพของผู้บริหารและครู
4. พัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ สำนึกในความเป็นไทย รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม
2. ผู้บริหารและครูมีความเป็นมืออาชีพ

3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นกลยุทธ์

1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

2. การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ สำนึกในความเป็นไทย รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

3. การเสริมสร้างคุณภาพผู้บริหารและครูให้เป็นผู้มืออาชีพ

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมให้มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสของผู้เรียนทุกคนในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีมาตรฐานด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มให้เกิดความรู้อย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในสังคมพหุวัฒนธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานความมั่นคงทางสังคม

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการบูรณาการศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ ตามธรรมชาติกับการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะด้าน ให้มีคุณภาพ และปริมาณสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างความภูมิใจและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 8 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ที่เน้นความมีวินัยในตนเอง ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก และการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความมั่นคงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 9 เสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและครูให้มีความเป็นผู้มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 12 ระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 13 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 14 รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้เรียน ครู บุคลากร และสถานศึกษา

2. การประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์และด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการในภาพรวมมีความสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินแสดงว่ามีความสอดคล้องกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อ	รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์ มีความสอดคล้องกัน	4.63	0.47	มากที่สุด
2	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.68	0.45	มากที่สุด
3	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับพันธกิจ	4.63	0.47	มากที่สุด
4	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์	4.58	0.50	มากที่สุด
5	กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์	4.58	0.50	มากที่สุด
6	ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์	4.38	0.50	มาก
7	มาตรการมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัด	4.43	0.51	มาก

ส่วนผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินแสดงว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 14 กลยุทธ์

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 1	4.53	0.49	มากที่สุด	4.20	0.70	มาก	4.65	0.49	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2	4.73	0.43	มากที่สุด	4.48	0.51	มาก	4.75	0.57	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 3	4.53	0.49	มากที่สุด	4.43	0.51	มาก	4.68	0.45	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4	4.52	0.53	มากที่สุด	4.40	0.50	มาก	4.58	0.58	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5	4.55	0.51	มากที่สุด	4.53	0.53	มากที่สุด	4.65	0.55	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 6	4.55	0.60	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 7	4.63	0.57	มากที่สุด	4.35	0.59	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 8	4.55	0.69	มากที่สุด	4.45	0.67	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 9	4.50	0.61	มาก	4.35	0.66	มาก	4.55	0.69	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 10	4.58	0.66	มากที่สุด	4.40	0.68	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 11	4.55	0.66	มากที่สุด	4.38	0.66	มาก	4.63	0.49	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 12	4.45	0.75	มาก	4.15	0.59	มาก	4.50	0.67	มาก
กลยุทธ์ที่ 13	4.45	0.51	มาก	4.40	0.50	มาก	4.60	0.60	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 14	4.40	0.51	มาก	4.30	0.70	มาก	4.50	0.49	มาก

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสของผู้เรียนทุกคนในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ กลยุทธ์นี้แก้ไขจุดอ่อนที่พบจากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ อัตราการเข้ามศึกษาต่อในโรงเรียนมีปริมาณต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับกลยุทธ์ เชนโยบายข้อที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2562 ที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะที่มีความยากลำบากในการบริหารจัดการ เช่น การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของประชากรวัยเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เพื่อ

สร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว โดยมีเป้าหมาย 2 ข้อหลัก คือ 1) ผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพเหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรม 2) เสริมสร้างคุณภาพประชากรวัยเรียน กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลในถิ่นทุรกันดาร เพื่อสร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะ 5 ปี ด้านการศึกษาให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมีแนวทางการจัดการศึกษา โดยยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีมาตรฐานด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะคุณภาพผู้เรียน นับเป็นจุดเน้นของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์นี้ช่วยแก้ไขจุดอ่อนที่พบจากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกสาระ 2) ผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนและรักการอ่าน ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่กำหนดให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มให้เกิดความรู้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานความมั่นคงทางสังคม กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนถูกออกแบบมา เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระให้มีความกว้างขวาง ลึกซึ้งยิ่งขึ้น อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ค้นพบและใช้ศักยภาพที่มีในตนเองอย่างเต็มที่ เลือกตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับตนเอง สามารถวางแผนชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ เน้นการเสริมสร้างทักษะชีวิต ภูมิภาวะทางอารมณ์ ศิลธรรม จริยธรรม และกิจกรรมสร้างเสริมประสิทธิภาพทางการเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ ทักษะจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และมีจิตสำนึกสาธารณะที่ตื่นงาม เป็นคนมีปัญญาในการใช้ทักษะชีวิต การคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี และเป็นคนมีความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงโดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีจุดมุ่งหมายพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ทั้งนี้ ยังได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี 3) มีทักษะชีวิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มี

จิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการบูรณาการศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ ตามธรรมชาติกับการเรียนการสอนและสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะความเจริญทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง ทำให้เยาวชนรุ่นใหม่ห่างไกลจากประเพณีวิถีชีวิตอันเป็นแบบเฉพาะของตนเอง ผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนที่ถ่ายทอดความรู้ทางการส่งเสริมวัฒนธรรมมีน้อยมาก แม้รัฐจะให้การสนับสนุนและส่งเสริมก็ตามแต่ก็ยังไม่ทั่วถึง การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงควรให้ผู้เรียนได้นำเอาความรู้ในวัฒนธรรมของตนเองมาใช้ผสมผสานกลมกลืนกับความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตนเองให้ทันตามกระแสโลกโดยไม่ละทิ้งสิ่งดีงามที่บรรพบุรุษได้สั่งสมไว้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 7 ที่ระบุไว้ว่า ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรใหม่ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวิถีการเรียนรู้ให้ผู้เรียนหรือเยาวชนรุ่นใหม่มีทักษะในการจัดการ และมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญปัญหาสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะแหล่งการเรียนรู้เป็นแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดแหล่งการเรียนรู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงเรียนจึงต้องตระหนักในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองเจตนารมณ์โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วในโรงเรียนและท้องถิ่นเป็นหลักไม่เน้นการจัดแหล่งเรียนรู้ขึ้นมาใหม่

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านให้มีคุณภาพและปริมาณสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษนั้น ต้องการให้เด็กและเยาวชนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างเข้มข้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จากสาระสำคัญของ มาตรา 22 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนที่มีอยู่อย่างหลากหลาย และมีความเชื่อว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถแต่ละด้านไม่เท่ากัน ความสามารถที่ผสมผสานกันออกมาทำให้เด็กแต่ละคนมีแบบแผน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะหรือความสามารถพิเศษ (Talented) และถ้าเด็กบางคนมีความสามารถ

พิเศษตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป ซึ่งจัดอยู่ในเด็ก ปัญญาเลิศ (Gifted) หากเด็กได้รับการส่งเสริมที่เหมาะสมกับความสามารถของเขาก็คจะสามารถพัฒนาความสามารถที่ตนมีอยู่ให้เต็มศักยภาพได้ ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละบุคคล เพราะฉะนั้นการจัดการศึกษาควรตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการออกแบบกิจกรรมของแต่ละสาระการเรียนรู้ที่ตอบสนองความสามารถส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างความภูมิใจและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะการปลูกฝังค่านิยมหรือปลูกจิตสำนึกให้คนในชาติเข้าใจและตระหนักถึงความเป็นไทยอย่างแท้จริง และสามารถรักษาหรืออนุรักษ์ไว้ได้อย่างยั่งยืนต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียน ต่อเนื่องไปถึงระดับชุมชนและสังคม เด็กก็จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป เพราะฉะนั้นโรงเรียนควรเสริมสร้างให้ผู้เรียนทุกคน มีความภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความรักชาติ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการรักและภูมิใจในภาษาไทย โดยการพูด อ่าน และเขียนภาษาไทยให้ถูกต้อง การรักชาติวัฒนธรรมที่งดงามของไทย ซึ่งหากคนไทยมีความรักชาติ ก็จะทำให้บ้านเมืองมีความสุขและมั่นคงสืบไป ส่วนการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะการปฏิบัติตนเพื่อการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย โดยผู้เรียนได้พินิจ พิจารณาการกระทำด้วยการใช้การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดแก้ปัญหา และตรวจสอบผลที่ได้รับจากการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยที่นักเรียนได้แสดงความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความหลากหลาย รู้จักสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข วัตถุประสงค์สำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรมหรือพหุวัฒนธรรมศึกษาในโรงเรียน คือ การปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนซึ่งมาจากวัฒนธรรมหลากหลายแตกต่างจากวัฒนธรรมหลักของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษานั้น ๆ ให้ได้รับความเสมอภาคในการจัดการศึกษา (Banks, 1994) รวมทั้งมุ่งให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความแตกต่างของวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะในกลุ่มต่าง ๆ ที่ปรากฏทั้งในสถานศึกษาและสังคมโดยรวม การจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม ต้องเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และทำความเข้าใจกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรม ตลอดจนแนวคิดของคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมให้ผู้เรียนมีความรู้สึกและประสบการณ์เชิงบวก เป็นมิตร เคารพ และนับถือบุคคลที่มาจากกลุ่มวัฒนธรรมและเชื้อชาติอื่น ๆ ให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้สึกว่าพวกเขาและเราก็เป็นพลเมืองของโลกเช่นกัน นอกจากนั้น ผู้เรียนควรมีความภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นของตน แม้ว่าวัฒนธรรมของตนจะแตกต่างจากวัฒนธรรมอื่น ๆ เมื่อผู้เรียนทุกวัฒนธรรมตระหนักและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมซึ่งกันและกันแล้ว ก็จะอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างสันติสุข (สุธาสิณี บุญญาพิทักษ์, 2558)

กลยุทธ์ที่ 8 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ที่เน้นความมีวินัยในตนเอง ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก และการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม กลยุทธ์

นี่มีความสำคัญ เพราะการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยในสังคมให้เป็นคนดีเป็นเรื่องที่จำเป็น เพราะคนในสังคมต่างเรียกร้องในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมไทย แม้เป็นเรื่องที่มีความยากเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อน และมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย ดังนั้น รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของประชาชน โดยการนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทุกรัชกาล หลักคำสอนของศาสนา วัฒนธรรม และความเป็นไทย มาสร้างสรรค์สังคมไทยให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมผ่านกลไกประชารัฐของรัฐบาล เพื่อสร้างพลังการทำความดีเพื่อชาติของประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคมไทย อันจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลทั้งด้านวัตถุและจิตใจตามแนวคิด “คุณธรรมนำการพัฒนา” พร้อมทั้งจะก้าวไปสู่สังคมแห่งคุณธรรมตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2579) โดยให้สังคมเกิดความเข้มแข็งจากภายในและเกิดกระบวนการสร้างสังคมคุณธรรมแบบ “ระเบิดจากข้างใน” จากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือควบคู่กับระบบเศรษฐกิจเกิดความมั่นคง เข้มแข็งด้วยวิถีวัฒนธรรมไทย และยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มุ่งเน้นการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีดุลยภาพ คำนึงถึงรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว คนในชาติได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความเพียร และมีจิตสำนึกคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2553 ในหมวด 1 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ต้องยึดแนวทางการจัดการศึกษาในหมวด 4 มาตรา 23 การจัดการศึกษาต้องเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม และในมาตรา 24 (4) ได้กำหนดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกระบวนการสอนผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา กลยุทธ์นี้สามารถแก้จุดอ่อนที่พบจากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ผู้เรียนส่วนมากขาดความรับผิดชอบในการเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 9 เสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและครูให้มีความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์นี้มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารและครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น ถ้าสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและครูให้มีความเป็นมืออาชีพได้ ผู้บริหารและครูก็จะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากเช่นกัน กลยุทธ์นี้สามารถแก้จุดอ่อนที่พบจากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ 1) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอต่อความต้องการในบางกลุ่มงาน 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ครูบางส่วนขาดการวางแผนการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนลดน้อยลง 4) ครูส่วนมากขาดทักษะด้าน

การสื่อสารภาษาต่างประเทศ 5) ผู้บริหารบางส่วนขาดทักษะและความสามารถในการบริหารหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน และการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) นายกรัฐมนตรีที่ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 โดยให้พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2562 ข้อที่ 3 ให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ และมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง

กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม กลยุทธ์นี้มีความสำคัญ เพราะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก (อภิวรรณ ยอดมงคล และ สุจิตรา จจรจิตร, 2559) ที่ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ กลยุทธ์นี้ช่วยแก้จุดอ่อนที่พบจากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1) โรงเรียนยังไม่สามารถทำประกันคุณภาพภายในให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ 2) โรงเรียนดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่เป็นระบบ 3) โรงเรียนมีการกำกับการนิเทศติดตามผลงาน ประเมินผล การรายงานผลไม่เข้มงวดและไม่ต่อเนื่อง 4) โรงเรียนมีระบบสารสนเทศหลายระบบและไม่เชื่อมโยง ทำให้เกิดภาระงานในการจัดทำที่ซ้ำซ้อน 5) การจัดสรรงบประมาณแต่ละโครงการขาดการนำข้อมูลการใช้จ่ายเงินของปีก่อน ๆ มาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์นี้มีความสำคัญ เพราะถ้าพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้สถานศึกษามีลักษณะการสร้าง แสวงหา ถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษา อันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ ซึ่ง Marquardt (2002) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ผลจัดการเรียนรู้ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร 2) การปรับเปลี่ยนองค์กรทั้ง 4 มิติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง 3) เอื้ออำนาจ 4) การจัดการความรู้ 5) การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งถ้าสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ 5 องค์ประกอบดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถแก้จุดอ่อนเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทธิพงศ์ พลอาจ (2555) ที่ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์

การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามี 10 กลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ เพิ่มศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรภรณ์ สารปรัง (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 ที่พบว่ามี 10 กลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ 1) พัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของบุคลากร 2) เร่งรัดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการสร้างองค์ความรู้ในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 12 ระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์นี้ มีความสำคัญเพราะการมีทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น งบประมาณ แหล่งเรียนรู้ ก็จะมีส่วนช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น การระดมทรัพยากร จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน มาช่วยเหลือในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ กลยุทธ์นี้ช่วยแก้ไขจุดอ่อนที่พบจากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1) บุคลากรมีความต้องการงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนสูง 2) โรงเรียนได้รับจัดสรร งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการทางการศึกษา 3) สถานศึกษาขนาดเล็กมีทรัพยากรในการบริหาร จัดการไม่เพียงพอ 4) อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องน้ำ ห้องส้วม ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ประจักษ์สิน บึงมูม (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 1 และเขต 2 ที่พบว่า มีกลยุทธ์ทั้งหมด 10 กลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ พัฒนาขึ้น ได้แก่ 1) พัฒนาระบบการวางแผนระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม 2) พัฒนารูปแบบและวิธีการในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้มีความหลากหลายรูปแบบ ตามความเหมาะสม 3) พัฒนาเครือข่ายการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาทั้งจากภายในสถานศึกษา ชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชน

กลยุทธ์ที่ 13 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการ ศึกษา กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะการพัฒนาการศึกษาที่มีความจำเป็นที่หลายภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมไม่ว่า จะเป็นหน่วยงานรัฐและชุมชน ควรีบทบาทช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 29 ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการ เรียนภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จัก เลือกสรรภูมิปัญญาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) และยังสอดคล้องกับนโยบายที่ 5 เพิ่ม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 อีกด้วย

กลยุทธ์ที่ 14 รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้เรียน ครู บุคลากร และสถานศึกษา กลยุทธ์นี้มีความสำคัญเพราะปัญหาด้านความปลอดภัยส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากผู้เรียนมีเวลาเรียนไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ประกอบกับนักเรียนไม่มีโอกาสเรียนเสริมหรือเรียนเพิ่มเติม สถานที่เรียนขาดความพร้อม สื่ออุปกรณ์การเรียนไม่เพียงพอ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กลยุทธ์นี้ช่วยแก้ไขจุดอ่อนที่พบจากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ โรงเรียนอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย ทำให้บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และอุปสรรคในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุการณ์ความไม่สงบทำให้สถานศึกษาต้องหยุดเรียน ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยเรื่องสภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ ของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552) ที่ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานแก้ปัญหาการจัดการศึกษาไว้ว่า ควรมีการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพิ่มมาตรการการดูแลด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร โดยร่วมมือกับหน่วยงานด้านความมั่นคงและชุมชนอย่างใกล้ชิด จัดทำเกณฑ์มาตรการการจูงใจและเงื่อนไขในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรด้านการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. การประเมินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ มีผลการประเมินในด้านความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินแสดงว่า มีความสอดคล้องกัน ส่วนผลการประเมิน กลยุทธ์ ทั้ง 14 กลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากและมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้พัฒนาขึ้นจากกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสม ได้แก่ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกจากเอกสารแผนกลยุทธ์ในห้วงระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 68 โรงเรียน การวิเคราะห์ TOWS Matrix รวมทั้งการทบทวนและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายแผนงานของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ทำให้กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์พัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร (2551) ที่กล่าวว่า กระบวนการสร้างกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจ 2) การประเมินสภาพภายในองค์กรและ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ และ 4) การสร้างกลยุทธ์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย ภคภาสวิวัฒน์ (2553) ที่กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และวางแผนอย่างเป็นระบบโดยเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่าง ๆ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ที่ดีควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีข้อมูลพื้นฐานก่อนการวางแผน นอกจากนี้ กลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังได้ผ่านการประเมินด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 20 คน ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา นักบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์และด้านการบริหารการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรร่วมมือกันวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนแล้วเลือกกลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน
2. จากผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 14 กลยุทธ์พบว่า กลยุทธ์ที่ 2 เร่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทุกคนให้มีมาตรฐานด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์มากที่สุด รองลงมา คือ กลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างความภูมิใจและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรนำผลการวิจัยไปวางแผนเพื่อเร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีมาตรฐานด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและส่งเสริมความภูมิใจและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรมให้เป็นรูปธรรม
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และเขต 16 สามารถเลือกกลยุทธ์ที่สามารถดำเนินการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปรับใช้ตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในสังกัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ไม่ได้ขับเคลื่อนการใช้กลยุทธ์ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรนำกลยุทธ์ไปใช้ในสถานการณ์จริง พร้อมทั้งประเมินผลการนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ณัฐกรณ์ สารปรัง. (2557). *การพัฒนากลยุทธ์การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- นันทิยา หุตานวัตร, และ ณรงค์ หุตานวัตร. (2551). *คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์สิน บึงมูม. (2558). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- พัทธิพงษ์ พลอาจ. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2560). *แผนยุทธศาสตร์การศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. ม.ป.ท.: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สงวน อินทร์รักษ์. (2554). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเวลาเรียนให้ครบตามที่กำหนดในหลักสูตรของสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมชาย ภคภาสววิวัฒน์. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 20)*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นท์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. (2560). *ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559-2560*. นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุธาสิณี บุญญาพิทักษ์. (2558). *โครงการนวัตกรรมการพัฒนาการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

สุพาณี สฤกษ์วานิช. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อภิวัรรณ ยอดมงคล, และ สุจิตรา จรจิตร. (2559). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก*. *วารสารหาตใหญ่วิชาการ*, 14(1), 15-26.

Banks, J. A. (1994). *An introduction to multicultural education*. Boston: Allyn and Bacon.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning organization mastering the 5 elements for corporate learning* (2 nd ed.). Palo, CA: Davies-Black.

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

Strategic Management Factors and Indicators of the Offices of Private Education in Southern Border Provinces

สุกรี แวมุซอ^{1*}, สุจิตรา จรจิต¹, และ กิตติพร เนาว์สุวรรณ²

Sukree Waemusor^{1*}, Sujitra jorajit¹, and Kittiporn Nawsuwan²

Abstract

This research aimed to study and analyze strategic management factors and indicators of the Offices of Private Education in Southern Border Provinces. The study was conducted using the mixed-methods research approach and a sequential design within two phases of data collection. In Phase I, a qualitative research approach using documentary analysis of related studies and in-depth interviews of 15 experts who were purposively selected was employed to determine strategic management factors and indicators of the offices. The criterion for analyzing the in-depth interview questions, as the research instrument, was content-word frequency which was not less than 50 percent of the number of the informants. Phase II, wherein a quantitative research approach was employed, was to analyze strategic

¹คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110, ²วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ต.บ่อทราย อ.เมือง จ.สงขลา 90000

¹Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Kho Hong Sub-district, Hatyai District, Songkhla Province 90110, ²Boromrajonani College of Nursing Songkhla, Bo Yang Sub-district, Mueang Songkhla, Songkhla Province 90000

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: skwaemusor@gmail.com)

รับบทความวันที่ 10 มิถุนายน 2562 แก้ไขวันที่ 11 สิงหาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 4 กันยายน 2562

management factors and indicators of the offices. The 480 samples, after the use of stratified random sampling, were offices' administrators, civil servant teachers, and staffs. The research instruments were questionnaires that were validated by seven experts with CVI value of 0.96. The revision and testing to reaffirm reliability were carried out with 30 sample subjects whose attributes were similar to the research sample groups. The Cronbach alpha's coefficient was .917. Exploratory Factor Analysis (EFA) was utilized at this phase, using the principal component analysis and Orthogonal Rotation with Varimax. The study found that: 1) There were seven strategic management factors and 70 indicators of the offices. These factors included leadership, strategic management, customers and stakeholders, knowledge management, personnel development, system of the operation, and performance-based assessment. The results of the underlying factor and indicator structure indicated six factors and 56 indicators. Factor 1 (operation and assessment) was comprised of 24 indicators. Factor 2 (customers and stakeholders) was comprised of eight indicators. Factor 3 (leadership) was comprised of seven indicators. Factor 4 (strategic management) was comprised of nine indicators. Factor 5 (personnel development) was comprised of four indicators. Factor 6 (knowledge management and analysis) was comprised of four indicators.

Keywords: *Factors and Indicators, Strategic Management, Offices of Private Education, Southern Border Provinces*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี เป็นแบบแผนลำดับขั้น ประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทาง คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา คือ ความถี่ของประเด็นเนื้อหาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ให้ข้อมูล ระยะที่ 2 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้ค่าดัชนี CVI เท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าเท่ากับ .917 และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรโกลอนด้วยวิธีแวนแม็กซ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 70 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 6 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานและประเมินผล 24 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการนำองค์กร 7 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 9 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4 ตัวบ่งชี้ และ 6) ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 4 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทนำ

การศึกษานับเป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถดูแลตนเองและสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความสุขตามอัตภาพ และความพึงพอใจของตนเอง โดยทำให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการงานร่วมกับมนุษย์อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งรัฐและเอกชน ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐในการจัดการศึกษาและให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 43 “การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยรัฐเป็นผู้กำกับติดตามประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา” มาตรา 45 “รัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา” มาตรา 46 “รัฐต้องการสนับสนุนเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเอง” ซึ่งต่อมากกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎหมายพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554 ในการสนับสนุนโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษา เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างเยาวชนให้รักการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองและแข่งขันในระดับนานาชาติได้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554)

ในการจัดการศึกษาเอกชนนั้น การกำกับดูแลสถานศึกษาเอกชน โดยทั่วไปอยู่ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเขตต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างจากภาคอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ที่ประกอบด้วยประชากรหลายศาสนาซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) ที่กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสภาพแตกต่างจากพื้นที่อื่น กล่าวคือ มีวิถีชีวิต ภาษา และวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายตามความต้องการของชุมชน มีสถานศึกษาหลายประเภทหลายสังกัด ทำให้การดำเนินงานไม่มีเอกภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งสถานศึกษาเอกชนในระบบและนอกระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

จากการจัดการศึกษาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา และตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะอำเภอจะนะ นาหวี เทพา และสะบ้าย้อย) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 19 พฤศจิกายน 2551 และเพิ่มเติมวันที่ 21 เมษายน 2552 โดยมีหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการการศึกษาเอกชนในจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และส่งเสริม สนับสนุน กำกับ เร่งรัด นิเทศ และติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554) แต่เนื่องจากสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยงานการศึกษาที่ตั้งขึ้นใหม่ การกำกับดูแลและส่งเสริมการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน จึงมีปัญหาคอขวดในหลายด้าน กล่าวคือ กฎระเบียบในการบริหารจัดการยังไม่ได้แก้ไขให้ตรงกับภารกิจของสำนักงาน ควรแก้ไขกฎหมายที่รองรับอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน การพัฒนาบุคลากรที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการซึ่งมีอายุราชการตามสัญญา ทำให้ไม่มีความแน่นอนในอาชีพราชการ โครงสร้างการบริหารไม่มีการกระจายอำนาจทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร ทรัพยากร และการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยสภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550) พบว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาหลายอย่าง เช่น ด้านความปลอดภัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความไม่เข้าใจกันระหว่างรัฐและชุมชน การกำหนดและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การขาดหน่วยงานบริการการศึกษาเอกชนโดยตรง และมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้มององค์กรที่รับผิดชอบโรงเรียนเอกชนโดยตรงที่เหมาะสม

จากสภาพและการพัฒนาหน่วยงานที่กำกับดูแลการบริหารการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดี เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจเฉพาะในพื้นที่ ซึ่งการบริหารสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องคำนึงถึงความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว มีแนวทางในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการและผลลัพธ์การดำเนินการ โดยองค์ประกอบแต่ละด้าน มีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน ทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จและมีแนวทางในการบริหารที่ชัดเจน สอดคล้องกับ สุพานี สฤกษ์วานิช (2546) ที่กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ เช่นเดียวกันที่ Dess and Miller (1993); Higgins and Vincze (1993); Thompson and Strickland (1995); Wheelen and Hunger (2002); Bryson and Alston (2005); Robbins and Coulter (2007) กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์ มีการปฏิบัติและนำกลยุทธ์ไปใช้ มีการประเมินผลและการควบคุม และควมามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

จากปัญหาการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการกำกับดูแลการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ของหน่วยราชการไทยและนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อยืนยันความสำเร็จในการบริหาร กำกับดูแลการศึกษาเอกชนได้ ดังเช่น องค์ประกอบด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ ทั้งนี้ แนวทางการศึกษารูปแบบต่าง ๆ จะส่งผลให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารูปแบบนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเกิดจากการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการกำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี ข้อค้นพบจากการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การของหน่วยงานภาครัฐ และใช้ประกอบในการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด

การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

2. Peters and Waterman (1982) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร สไตล์การจัดการ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ

3. Dess and Miller (1993) กล่าวสรุปเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 ส่วน คือ 1.1) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 1.2) การวิเคราะห์ SWOT 1.3) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 3) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

4. Thompson and Strickland (1995) สรุปว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร 1.2) การกำหนดภารกิจ 1.3) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 1.4) การกำหนดเป้าหมาย 1.5) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์

5. Wheelen and Hunger (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ประกอบด้วย 2.1) อุปสรรคจากคู่แข่งที่เข้ามาใหม่ 2.2) อำนาจการต่อรองของผู้ขาย 2.3) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ 2.4) อุปสรรคจากผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถใช้ทดแทน 2.5) ระดับการแข่งขันระหว่างธุรกิจเดิม 3) การจัดทำกลยุทธ์ และ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์

6. สุพานี สฤษฏ์วานิช (2546) ได้กำหนดให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ มีส่วยย่อย คือ 1.1) การกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร 1.2) การตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กร 1.3) การกำหนดกลยุทธ์หลัก 2) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์

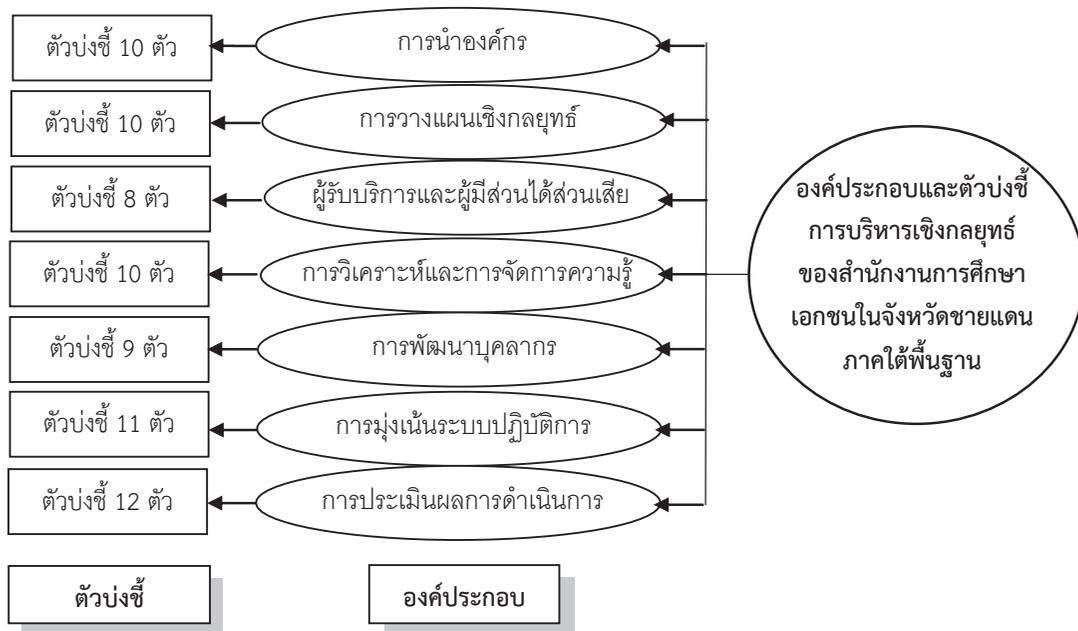
7. Higgins and Vincze (1993) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) การจัดทำกลยุทธ์ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

8. Robbins and Coulter (2007) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร 2) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก 3) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน 4) กำหนดกลยุทธ์ 5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 6) การประเมินผลงาน

9. Bryson and Alston (2005) กล่าวถึงรูปแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์องค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การกำหนดและวิเคราะห์กลยุทธ์ 3) การพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ และ 4) การนำกลยุทธ์ไปใช้

จากแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานและแนวคิดทฤษฎีหลักข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษา

เอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีการวิจัย

การศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) เป็นแบบแผนลำดับขั้น (Sequential Design) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ และใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และการประเมินผลการดำเนินการ ส่วนขอบเขตพื้นที่การวิจัย คือ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 42 แห่ง มีขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย กลุ่มแรก ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และหรือผู้บริหารในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอ จำนวน 9 คน ที่เป็น 1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 4 คน 2) ผู้บริหารสำนักงานการศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดหรืออำเภอ ไม่น้อยกว่า 3 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 5 คน กลุ่มที่สอง ผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการ จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีคุณสมบัติอย่างน้อย 2 ใน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่บริหารสถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสามอยู่ในระดับเกณฑ์ดี จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 2) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่บริหารงานได้รับรางวัลระดับภาค หรือระดับประเทศ เช่น รางวัลพระราชทานประเภทสถานศึกษา รางวัลโรงเรียนดีเด่นด้านป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม เป็นต้น 3) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ถอดข้อความ และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แยกเป็นประเด็นต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุปเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของประเด็นเนื้อหาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากจำนวนผู้ให้ข้อมูล 15 คน

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการนำองค์กร 10 ข้อ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 10 ข้อ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ข้อ ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 10 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร 9 ข้อ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 11 ข้อ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ 12 ข้อ จำนวนรวมทั้งสิ้น 70 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน โดยใช้หลัก 7 เท่าของตัวบ่งชี้ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้ค่าดัชนี CVI เท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าเท่ากับ .917 ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยวิธีสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis: PCA) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมและนิยมใช้กันมาก เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยและสามารถอธิบายได้ จากนั้นใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal Rotation) ซึ่งเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีหมุนแปรแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อให้ค่าองค์ประกอบของตัวแปรมีค่ามากขึ้นหรือลดลง จนทำให้แต่ละองค์ประกอบแยกจากกันอย่างชัดเจน ง่ายต่อการแปลความหมายขององค์ประกอบ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540; เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การหมุนแกนจำนวน 1 ครั้ง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้พื้นฐาน พิจารณาได้ 7 องค์ประกอบ 70 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 11 ตัวบ่งชี้ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ 12 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งพบว่า ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่ากับ .977 แสดงถึง KMO มีค่าสูง ระดับความเหมาะสม ความพอเพียงของข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่าสถิติ Chi-Square ที่ใช้ทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์ต่อไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy และ Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.977
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	30318.130
	df	2415
	Sig.	.000

2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยวิธีสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรโกนอนอลด้วยวิธีหมุนเวรีแม็กซ์ ดังนั้น ในการวิเคราะห์ 7 องค์ประกอบ และ 70 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากค่าไอเกน ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไป ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน พบว่า ร้อยละสะสมของความแปรปรวนได้ 66.634 ค่าไอเกน เท่ากับ 35.764 3.419 2.218 1.787 1.269 1.101 และ 1.084 และความแปรปรวนค่าสูงสุด เท่ากับร้อยละ 51.092 4.885 3.169 2.553 1.813 1.573 และ 1.549 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	35.764	51.092	51.092
2	3.419	4.885	55.977
3	2.218	3.169	59.146
4	1.787	2.553	61.699
5	1.269	1.813	63.512
6	1.101	1.573	65.085
7	1.084	1.549	66.634

2.3 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ Costello and Osborne (2005) ที่อธิบายว่า องค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้ต่ำกว่าสามตัวบ่งชี้ ไม่ควรกำหนดเป็นองค์ประกอบ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่อ่อนแอไม่มีความมั่นคง และเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่อธิบายว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไปหรือในช่วง $\pm .50$ มีความจำเป็นสำหรับการมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตัวบ่งชี้ 0.50 และ 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป พิจารณาได้ 6 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ และมี 1 องค์ประกอบที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ดังตารางที่ 3

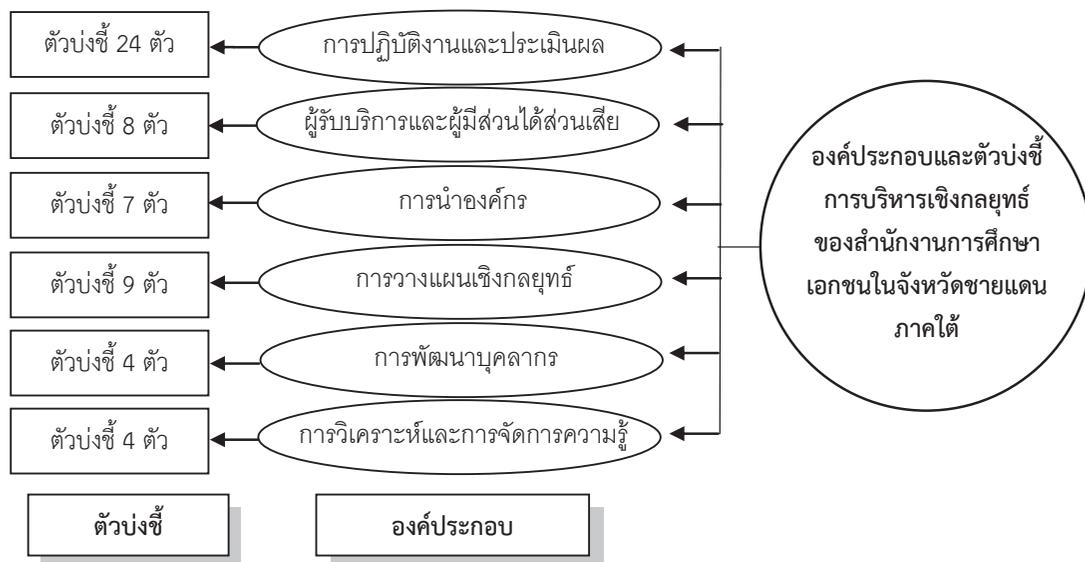
ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่หมุนแกนด้วยวิธีแวนริแมกซ์ จำแนกตามตัวบ่งชี้ที่มีค่า 0.05 ขึ้นไป

ที่	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
1	0.516	0.500	0.728	0.515	0.660	0.585	0.548
2	0.601	0.555	0.751	0.515	0.728	0.613	0.602
3	0.559	0.603	0.610	0.510	0.501	0.611	
4	0.603	0.670	0.706	0.574	0.539	0.560	
5	0.571	0.573	0.656	0.654			
6	0.564	0.622	0.675	0.602			
7	0.642	0.593	0.604	0.600			
8	0.560	0.574		0.660			
9	0.560			0.617			
10	0.593						

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
11	0.600						
12	0.616						
13	0.627						
14	0.672						
15	0.611						
16	0.594						
17	0.690						
18	0.630						
19	0.612						
20	0.615						
21	0.701						
22	0.709						
23	0.688						
24	0.709						

2.4 เมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ โดยพิจารณาจากภาพรวมของตัวบ่งชี้ แต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 6 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ สามารถแสดงดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้หลังการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถแสดงชื่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ใหม่ ตามลำดับดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการปฏิบัติงานและประเมินผล มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.709 - 0.516 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ทั้งภาพรวมของกลุ่มงานและรายบุคคล และมีกระบวนการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จโดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.709 0.709 และ 0.701 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีวิธีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดความภักดีต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.516

2.4.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.670 - 0.500 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างหลากหลายในการรับฟังและการค้นหาข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมา มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการรับฟังความคิดเห็นด้านบริการของนักเรียน และผู้ปกครอง โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.670 0.622 และ 0.603 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นปัจจุบัน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.500

2.4.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำองค์กร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.751 - 0.604 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับหน่วยงาน

ต้นสังกัด และอัตลักษณ์ของพื้นที่ รองลงมามีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน และมีการสื่อสารกับบุคลากรและผู้รับบริการในผลการดำเนินการที่ชัดเจน โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.751 0.728 และ 0.706 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีกระบวนการในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าน้ำหนัก 0.604

2.4.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.660 - 0.510 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการชี้แจงให้ผู้รับบริการเข้าใจแผนในการพัฒนาองค์กร รองลงมามีการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นประจำทุกปี และมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.660 0.654 และ 0.617 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการวิเคราะห์หาปัจจัยภายนอกและภายในขององค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.510

2.4.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.728 - 0.501 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร รองลงมามีระบบการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรขององค์กร และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.728 0.660 และ 0.539 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการออกแบบการบริการ สวัสดิการ และนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.501

2.4.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.613 - 0.560 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากร จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมามีการให้จัดทำองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศขององค์กรเป็นปัจจุบัน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.613 0.611 และ 0.585 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.560

อภิปรายผล

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานและประเมินผล มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.709 - 0.516 โดยตัวบ่งชี้ที่ค่ามากที่สุด 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน รองลงมามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ทั้งภาพรวมของกลุ่มงานและ

รายบุคคล และมีกระบวนการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งในประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า สำนักงานการศึกษาเอกชนควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงาน มองถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และมีกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานและเป้าหมาย และมีการประเมินค่ามาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์เดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2554) ที่ชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติงานควรมีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการทบทวนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Certo and Peter (1991) ให้ทัศนะที่สอดคล้องว่า การปฏิบัติงานกับมาตรฐานเป็นกระบวนการในการควบคุมอย่างเป็นระบบ ใช้เปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานขององค์กร เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และให้รวมถึงการรายงานผลให้ทราบด้วย ดังนั้น สำนักงานควรมีการวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบและผลการดำเนินงาน เพื่อจัดการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและได้ผลคุ้มค่า มีการออกแบบผลผลิตการบริการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สถุขภู่วานิช (2553) ให้แนวคิดไว้ว่า การกำหนดภาระงานในการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน เพื่อใช้ในการควบคุมและประเมินผลงาน ส่วน Robbins and Coulter (2007) กล่าวถึง กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน ต้องมีการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งผู้ประเมินควรสังเกตการณ์ด้วยตนเอง มีการรายงานผลทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร

ในการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบนี้ มีตัวบ่งชี้เดิม คือ องค์ประกอบการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 11 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ใหม่ 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมาจากองค์ประกอบการประเมินผลการดำเนินการ เนื่องจากการประเมินผลจะต้องมีอยู่ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดกระบวนการผลย้อนกลับ และนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานต่อไป ซึ่งการรวมการปฏิบัติงานและการประเมินผลยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ่องจิต เมธยะประภาส (2550) ที่ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งต้องมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และมีการตรวจประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหาร และ Swansburg and Swansburg (2002) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลอย่างเป็นทางการเป็นระยะ ๆ เพื่อดูการปฏิบัติงานในระยะต่าง ๆ โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชามั่นใจไว้ หรือจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลสมควรที่ควรรวมการปฏิบัติงานและการประเมินผลให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.670 - 0.500 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ในการรับฟังและการค้นหาข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมา มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการรับฟังความคิดเห็นด้านบริการของนักเรียนและผู้ปกครอง

ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า สำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหน่วยงานราชการที่ให้บริการด้านการจัดการศึกษาเอกชนที่มีความจำเป็นต้องมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของ

ผู้ใช้บริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาเอกชนที่กำหนดให้มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง ชัดเจน โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการสอบถามผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ ดังนั้น การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากผู้รับบริการจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) ได้เสนอไว้ว่า ความสำคัญของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจประเมินองค์กรเพื่อความสำเร็จในระยะยาว ดังนั้น การหาวิธีการในการค้นหาและการใช้สารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นมีความสอดคล้องกับ ชลธิชา จิรภักคพงศ์ (2556) ได้เสนอว่า การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถทางวิชาการ การมีอุปกรณ์และสื่อการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอในการบริการ การมีฐานข้อมูลให้บริการ และมีการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับแนวคิดของ Peters and Waterman (1982) ซึ่งเสนอทัศนะว่า นักบริหารกับมิติการจัดการที่ทำให้องค์กรเป็นเลิศ ควรมีการมุ่งเน้นที่การปฏิบัติและการมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ

3. องค์กรประกอบที่ 3 ด้านการนำองค์กร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.751 - 0.604 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดและอัตลักษณ์ของพื้นที่ รองลงมาเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน และมีการสื่อสารกับบุคลากรและผู้รับบริการในผลการดำเนินการที่ชัดเจน

องค์กรประกอบด้านนี้ มีประเด็นที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่าการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการนำองค์กรนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และผลการดำเนินการกับทุกคนในองค์กรและผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (1999) ที่เสนอว่า บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์กรควรมี 4 บทบาท คือ บทบาทในการชี้นำ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ บทบาทในการสร้างความสอดคล้องกัน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่มุ่งวิสัยทัศน์ บทบาทในการกระจายอำนาจ เพื่อผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับกระบวนการนำองค์กรของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ และ คมกริบ ธีรานุรักษ์ (2553) ได้เสนอว่า กระบวนการนำองค์กร ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติการณ์ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งต้องครอบคลุมใน 4 ประเด็น คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และค่านิยมขององค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ ชลธิชา จิรภักคพงศ์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ สรุปได้ว่า การนำองค์กร ควรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานไว้ชัดเจน ตามปรัชญาวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีการพัฒนาโครงสร้างระบบงานต่าง ๆ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานไว้ชัดเจน ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและกำหนดภาระงานให้ชัดเจน มีการ

กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา และมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.660 - 0.510 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการชี้แจงให้ผู้รับบริการเข้าใจแผนในการพัฒนาองค์กร รองลงมา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นประจำทุกปี และมีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านนี้สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า การดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการทำความเข้าใจก่อนการจัดทำแผน มีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ซึ่งต้องใช้กระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบโดยการวิเคราะห์หาปัจจัยภายนอกและภายในขององค์กร เมื่อได้แผนปฏิบัติการแล้ว สามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและสร้างความเข้าใจในกลไกการมอบหมายงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thompson and Strickland (1995) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดภารกิจที่เป็นเป้าหมายขององค์กร การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุภารกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ ดังแนวคิดที่เกี่ยวกับการการวางแผนกลยุทธ์ของ Anderson, Johnson and Milligan (1999) ได้เสนอว่า การวางแผนกลยุทธ์จะมีลักษณะร่วม คือ การวางแผนในระยะกลางจนถึงระยะยาว การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ การกำหนดเป้าหมายชัดเจน กลยุทธ์และทรัพยากรที่จะทำให้เกิดบรรลุเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การทบทวนแผนและเป้าหมายที่เคยทำมาในอดีต และการวางกรอบการทำงานให้มีการตรวจสอบได้ และกระบวนการในการรายงานผล เช่นเดียวกับ ชัดติยา ดวงสำราญ (2552) ได้นำเสนอผลการวิจัยรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ วางแผนกลยุทธ์ การประเมินสภาพโรงเรียน การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ ดังนั้น การบริหารองค์กรด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ควรมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อนำแผนปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้บุคลากรทุกคนเข้าใจร่วมกัน ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.728 - 0.501 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร รองลงมา มีระบบการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรขององค์กร และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ

องค์ประกอบด้านนี้ มีประเด็นที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า การดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดที่ทำให้บุคคลในองค์กรเจริญในหน้าที่การงาน มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยการจัด

สภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร การบริหารขีดความสามารถของบุคลากร การสรรหาบุคลากรที่สามารถทำงานได้บรรลุผล และสามารถรับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการ (2558) ได้อธิบายองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี สอดคล้องกับ พิสูจน์ท์ นุ่นเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นบุคลากร การจัดการกระบวนการพัฒนา และเน้นที่ผลลัพธ์ขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานในองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีระบบการสรรหาและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.613 - 0.560 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากร จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา มีการจัดทำองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศขององค์กร เป็นปัจจุบัน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านนี้ มีประเด็นที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า การดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนและแลกเปลี่ยน ความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็น เครื่องมือ ช่วยให้การจัดการความรู้เกิดได้ง่ายและสะดวก ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่า เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนานตนเองให้เป็นผู้รู้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Trapp (1999, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ ที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชลธิชา จิรภักคพงศ์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ พบว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ควรมีระบบ และกลไกในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญและความร่วมมือสนับสนุน มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทันสมัย ครอบคลุม และทันต่อการใช้งาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรพิจารณานำ 6 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและกรอบทิศทางทางการบริหารการศึกษา การจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

เอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรพิจารณานำผลการวิจัยไปสร้างและพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เกิดขึ้นในสำนักงานการศึกษาเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม

3. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรพิจารณานำเครื่องมือที่ได้จากการวิจัยและจัดทำคู่มือสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้ในการประเมินสำนักงานและสื่อสารแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานให้มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

4. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรนำข้อมูลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน โดยการนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2. ควรมีการศึกษากลวิธีพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในแต่ละองค์ประกอบเพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดและอำเภอ โดยศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) ด้วยการวัดซ้ำ (Repeated Measure) ในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อดูพัฒนาการหรือสัมประสิทธิ์ถดถอยมีความแปรเปลี่ยนหรือมีความคงที่ในการวัดแต่ละครั้งหรือไม่

4. ควรมีการศึกษากลวิธีการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ลงสู่การปฏิบัติ

5. ควรมีการศึกษาเกณฑ์ในการพิจารณา หรือการประเมินตัวบ่งชี้ และการแปลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตัวบ่งชี้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัตติยา ด้วงสารานู. (2552). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชลธิชา จิรภักคพงศ์. (2556). *คุณภาพการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่* (รายงานการวิจัย).แพร่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- พิสัมพันธ์ นุ่นเกลี้ยง (2556). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ดุขฎฐฎฎ บัณฐิต)*. มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: เอสเอนจึกราคิค.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 (Public sector management quality award)*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานิ สฤษฎฎฎฎฎฎ. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2550). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อ่องจิต เมธยะประภาส. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (วิทยานิพนธ์ดุขฎฐฎฎ บัณฐิต)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เอกชัย กึสุขพันธ์, และ คมกริบ จีรานุรักษ์. (2553). *การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารจัดการการศึกษา (Leading organization and educational management technology)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, D., Joranson, R., & Milligan, B. (1999). *Strategic planning in Australian universities*. Australia: Dept of Education, Training and Youth Affairs.

- Bryson, J. M., & Alston, F. K. (2005). *Creating and implementing your strategic plan*. San Francisco: Jossey Bass.
- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concept and applications*. New York: McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (1999). *The 4 roles of leadership*. New York: Franklin Covey Company.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation, 10*(7), 1-9.
- Dess, G. G., & Miller, A. (1993). *Strategic management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Higgins, J. M., & Vincze, J. W. (1993). *Strategic management concepts*. New York: Dryden Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Peters, T. J., & Waterman Jr, R. H. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper & Row.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Management* (9th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Swansburg, R. S., & Swansburg, R. J. (2002). *Introduction to management and leadership for nurse managers* (3rd ed). Sudbury, Massachusetts: Jones & Bartlett Publishers.
- Thompson Jr, A. A., & Strickland III, A. J. (1995). *Strategic management: Concept and cases* (8th ed). New York: Business.
- Wheelen, T. L., & Hunger, D. J. (2002). *Strategic management and business policy* (8th ed). New Jersey: Prentice Hall.

การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ

Workplace Bullying: Impacts and Coping Methods

เจษฎา นกน้อย^{1*}

Chetsada Noknoi^{1*}

Abstract

Workplace bullying is behavior that workers do not want to encounter. The research results indicated that bullying may be due to intense competition, stress, and various oppression causing some people or groups to bully others. Workplace bullying affects both bullied people and their organizations. Bullies should be aware of the potential consequences of bullying, while the victims and their organizations should have a means of coping with it before it becomes more difficult to be solved. This article presents the development and forms of workplace bullying, its impacts, and methods to cope with it, which will benefit those involved in dealing and managing with it.

Keywords: *Workplace Bullying, Impact, Coping Methods*

บทคัดย่อ

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นพฤติกรรมที่คนทำงานไม่อยากพบเจอ ผลการวิจัยชี้ว่าอาจจะด้วยภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ประกอบกับความเครียด และภาวะบีบคั้นต่าง ๆ ทำให้บุคคลบางคนหรือบางกลุ่มมีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อตัวผู้ถูกกระทำและองค์การ ผู้ที่คิดจะกลั่นแกล้งบุคคลอื่นจึงควร

¹คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000

¹Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Khaorupchang Sub-district, Muang District, Songkhla Province 90000

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: cnoknoi@hotmail.com)

รับบทความวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 แก้ไขวันที่ 22 พฤษภาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 18 มิถุนายน 2562

ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ขณะที่ตัวผู้ถูกรุกลั่นแกล้งและองค์กรควรมีวิธีการรับมือเพื่อมิให้การกลั่นแกล้งในที่ทำงานส่งผลกระทบในวงกว้างจนยากที่จะแก้ไขได้ บทความนี้ได้นำเสนอพัฒนาการและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผลของการถูกรุกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และการรับมือจากการถูกรุกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับมือและจัดการกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้

คำสำคัญ: การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผลกระทบ วิธีการรับมือ

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (เจษฎา นกน้อย, 2552ก) หากบุคคลได้ทำงานที่มีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ แต่การที่จะเป็นเช่นนั้นได้ มีใช้เรื่องง่าย ทั้งนี้ เพราะการทำงานภายในองค์กรนั้นพนักงานจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตในการปฏิบัติงาน (Noknoi, 2011) โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบันที่ต้องปรับตัว แข่งขัน และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (เจษฎา นกน้อย, 2552ข) จนทำให้พนักงานบางคนหรือบางกลุ่มแสดงพฤติกรรมบางประการที่ไม่พึงประสงค์ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และหนึ่งในพฤติกรรมดังกล่าวคือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Workplace Bullying) ซึ่ง Einarsen, Hoel, Zapf, and Cooper (2011) ให้ความหมายว่า คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกรุกลั่นแกล้งที่ปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้ ในปัจจุบันการกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้รับความสนใจจากนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานเป็นอันมาก เนื่องจากส่งผลกระทบที่สร้างความเสียหายทั้งต่อพนักงานและองค์กรโดยภาพรวม (Trepanier, Fernet, & Austin, 2014)

พัฒนาการและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานพัฒนามาจากพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ซึ่งมักเริ่มขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก โดยส่วนมากเกิดขึ้นที่โรงเรียน ผลการวิจัยชี้ว่าอาจจะด้วยภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ประกอบกับความเครียด และภาวะบีบคั้นต่าง ๆ ทำให้บุคคลบางคนหรือบางกลุ่มมีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น สาเหตุของการกลั่นแกล้งผู้อื่นนั้นเกิดจากความรู้สึกว่าการกลั่นแกล้งผู้อื่นทำให้ตัวเองมีอำนาจเหนือกว่า หลายคนทำเพราะต้องการปกปิดความอ่อนแอภายในใจ แต่สิ่งที่น่ากลัวที่สุด คือ ทำเพราะคิดว่าเป็นเรื่องปกติ และทำเพราะตัวเองขาดความมั่นใจ (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2561)

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเริ่มเป็นที่สนใจมากขึ้นตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 เมื่อมีการรายงานข่าววิทยุโดย Andrea Adams เกี่ยวกับพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว (Adams & Crawford, 1992) แม้จะมีการรับรู้ที่เพิ่มขึ้นแต่การกลั่นแกล้งในที่ทำงานก็ยังคงเกิดขึ้น และเป็นเรื่องที่ไม่ค่อยมีใครยอมเปิดเผย ทั้งนี้ เพราะผู้ตกเป็นเหยื่อกลัวโดนเปิดโปง กลัวเสียประวัติ และกลัวการถูกให้ออกจากตำแหน่ง ยิ่งองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่นับหน้าถือตามากเท่าไร พวกเขา ก็จะเก็บเรื่องที่โดนกลั่นแกล้งให้เป็นความลับมากที่สุด ในช่วง 10 ปีมานี้ มีรายงานว่าการกลั่นแกล้งในที่ทำงานสูงขึ้นอย่างน่าตกใจ และช่องทางออนไลน์ก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งกันได้มากกว่าเดิม (Privitera & Campbell, 2009)

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ อาจเป็นบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ แต่อันตราย หากบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่มีปัญหา ตัวอย่างเช่น เป็นโรคจิตหรือมีบุคลิกภาพที่ไม่เป็นปกติ สนใจแต่ผลประโยชน์ของตนเอง ขาดความซื่อสัตย์ ไร้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม บุคคลเหล่านั้นจะมีพฤติกรรมที่หยาบคาย ตั้งแต่การกระทำผิดเพียงเล็กน้อยไปจนถึงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวรุนแรง คนเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายที่ยิ่งใหญ่ แต่อาจไม่มีใครขัดขวางมานานหลายปี เพราะความน่าเชื่อถือและกลยุทธ์ที่ชาญฉลาดของพวกเขาในฐานะผู้ที่อยู่ในอำนาจ ทำให้พวกเขาขาดแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่สามารถสอนได้ และควรถูกกำจัดออกจากองค์กรให้เร็วที่สุด การให้ความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นสิ่งจำเป็น (Babiak & Hare, 2007) รูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Ratanakul, 2016; UndubZapp, 2018) ประกอบด้วย

1. การพูดให้รู้สึกแย่
2. การปล่อยข่าวลือและส่งสายสืบเรื่องส่วนตัว
3. การพูดโจมตีงานด้วยคำหยาบคาย
4. การยุยงให้คนอื่นมองคุณแย่
5. การเปลี่ยนแผนงานบ่อย
6. การมอบหมายงานที่แทบเป็นไปไม่ได้
7. การกีดกันด้วยช่องทางการสื่อสารออนไลน์
8. การคัดลอกผลงาน
9. การทำร้ายร่างกาย
10. การคุกคามทางเพศ

ปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นปัญหาที่พบบ่อย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในลักษณะของการวิพากษ์วิจารณ์เลือกปฏิบัติ ลำเอียง หรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่เท่ากัน รายงานการสำรวจที่จัดทำโดยบริษัท Zogby International และสถาบันต่อต้านการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ชี้ว่า ร้อยละ 35 ของชาวอเมริกัน ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าตนเองเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และอีกร้อยละ 15 ระบุว่าเคยพบเห็นการกลั่นแกล้งในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ (มาริโอ ริตเตอร์ และ ทรงพจน์ สุภาผล, 2554) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zapf, Escartin, Einarsen, Hoel, and Vartia (2011) และ Keashly and Jagatic (2011)

ผลการวิจัยในปี 2017 ของ Workplace Bullying Institute หรือ WBI ของสหรัฐอเมริการะบุว่า พนักงานกว่าร้อยละ 60 ได้รับความทุกข์จากพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในที่ทำงานไม่ได้เกิดขึ้นกับความสัมพันธ์ระดับหัวหน้างานกับลูกน้องเท่านั้น เพราะในความเป็นจริงแล้วการกลั่นแกล้งเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันด้วย (Hogh, Carneiro, Giver, & Rugulies, 2011) โดยสิ่งที่พบเห็นได้บ่อยครั้ง คือ การแย่งชิงอำนาจภายในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยซึ่งระบุว่า พนักงานอย่างน้อย 1 ใน 2 คน หรือร้อยละ 50 เคยประสบกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอย่างน้อยหนึ่งครั้งในชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lutgen-Sandvik and Tracy (2012) ขณะที่โพลของ YouGov ในปี 2015 ระบุว่า คนในวัยทำงานร้อยละ 29 เผชิญกับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยผู้หญิงมีโอกาสถูกกลั่นแกล้งมากกว่าผู้ชายในอัตราร้อยละ 34 ต่อ 23 ซึ่งโพลดังกล่าวยังระบุด้วยว่า กลุ่มคนที่มักถูกกลั่นแกล้ง

มากที่สุด คือ คนที่มีอายุระหว่าง 40-59 ปี และกลุ่มพนักงานชาวเอเชียถูกกลั่นแกล้งมากถึงร้อยละ 29 ขณะที่พนักงานผิวขาวถูกกลั่นแกล้งเพียงร้อยละ 18 เท่านั้น (Voice TV, 2019)

ขณะที่คนทำงานในบริษัทญี่ปุ่นก็อาจถูกกลั่นแกล้ง ที่ภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า อิจีเมะ โดยรุ่นพี่ในที่ทำงานได้เช่นกัน ดังที่ อายะ (2559) กล่าวว่า “ลุงญี่ปุ่นแก่ ๆ ที่มีความขุ่นมัวเศร้าหมองจนไม่รู้จะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร จะไปลงกับรุ่นน้องในที่ทำงาน สำหรับคนไทยมักจะเจอในลักษณะของการพูดจาดูถูกเหยียดหยามกันให้เข้าใจเล่น เช่น ก็อย่างนี้แหละ คนเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไม่ค่อยมีวัฒนธรรมการอ่านเขียนเท่าไร (พูดง่าย ๆ คือ จะคำว่า “โง่” นั่นเอง) บางครั้งก็แกล้งเอางานมาลงให้เร็ว ๆ บังคับอ้อม ๆ ให้อยู่ทำงานจนตึก หรือลาไม่ได้”

ผลของการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อพนักงานหลากหลายด้าน ได้แก่ การทำให้ความเครียดในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการขาดงานและอัตราการลาออกที่เพิ่มสูงขึ้น ผลกระทบจากการถูกกลั่นแกล้งนั้นพนักงานบางคนอาจเป็นแผลลึกทางจิตใจและมีผลกระทบทางอารมณ์ที่ยาวนาน นายจ้างจึงมีหน้าที่ทั้งทางจริยธรรมและตามกฎหมายในการดูแลพนักงานมิให้ถูกกลั่นแกล้ง เพราะผลกระทบดังกล่าวอาจส่งผลเสียต่อการทำงานภายในองค์กรได้ (Sandler, 2013) โดยสามารถสรุปผลของการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ดังนี้

1. ทำให้ความเชื่อมั่นของบุคคลลดลง

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นปัญหาร้ายแรงในการทำงานปัจจุบัน (Glambek, Matthiesen, Hetland, & Einarsen, 2014) เหตุของการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานมักจะไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกกลั่นแกล้งในช่วงแรก แต่นานวันเข้าการเผชิญกับพฤติกรรมแบบนี้บ่อย ๆ จะส่งผลให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกหดหู่และไม่มีความสุขมากขึ้นโดยไม่รู้ตัว (Barling, 1996) และทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากแม้แต่จะเข้าออฟฟิศไปทำงานในที่สุด เพราะกลไกของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ การทำลายความเชื่อมั่นของบุคคล (Qureshi, Rasli, & Zaman, 2014) ไม่ว่าคนคนนั้นจะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจหรือความเชื่อมั่นในตัวเองแค่ไหนก็ตาม เมื่อความมั่นใจเริ่มสูญหายไประหว่างทางของการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้ถูกกระทำจะเริ่มมีอาการหมดไฟในการทำงาน รู้สึกว่าตัวเองไม่มีค่า (Sidle, 2010) เชื่อมั่นในตัวเองน้อยลง สุขภาพกายและใจไม่แข็งแรง และรู้สึกว่าตนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่อีกต่อไป (Nielsen, Hetland, Matthiesen, & Einarsen, 2012)

2. ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ผลการวิจัยระบุว่า ร้อยละ 46 ของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และพวกเขายังเชื่อว่าปัญหานี้ส่งผลต่อสุขภาพจิต และมากกว่าร้อยละ 28 กล่าวว่า พวกเขาไม่ได้รับผลกระทบเฉพาะทางจิตใจเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพอีกด้วย ทั้งการนอนไม่หลับ (Niedhammer, David, & Degioanni, 2006) วิตกกังวลเกินกว่าเหตุ โกรธง่าย สูญเสียความจำ และสมาธิสั้น (Appelbaum & Roy-Girard, 2007) ส่งผลให้พนักงานราวร้อยละ 36 ถึงขั้นต้องลาออกจากสถานที่ทำงานเดิมเพราะถูกกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทนได้อีกต่อไป และหากคิดมูลค่าความเสียหายเป็นตัวเงิน เฉพาะ

ในอังกฤษเพียงประเทศเดียวก็อาจสูญเสียเงินมูลค่ากว่า 18,000 ล้านปอนด์ต่อปี จากปัญหาการลาออกหรือ การขาดงานเพราะทนกับการถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานไม่ไหว อีกทั้ง ยังทำให้คุณภาพของงานลดลงอีกด้วย (Voice TV, 2019)

ผู้เชี่ยวชาญชี้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงนั้นอาจเป็นผลมาจากอัตราการขาดงานสูงขึ้น (Nielsen & Einarsen, 2012; Asfaw, Chang, & Tapas, 2014) พนักงานลาออกมากขึ้น (Ortega, Christensen, Hogh, Rugulies, & Borg, 2011; Trepanier, et al. 2014; Glambek, Skogstad, & Einarsen, 2015) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง (Nielsen & Knardahl, 2015) และยังทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานน้อยลงด้วย (Aquino & Thau, 2009; Nielsen & Einarsen, 2012) รวมถึงทำให้พนักงานบางคนฟ้องร้องดำเนินคดีกับนายจ้างหรือพนักงานคนอื่น ๆ (มาริโอ ริตเตอร์ และ ทรงพจน์ สุภาพล, 2554) สอดคล้องกับ Sandy Hershcovis และ Julian Barling ที่ได้ร่วมกันศึกษาบรรยากาศของ สถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานกว่าครึ่งเคยมีประสบการณ์ถูกลั่นแกล้ง ในที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เครียดกับงาน ใช้อารมณ์มากขึ้น และมีความต้องการที่จะลาออกหลายต่อหลายครั้ง แต่เมื่อพยายามไปฟ้องกฎหมายที่มีอยู่ ก็มักไม่ครอบคลุม ทำให้ประเด็น การกลั่นแกล้งในที่ทำงานตกไปเป็นเพียงแค่การกระทบกระทั่งกันระหว่างบุคคล (Ratanakul, 2016)

3. ทำให้พนักงานรู้สึกว่สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย

การถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานยังทำให้พนักงานบางคนรู้สึกว่สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย (Berthelsen, Skogstad, Lau, & Einarsen, 2011) ทำให้กลัวการต้องไปทำงาน ไม่ใช่เพราะงานยากหรือกดดันเกินไป แต่ เพราะการถูกลั่นแกล้งจากเพื่อนร่วมงาน และบางครั้งก็มาจากหัวหน้าของตัวเอง จากการสำรวจของ Workplace Bullying Institute ในปี 2017 ระบุว่าคนทำงานกว่าร้อยละ 40 ที่เป็นเป้าหมายการกลั่นแกล้ง เกิดปัญหาสุขภาพเนื่องมาจากความเครียด ร้อยละ 39 ของจำนวนนี้เกิดเป็นภาวะซึมเศร้า นั่นเป็นเหตุผลให้ คนอีกกว่าร้อยละ 65 ยอมลาออกจากงานประจำเนื่องจากถูกลั่นแกล้ง แม้ว่าถูกลั่นแกล้งเกิดจากความสนุก ความตลกขบขัน หรือต้องการให้เหยื่อรู้สึกอับอาย แต่ไม่ว่าจะเป็นเหตุผลใดก็ตามแล้วแต่ส่งผลเสียมากกว่า ผลดีทั้งสิ้น (JobThai, 2018) ทั้งนี้ ผลการศึกษาของ Nielsen, Nielsen, Notelaers, and Einarsen (2015) พบว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานคิดฆ่าตัวตายได้

4. ทำให้พนักงานใส่ใจงานของตนเองน้อยลง

ปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมิได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรแค่ในส่วนของผู้ที่ถูกลั่นแกล้งเท่านั้น แต่สำหรับพนักงานที่กลั่นแกล้งคนอื่นก็มีแนวโน้มที่จะใส่ใจในงานของตนเองน้อยลงเช่นกัน อีกทั้ง ยังเป็นผู้สร้าง สภาพแวดล้อมที่ตึงเครียดในที่ทำงานให้เกิดขึ้น (มาริโอ ริตเตอร์ และ ทรงพจน์ สุภาพล, 2554) โดยปกติแล้ว ผู้ที่กลั่นแกล้งผู้อื่นจะอยู่ในสถานะที่สูงกว่าผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีแม้แต่ผู้บังคับบัญชา ก็อาจกลายเป็นเหยื่อได้ ในบางกรณีการกลั่นแกล้งถือเป็นเรื่องปกติขององค์กร โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบันที่ผู้นำหลายคนต้องเผชิญกับความกดดันอย่างไม่หยุดนิ่ง (เจษฎา นกน้อย, 2556) ทำให้การกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานอาจเป็นเรื่องยากที่จะรับรู้หรือจัดการได้

จากผลของการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานดังที่กล่าวแล้วข้างต้น การกลั่นแกล้งในที่ทำงานจึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ ทั้งนี้ เพราะองค์กรมีหน้าที่ในการปกป้องพนักงานจากการถูกคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ (Georgakopoulos, Wilkin, & Kent, 2011) กฎหมายว่าด้วยการห้ามให้มีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานระบุว่า นายจ้างมีภาระผูกพันทางกฎหมายในการคุ้มครองหากมีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ซึ่งการบาดเจ็บนี้อาจเกิดจาก “การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน” อีกทั้ง ยังได้รับการยอมรับว่าเป็น “อุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม” ได้อีกด้วย โดยสมัชชาแห่งชาติได้แก้ไขพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานและพระราชบัญญัติประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 27 ธ.ค. 2561 โดยมีเนื้อหาว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานกลายเป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยระบุว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ การที่นายจ้างหรือคนงานได้ใช้ตำแหน่งหรือความสัมพันธ์ในที่ทำงานมาก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานทางร่างกายหรือจิตใจ หรือทำลายสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น นายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานสร้างความเสียหายด้วยวาจา ข่มขืน หรือขโมยผลงานจากเพื่อนร่วมงาน (Yu, 2018)

นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจถือเป็นความผิดอาญา ตามมาตรา 397 ซึ่งบัญญัติว่า

“ผู้ใดกระทำความผิดด้วยประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำการให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะสถาน หรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการทำในลักษณะส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยเหตุที่ผู้กระทำความผิดมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำความผิดอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

เมื่อพิจารณาจากกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากเป็นข้อพิพาทในทางแรงงานแล้วการกระทำความผิดตามมาตรานี้มีความเกี่ยวข้องกับบรรดาข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หัวหน้างานกับลูกน้อง หรือลูกจ้างกับนายจ้าง ดังนั้น การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจเป็นการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญาข้อหารังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ และถือเป็นการกระทำความผิดในบทฉกรรจ์ที่ผู้กระทำความผิดจะต้องรับโทษหนักขึ้นอีกด้วยหากผู้กระทำความผิดเป็นผู้บังคับบัญชา (Redbear, 2017)

การรับมือจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การเผชิญหน้ากับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย เมื่อเกิดการทะเลาะกันเกิดขึ้น ผู้กระทำผิดจะโทษคนอื่น ๆ พวกเขาจะไม่มองว่าตัวเองเป็นคนผิด และจะรู้สึกเสียใจเมื่อถูกกล่าวหา อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะช่วยให้บุคคลดังกล่าวเข้าใจถึงผลกระทบอันเกิดจากพฤติกรรมของพวกเขา ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนพนักงานอย่างถึงที่สุด ทั้งนี้ วิธีการรับมือจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Sandler, 2013; JobThai, 2018) ประกอบด้วย

1. การใช้ความสงบและพยายามคิดหาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล
2. การขอความช่วยเหลือจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนที่ทำงานหรือคนในครอบครัว และอย่ารู้สึกว่าคุณต้องต่อสู้อย่างโดดเดี่ยว
3. การพูดออกไปตรง ๆ ซึ่งจะทำให้คนที่ชอบแกล้งรู้สึกว่าคุณทำอะไรเราไม่ได้
4. ผู้บริหารระดับสูงควรจะมีรับมือกับปัญหาโดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้น
5. การรวบรวมพยานหลักฐานจากผู้ที่ถูกเป็นเหยื่อหรือพยานที่ไม่ต้องการเปิดเผยชื่อ เพื่อตรวจสอบหารูปแบบของพฤติกรรมกรกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้น
6. พฤติกรรมการกลั่นแกล้งแต่ละกรณีจะต้องได้รับการระบุอย่างชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถยอมรับได้ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากภายนอก
7. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อม การตรวจสอบ และการติดตามเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้กระทำผิด
8. เมื่อมีการเผชิญหน้าอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น ผู้กระทำผิดควรได้รับการอบรมอย่างเข้มงวด รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้านในลักษณะของการตรวจการเจรจาต่อรองดังเช่นที่เกิดขึ้นในกรณีของการตรวจสอบแบบปกติ (Regular Reviews)

ขณะเดียวกันคนที่ชอบกลั่นแกล้งผู้อื่นก็ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ลองคิดกลับกันว่า หากเราโดนคำพูดหรือการกระทำแย่ ๆ อย่างที่เราทำกับคนอื่น เราจะรู้สึกอย่างไร คือ ให้ฟังระลึกไว้เสมอว่า สิ่งที่เราไม่ชอบ ก็อย่าไปทำสิ่งนั้นกับคนอื่น (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2561)

ตัวอย่างที่น่าสนใจ คือ กรณีของประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาการกลั่นแกล้งกันจนเกิดการฆ่าตัวตายอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ญี่ปุ่นค้นพบวิธีการที่เรียกว่า “Victim is not a Victim” คือ ต้องทำให้เหยื่อหรือคนที่ถูกกลั่นแกล้งแข็งแกร่งพอที่จะผ่านเรื่องเหล่านั้นไปได้ และในวันข้างหน้าเมื่อโลกเปลี่ยนไป แม้ว่าปัญหาการกลั่นแกล้งกันจะหายไป และมีความรุนแรงอื่น ๆ เข้ามาแทนที่ ถ้าคนแข็งแกร่งพอ ไม่ว่าจะมีความรุนแรงอะไรเข้ามา ก็ไม่สามารถทำอะไรเขาได้ ขณะที่ในประเทศเกาหลี หากมีเด็กที่มีนิสัยชอบกลั่นแกล้ง หรือคำทอเหยียดหยามคนอื่น คณะครูในโรงเรียนจะใช้กลยุทธ์ที่เรียกว่า “Role Play” คือ การวางแผนกับเด็กในห้องและผู้ปกครองของเด็กที่มีปัญหาว่าจะแสดงท่าทีเช่นเดียวกันกับที่เขาทำกับเพื่อนคนอื่น ผลปรากฏว่าเด็กที่ชอบกลั่นแกล้งคนอื่นสำนึกเมื่อโดนกับตัวเอง และบอกกับครูและเพื่อนว่าจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้นอีก (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2561)

สำหรับในประเทศไทย บริษัทหนึ่งซึ่งน่าจะเป็นตัวอย่างของการมีนโยบายเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ SC Group โดยบริษัทไม่อนุญาตให้มีการกระทำใด ๆ ที่แสดงหรือสื่อไปในทางที่ละเมิดสิทธิ ก่อความ รบกวน หรือล่วงเกิน ทั้งกับพนักงานของบริษัท ผู้รับเหมา และลูกค้า ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา สัญชาติ อายุ และความพิการ โดยหากพบพฤติกรรมดังกล่าวจะถูกสอบสวนและพิจารณาโทษ ทั้งนี้ พฤติกรรมที่จัดว่าไม่เหมาะสม (Ratanasuwanthawee, 2018) ประกอบด้วย

1. การพูดตลก ล้อเลียนเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว และภาพการ์ตูนลามกต่าง ๆ
2. การวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเพศ และใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ

3. คำพูดเสียดสี หรือสามารถฟังแล้วเข้าใจได้ในทันทีว่ามีเนื้อหาที่สื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศ
4. การแสดงออกซึ่งการลบหลู่ศาสนา
5. การข่มขู่หรือทำให้ผู้อื่นหวาดกลัว
6. การสัมผัสที่สื่อไปในทางการล่วงละเมิดทางเพศ
7. การใช้คำพูดที่เป็นการชักชวนหรือสามารถตีความได้ว่าเป็นการร้องขอแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

ทางด้านการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นพฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และบทเรียนจากองค์กรอื่นจากทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมิให้ปัญหาดังกล่าวมีโอกาสที่จะสร้างผลกระทบต่อองค์กรในวงกว้างได้

สรุป

การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลาานาน และผู้ถูกกระทำยากที่จะปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ แต่ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแกล้งในรูปแบบใดก็ตามล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ตกเป็นเหยื่อและองค์กรทั้งสิ้น ทั้งนี้ พบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ในแทบทุกองค์กร จะต่างกันเพียงแค่อัตราที่พบเท่านั้น ผลกระทบจากการกลั่นแกล้งในที่ทำงานปรากฏได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ฉะนั้น นอกจากบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้ถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่จะต้องมียุทธวิธีรับมือกับพฤติกรรมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมแล้ว ผู้บริหารก็ควรเข้ามามีบทบาทสำคัญในการป้องกันมิให้พฤติกรรมการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้นแล้วก็มีให้ลูกกลามบานปลายจนส่งผลต่อการทำงานขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา นกน้อย. (2552ก). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552ข). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน: ความเหมาะสมอยู่ที่ตรงไหน?. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 9(33), 75-81.
- _____. (2556). *12 แนวคิดฝ่าวิกฤตองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2561). *Social Bullying ปัญหาสังคม คล้ายจะตลก แต่ไม่ตลก*. จาก <https://www.prachachat.net/d-life/news-222708>
- มาริโอ ริตเตอร์, และ ทรงพจน์ สุภาพล. (2554). *ปัญหาการรังแกกลั่นแกล้งในที่ทำงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดลง*. จาก <https://www.voathai.com/a/bullies-cost-employers-in-lost-productivity-ss-27mar11-118749454/924551.html>
- อายุส. (2559). *กว่าจะได้ขึ้นสวรรค์: นรก 6 ชมที่คนไทยทำงานบริษัทญี่ปุ่นต้องเผชิญ!*. จาก <https://anngle.org/th/jinth/japcompanyhell.html>

- Adams, A., & Crawford, N. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago.
- Appelbaum, S., & Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: Affect on organizations and employees. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, 7(1), 17-28.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741. doi: org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163703
- Asfaw, A. G., Chang, C. C., & Tapas, K. R. (2014). Workplace mistreatment and sickness absenteeism from work: Results from the 2010 national health interview survey. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(2), 202-213.
- Babiak, P., & Hare, R. D. (2007). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. London: Harper & Collins.
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In G. R. VandenBos & E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the Job: Identifying risks and developing solutions* (pp. 29-49). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *Journal of Manpower*, 32(2), 178-193.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 3-40). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Georgakopoulos, A., Wilkin, L., & Kent, B. (2011). Workplace bullying: A complex problem in contemporary organizations. *International Journal of Business and Social Science*, 2(3), 1-20.
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268.
- Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2015). Take it or leave: A five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life. *Industrial Health*, 53(2), 160-170.
- Hogh, A., Carneiro, G. I., Giver, H., & Rugulies, R. (2011). Are immigrant health care workers subject to increased risk of bullying at work?: A one-year prospective study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(1), 49-56.
- JobThai. (2018). 4 วิธีรับมือเมื่อถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน. จาก <https://www.jobthai.com/REACH/career-tips/4-วิธีรับมือเมื่อถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน.html>

- Keashly, L., & Jagatic, K. (2011). North American perspectives on hostile behaviors and bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 41-71). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Lutgen-Sandvik, P., & Tracy, S. J. (2012). Answering five key questions about workplace bullying: How communication scholarship provides thought leadership for transforming abuse at work. *Management Communication Quarterly*, 26(1), 3-47.
- Niedhammer, I., David, S., & Degioanni, S. (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2), 251-259.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scand J Work Environ Health*, 38(1), 38-46.
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128-149.
- Nielsen, M. B., Nielsen, G. H., Notelaers G., & Einarsen, S. (2015). Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study. *American Journal of Public Health*, 105(11), 23-28.
- Noknoi, C. (2011). A human resource management model for equality for people of diverse sexual identity: A case study of an organizational strategy for diversity management. *NIDA Development Journal*, 51(4), 43-64.
- Ortega, A., Christensen, K. B., Hogh, A., Rugulies, R., & Borg, V. (2011). One-year prospective study on the effect of workplace bullying on long-term sickness absence. *Journal of Nursing Management*, 19(6), 752-759.
- Privitera, C., & Campbell, M. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying? *CyberPsychology and Behavior*, 12(4), 395-400.
- Qureshi, M. I., Rasli, A. M., & Zaman, K. (2014). A new trilogy to understand the relationship among organizational climate, workplace bullying and employee health. *Arab Economics and Business Journal*, 9(2), 133-146.
- Ratanakul, T. (2016). มีพิษในออฟฟิศนี้หว่า! สัญญาณว่าคุณกำลังโดนเล่นงานจากการกลั่นแกล้ง. จาก <https://thematter.co/byte/posion-in-work-space/11748>
- Ratanasuwanthawee, N. (2018). นโยบายการล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน (Harassment Policy). จาก <https://www.scgroupthai.com/pdf/policy2018/CORPORATE/นโยบายการล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน.pdf>

- Redbear. (2017). *ทำ 10 ข้อนี้ ถ้าวางข่มเหงรังแกลูกน้อง...เตรียมติดคุก!* จาก <https://www.hunsa.com/threads/ทำ-10-ข้อนี้-ถ้าวาง-ข่มเหงรังแกลูกน้อง-เตรียมติดคุก.109639/>
- Sandler, C. (2013). Techniques to tackle the workplace bully: Understanding the psychology and countering the behavior. *Human Resource Management International Digest*, 21(2), 33-36.
- Sidle, S. D. (2010). Eye of the beholder: Does culture shape perceptions of workplace bullying? *Academy of Management Perspectives*, 24(3), 100-101.
- Trepanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2014). A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 105-116.
- UndubZapp. (2018). *Bully ไม่หยุด!! วัยเรียนยันทำงาน 5 สัญญาณอันตราย “Bully” ในที่ทำงาน*. จาก <https://undubzapp.com/bully-ที่ทำงาน-ทุกซ์/>
- Voice TV. (2019). ‘การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน’ ภัยร้ายที่กระทบงานและจิตใจ. จาก <https://www.voicetv.co.th/watch/NocGZSPU5>
- Yu. (2018). *การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานถือเป็นอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม*. จาก <https://thaikuk.com/korea-news/general/workplace-bullying-is-prohibited/>
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 75-106). Boca Raton, FL: CRC Press.

การปกครองท้องถิ่นในประเทศมาเลเซีย Local Government in Malaysia

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์^{1*}

Pornchai Likhitthammarot^{1*}



ที่มา: The World Facebook, 2018

¹ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

¹Department of Public Administration Faculty of Management Science Prince of Songkla University
Hatyai District, Songkhla Province 90112

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: pornchai.7313@gmail.com)

รับบทความวันที่ 4 กันยายน 2561 แก้ไขวันที่ 9 เมษายน 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2562

สหพันธรัฐมาเลเซีย (Federation of Malaysia) เป็นประเทศซึ่งอยู่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วยแหลมมาลายูที่มีดินแดนติดต่อกับประเทศไทย และดินแดนตอนเหนือของเกาะบอร์เนียวที่มีดินแดนติดต่อกับประเทศอินโดนีเซีย บรูไน และทะเลจีนใต้ มีพื้นที่ทั้งหมด 329,847 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่พิกัดเส้นรุ้งที่ 2 องศา 30 ลิปดาเหนือ เส้นแวงที่ 112 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย ระยะทาง 595 กิโลเมตร อินโดนีเซีย 1,881 กิโลเมตร และประเทศบรูไน 266 กิโลเมตร มีสภาพอากาศร้อน มีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ในเดือนเมษายนถึงเดือนตุลาคม และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือในเดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ดีบุก ปิโตรเลียม ไม้ซุง ทองแดง เหล็ก แก๊ส และอลูมิเนียม (CIA, 2018)

ในเดือนกรกฎาคม ปี ค.ศ. 2017 สหพันธรัฐมาเลเซียมีประชากรทั้งหมด 31,381,992 คน มีอายุระหว่าง 0-14 ปี คิดเป็น 27.48% อายุ 15-64 ปี คิดเป็น 66.17% และอายุ 65 ปีขึ้นไป คิดเป็น 6.35% อัตราการเติบโตของประชากรอยู่ที่ 1.4% อัตราการเกิดอยู่ที่ 19.1% คนต่อประชากร 1,000 คน อัตราการตายอยู่ที่ 5.1% คนต่อประชากร 1,000 คน อัตราการเจริญพันธุ์ของเด็กเกิดอยู่ที่ 2.1% ต่อผู้หญิง 1 คน โดยเป็นชาวภูมิบุตรและชนพื้นเมือง 61.7% ชาวจีน 20.8% ชาวอินเดีย 6.2% กลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ 0.9% และกลุ่มที่ไม่ใช่พลเมืองมาเลเซียอีก 10.4% ซึ่งนับถือศาสนาอิสลาม พุทธ เต๋า ฮินดู คริสต์ ซิกข์ และนับถือพอมดหมอผีในมาเลเซียตะวันออก ภาษาที่ใช้เป็นทางการ คือ ภาษามาเลย์ นอกจากนั้น มีภาษาอังกฤษ จีน (กวางตุ้ง จีนกลาง ฮกเกี้ยน และ ไหหล่า พูโจว) ทมิฬ มาลายาลัม ปันจาบ และไทย โดยจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่สามารถอ่านออกเขียนได้มีจำนวน 94.6% (CIA, 2018)

สหพันธรัฐมาเลเซียเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง มีการปฏิรูปเศรษฐกิจจากปี ค.ศ. 1971 เรื่อยมาจนถึงปลายปี ค.ศ. 1990 จากประเทศผู้ผลิตวัตถุดิบมาเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจหลายภาค มีความเจริญเติบโตในเรื่องการส่งออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ ปิโตรเลียม แก๊สธรรมชาติ ไม้ซุง ยางพารา สิ่งทอ เคมีภัณฑ์ อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ที่ 5.4% มีรายได้ต่อหัวเท่ากับ \$28,900 ต่อปี สัดส่วนภาคเกษตร 8.4% ภาคอุตสาหกรรม 36.9% และภาคบริการ 54.7% มีกำลังแรงงาน 14.94 ล้านคน โดยทำงานอยู่ในภาคเกษตร 11% ภาคอุตสาหกรรม 36% และภาคบริการ 53% อัตราการว่างงานอยู่ที่ 3.4% ใช้เงินสกุลริงกิต (Ringgit) มีโทรศัพท์ทั้งประเทศ จำนวน 4,837,200 เครื่อง โทรศัพท์มือถือเซลลูลาร์ จำนวน 43,912,600 เครื่อง มีสนามบิน จำนวน 114 แห่ง มีทางรถไฟยาวทั้งหมด 1,851 กิโลเมตร มีถนนยาวทั้งหมด 144,403 กิโลเมตร (CIA, 2018)

สหพันธรัฐมาเลเซียประกอบด้วยรัฐทั้งหมด 13 รัฐ ได้แก่

1. เพลลิส (Perlis) เป็นรัฐที่เล็กที่สุดของประเทศ ตั้งอยู่ทางตะวันตกเฉียงเหนือระหว่างรัฐเคดาห์และประเทศไทย เศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ การทำนา การทำประมง มีเมืองหลวงชื่อ คังการ์ (Kangar)
2. เคดาห์ (Kedah) เป็นรัฐที่ติดกับเพลลิส ได้รับสมญานามว่าเป็นหม้อข้าวแห่งมาเลเซีย เพราะมีการทำนาข้าวเป็นจำนวนมาก มีเมืองหลวงชื่อ อลอสตาร์ (Alor Setar)
3. ปีนัง (Penang) เป็นรัฐที่อังกฤษได้ค้าขายในประเทศตะวันออกไกลเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.1786 จนทำให้ปัจจุบันปีนังกลายเป็นศูนย์กลางการค้า การศึกษา และอื่น ๆ มีเมืองหลวงชื่อ ยอร์ชทาวน์ (Georgetown)

4. เปรัก (Perak) เป็นชื่อที่มีความหมายว่า สีเงิน เป็นรัฐที่มีเหมืองแร่ดีบุกมาก มีเมืองหลวงชื่อ อีโปห์ (Ipoh)
5. สลังงอร์ (Selangor) ตั้งอยู่ตอนกลางทางชายฝั่งตะวันตกของคาบสมุทรมมาเลเซีย เป็นรัฐที่มีการพัฒนามากที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ มีเมืองหลวงชื่อ ชาห์ อาลาม (Shah Alam)
6. เนกรี เซมบิลัน (Negeri Sembilan) เป็นชื่อที่มีความหมายว่า แก้วรัฐ เนื่องจากในสมัยหนึ่งประกอบด้วย 9 อำเภอ แต่ละอำเภอปกครองโดยหัวหน้าชาวมาเลย์ มีเมืองหลวงชื่อ เซอรัมบัน (Seremban)
7. มะละกา (Malacca) เชื่อกันว่าประวัติศาสตร์มาเลเซียเริ่มต้นจากการที่มีการก่อตั้งมะละกา เมื่อปี ค.ศ. 1400 โดยปรเมศวร (Parameswara) เจ้าชายแห่งเมืองปาตังบนเกาะสุมาตราเป็นสุลต่านองค์แรกของมะละกา ได้มีการประกาศให้มะละกาเป็นนครประวัติศาสตร์แห่งมาเลเซีย มีเมืองหลวงชื่อ มะละกา (Malacca)
8. ยะโฮร์ (Johor) เป็นเส้นทางสายใต้ที่เข้าสู่คาบสมุทรมมาเลเซีย และเชื่อมต่อไปยังสิงคโปร์โดยทางรถยนต์และทางรถไฟ และเป็นรัฐที่มีเส้นทางชายฝั่งทะเลระหว่างช่องแคบมะละกากับทะเลจีนใต้ มีเมืองหลวงชื่อ ยะโฮร์ บารูห์ (Johor Bahru)
9. ปาหัง (Pahang) เป็นรัฐที่ใหญ่ที่สุดในคาบสมุทรมมาเลเซีย ปกคลุมไปด้วยป่าทึบ มีเมืองหลวงชื่อ กวนตัน (Kuantan)
10. ตรังกานุ (Terengganu) ตั้งอยู่บนฝั่งตะวันออกของคาบสมุทรมมาเลเซียด้านทะเลจีนใต้ มีหาดทรายสวยงาม และเกาะต่าง ๆ มากมาย มีเต่ามาวางไข่ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายนของทุกปี มีเมืองหลวงชื่อ กัวลา ตรังกานุ (Kuala Terengganu)
11. กลันตัน (Kelantan) ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของคาบสมุทรมมาเลเซีย และมีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย มีหมู่บ้านประมง ชายหาด นาข้าว ได้รับสมญานามว่าเป็นแหล่งวัฒนธรรมมาเลย์ มีเมืองหลวงชื่อ โกตาบารู (Kota Bharu)
12. ซาราวัก (Sarawak) เป็นรัฐที่ใหญ่ที่สุดในมาเลเซีย ตั้งอยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของเกาะบอร์เนียว ประกอบด้วยป่าทึบ ภูเขา ถ้ำต่าง ๆ มากมาย มีเมืองหลวงชื่อ กูชิง (Kuching)
13. ซาบาห์ (Sabah) ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของเกาะบอร์เนียว มีภูเขากินาบาลู (Kinabalu) ที่มีความสูง 4,095 เมตร มีป่ารกชชชี และชาวพื้นเมืองไม่น้อยกว่า 31 กลุ่ม มีเมืองหลวงชื่อ โกตา กินาบาลู (Kota Kinabalu)

นอกจากนั้น ยังมีเขตการปกครองอีก 3 แห่ง คือ กรุงกัวลาลัมเปอร์ (Kuala Lumpur) เป็นเมืองหลวงของมาเลเซีย ลาบวน (Labuan) เป็นศูนย์กลางทางด้านการเงิน และบุตรจายา (Putrajaya) เป็นเมืองราชการของมาเลเซีย อยู่ภายใต้การดูแลของ Ministry of Federal Territories (Tourist Malaysia, n.d.)

โครงสร้างการเมืองการปกครอง

สหพันธรัฐมาเลเซียมีระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระราชาธิบดี (Yang Di Pertuan Agong) เป็นประมุข ซึ่งมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 5 ปี ได้มาจากการประชุมสุลต่านทั้ง 9 รัฐได้แก่

ปะลิส เคดาห์ เปร์ค สลังงอร์ เนกรีเซมบีลัน ยะโฮร์ ปาหัง ตรังกานู และกลันตัน สมเด็จพระราชาธิบดีองค์ที่ 15 องค์ปัจจุบัน คือ สุลต่านรัฐกลันตัน มีพระนามว่า Sultan Muhammad V ทรงพระราชสมภพเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม ค.ศ. 1969 ณ เมืองโกตาบารู รัฐกลันตัน ทรงสำเร็จการศึกษาปริญญาทางการทูตและอิสลามศึกษาจาก University of Oxford ประเทศอังกฤษ ทรงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นมกุฎราชกุมารแห่งรัฐกลันตัน เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม ค.ศ. 1985 และเป็นสุลต่านรัฐกลันตัน เมื่อวันที่ 13 กันยายน ค.ศ. 2010 (Wikipedia, 2018b) โดยมีสุลต่านรัฐเปร์คพระนามว่า Sultan Nazrin Shah เป็นพระมหากุปราช (Deputy Yang Di Pertuan Agong) (Wikipedia, 2018c) พระราชอำนาจของสมเด็จพระราชาธิบดี ได้แก่ เป็นประมุขของประเทศ ให้คำปรึกษาแก่นายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลสหพันธ์และศาลชั้นต้น เป็นผู้บัญชาการทหารบกสูงสุดแห่งมาเลเซีย มีพระราชอำนาจประกาศภาวะฉุกเฉิน มีพระราชอำนาจในรัฐป็นิ่งและรัฐมะละกา ในฐานะที่ทรงดำรงตำแหน่งประมุขทางศาสนาในรัฐทั้งสองนี้ รวมทั้งการนิรโทษกรรมตามกฎหมายมุสลิม ทรงมอบพระราชอำนาจทางการปกครองแก่สุลต่านและผู้ว่าการรัฐในแต่ละรัฐ และทรงชำระไว้ซึ่งตำแหน่งพิเศษของชาวมาเลย์และชาวมาเลย์พื้นเมืองต่าง ๆ ในรัฐซาราวักและซาบารุ รวมทั้งผลประโยชน์อันถูกต้องตามกฎหมายในชุมชนต่าง ๆ สำหรับพระอำนาจของอุปราชา ได้แก่ ทรงพระกรณียกิจทั้งปวงรองจากพระราชราชาธิบดี และรักษาการแทนสมเด็จพระราชาธิบดีในกรณีที่สมเด็จพระราชาธิบดีทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจไม่ได้ด้วยเหตุใดก็ตาม ส่วนรัฐอื่น ๆ อีก 4 รัฐ ได้แก่ ปีนัง มะละกา ซาราวัก และซาบารุ ปกครองโดยผู้ว่าการรัฐ (Governor) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากสมเด็จพระราชาธิบดีทุก ๆ 4 ปี (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2532)

ฝ่ายนิติบัญญัติของมาเลเซียแบ่งออกเป็น 2 สภา คือ สภาสูง เรียกว่า Dewan Negara และสภาผู้แทนราษฎร เรียกว่า Dewan Rakyat สภาสูงมีสมาชิกทั้งหมด 70 คน โดย 26 คน ได้มาจากการเลือกตั้งของแต่ละรัฐ รัฐละ 2 คน ส่วนอีก 44 คน ได้มาจากการแต่งตั้งจากพระราชราชาธิบดี อยู่ในตำแหน่งคราวละ 6 ปี ส่วนสภาผู้แทนราษฎรมีสมาชิกทั้งหมด 222 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี ผลการเลือกตั้งทั่วไปเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม ค.ศ. 2018 ที่ผ่านมา ปรากฏว่าพรรคแนวร่วมแห่งความหวัง (Pakatan Harapan) นำโดย ดร.มหาเธร์ โมฮัมหมัด (Tun Dr.Mahathir Mohamad) และพรรคมรดกซาบารุ (Parti Warisan Sabah) รวมกัน ได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 121 ที่นั่ง พรรคแนวร่วมแห่งชาติ (Barisan Nasional) ได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 79 ที่นั่ง พรรคแนวร่วมแห่งสันติสุข (Gagasan Sejahtera) ได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 18 ที่นั่ง อิสระ 3 ที่นั่ง และพันธมิตรซาบารุ (Gabungan Sabah Bersatu) 1 ที่นั่ง (Wikipedia, 2018a)

สำหรับฝ่ายบริหาร อันได้แก่นายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรีคนที่ 7 คนปัจจุบัน คือ Tun Dr.Mahathir Mohamad ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ. 2018 เคยเป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ 4 ของมาเลเซีย เกิดเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม ค.ศ. 1925 ณ รัฐเคดาห์ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีแพทยศาสตร์ จาก Universiti Malaya สมรสกับ Siti Hasmah Mohamad Ali มีบุตร-ธิดา รวม 5 คน นายกรัฐมนตรีจะต้องได้รับการแต่งตั้งจากสมเด็จพระราชาธิบดี และนายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะรัฐมนตรีจากสมาชิกรัฐสภา ส่วนรองนายกรัฐมนตรี คือ Dato' Seri Dr. Wan Azizah binti Wan Ismail เกิดเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม ค.ศ. 1952 ณ ประเทศสิงคโปร์ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีแพทยศาสตร์ จาก Royal College of Surgeons in Ireland ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม ค.ศ. 2018 เป็นต้นมา (Wikipedia,

2018d)

ฝ่ายตุลาการ ประกอบด้วย ศาล 2 ระดับ คือ ศาลสูง (The Superior Courts) และศาลรอง (The Subordinate Courts) ศาลสูง ประกอบด้วย ศาลชั้นต้น (High Courts) บนคาบสมุทรมมาเลเซีย และศาลชั้นต้นแห่งรัฐซาบารห์และซาราวัก ศาลอุทธรณ์ (The Court of Appeal) และศาลสหพันธ์ (Federal Court) ซึ่งถือว่าเป็นศาลสูงสุดของมาเลเซีย สำหรับศาลรอง ประกอบด้วย ศาลหัวหน้าตำบล (Penghulu's Courts) ศาลแขวง (Magistrates' Courts) และศาลเฉพาะ (Sessions Courts) (Johorebar, 2018)

การบริหารราชการแผ่นดินของสหพันธรัฐมาเลเซีย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ (One Stop Malaysia, 2018) คือ

1. รัฐบาลกลาง (Federal Government)

แบ่งออกเป็น 24 กระทรวง ดังต่อไปนี้ (www.onestopmalaysia.com)

- 1) Ministry of Agriculture and Agro-Based Industry
- 2) Ministry of Defence
- 3) Ministry of Domestic Trade and Consumer Affairs
- 4) Ministry of Education
- 5) Ministry of Energy, Water and Communications
- 6) Ministry of Entrepreneur and Co-operative Development
- 7) Ministry of Federal Territories
- 8) Ministry of Finance
- 9) Ministry of Foreign Affairs
- 10) Ministry of Health
- 11) Ministry of Higher Education
- 12) Ministry of Home Affairs
- 13) Ministry of Housing and Local Government
- 14) Ministry of Human Resource
- 15) Ministry of Information
- 16) Ministry of Internal Security
- 17) Ministry of International Trade and Industry
- 18) Ministry of Natural Resources and Environment
- 19) Ministry of Plantation Industries and Commodities
- 20) Ministry of Rural and Regional Development
- 21) Ministry of Science, Technology and Innovations
- 22) Ministry of Tourism
- 23) Ministry of Transport

24) Ministry of Women, Family and Community Development

คณะรัฐมนตรีจะทำหน้าที่บริหารประเทศ โดยได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการแห่งชาติ 2 คณะ คือ The National Economic Council (NEC) เพื่อทำหน้าที่ประสานงานโครงการพัฒนาต่าง ๆ และ The National Security Council (NSC) เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ นอกจากนี้ ยังมี คณะกรรมการแห่งชาติอีก 3 คณะ ได้แก่ The National Council for Local Government, The National Land Council และ The National Finance Council

2. รัฐบาลมลรัฐ (State Government)

แต่ละรัฐจะมีผู้ปกครองสูงสุด บางรัฐเรียกว่า สุลต่าน ซึ่งมีอยู่ 9 รัฐ ได้แก่ ปะลิส เคดาห์ เปรัก สลังงอร์ เนกรีเซมบีลัน ยะโฮร์ ปาหัง ตรังกานู และกลันตัน แต่บางรัฐเรียกว่า ผู้ว่าการรัฐ ได้แก่ ปีนัง มะละกา ซาบาห์ และซาราวัก เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหาร (Executive Council: EXCO) ที่มีหัวหน้าเรียกว่า มุขมนตรี (Menteri Besar or Minister) รัฐทุกรัฐมีสภานิติบัญญัติ (State Legislature) เป็นแบบสภาเดียว โดยสมาชิกสภานิติบัญญัติของรัฐได้มาจากการเลือกตั้งทุก ๆ 5 ปี สภานิติบัญญัติของรัฐมีอำนาจอิสระในการผ่านกฎหมายที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายรัฐธรรมนูญของสหพันธ์

หน่วยงานระดับรองลงมาจากรัฐ คือ อำเภอ (District) ตำบล (Mukim) และหมู่บ้าน (Kampung) แต่ละอำเภอมีนายอำเภอ (District Officer: DO) เป็นหัวหน้า นายอำเภอเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงความมั่นคงภายใน รับผิดชอบงานของอำเภอทั้งหมด หน่วยงานปกครองระดับรองลงมาจากอำเภอ คือ ตำบล มีหัวหน้าตำบลที่เรียกว่า กำนัน (Penghulu) ซึ่งเป็นข้าราชการขึ้นตรงต่อนายอำเภอ ส่วนหน่วยงานปกครองระดับรองลงมาจากตำบล คือ หมู่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้บริหารหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านได้มาจากการแต่งตั้ง ส่วนกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วยผู้นำท้องถิ่นต่าง ๆ ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกมาจากอาสาสมัครที่มีความชำนาญงานด้านต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 10 คน ร่วมกันบริหารหมู่บ้าน

3. รัฐบาลท้องถิ่น (Local Government)

สถาบันการปกครองในหลาย ๆ ประเทศ ต่างก็เคยเป็นอาณานิคมมาก่อน แม้แต่รูปแบบการปกครองท้องถิ่นในมาเลเซียปัจจุบันก็ยังได้รับอิทธิพลจากอังกฤษ เนื่องจากมาเลเซียเคยเป็นอาณานิคมของอังกฤษมาเกือบ 200 ปี ในระยะแรกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากเป็นไปตามกฎหมายของอังกฤษ โดยอังกฤษได้กำหนดให้รัฐปีนังมีคณะกรรมการที่ปรึกษากฎหมาย (Committee of Assessors) เมื่อปี ค.ศ. 1801 เพื่อรับผิดชอบการวางแผนและการพัฒนาเมือง ต่อมาได้มีการจัดตั้งสภาท้องถิ่น (Local Councils) ในรัฐมะละกา และรัฐอื่น ๆ รวมทั้งรัฐที่ไม่ใช่สหพันธรัฐ ได้แก่ ซาบาห์และซาราวัก มีการจัดตั้งคณะกรรมการเมือง (Town Board) ต่าง ๆ ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น โดยอังกฤษได้มีการออกกฎหมายต่าง ๆ เช่น The Local Authorities Elections Ordinance เมื่อปี ค.ศ. 1950 เพื่อให้สภาท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการเลือกตั้ง The Local Councils Ordinance เมื่อปี ค.ศ. 1852 เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดตั้งสภาเมือง เมื่อเห็นว่าจำเป็น ภายหลังสิ้นสุดยุคอาณานิคม ปรากฏว่ามาเลเซียมีสภาท้องถิ่น จำนวน 289 แห่ง หลังจากที่มาเลเซียได้รับเอกราชเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 1957 แล้ว มาเลเซียได้มีรัฐธรรมนูญฉบับแรก

หลังจากที่มาเลเซียได้รับเอกราช 60 ปี รัฐบาลกลางได้เกิดปัญหาการบริหารและการเมืองภายในกับ สภาเมืองต่าง ๆ รวมทั้งการเผชิญหน้ากับอินโดนีเซียเมื่อปี ค.ศ. 1964 จึงทำให้ไม่มีการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับ 2 ฉบับ คือ The Emergency Suspension of Local Government Elections Regulations เมื่อปี ค.ศ. 1965 และข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมในปีเดียวกัน จนทำให้ไม่มีการเลือกตั้งในระดับ ท้องถิ่นอีกเลย พอขึ้นปีที่ 70 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ได้ขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บนคาบสมุทรมลายูมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นเป็น 374 แห่ง จนทำให้รัฐบาลกลางต้องตรวจสอบ และปฏิรูประบบการปกครองท้องถิ่นใหม่ให้มีการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

ก่อนที่จะมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแก้ไขพระราชบัญญัติการปกครอง ท้องถิ่น (The Local Government Act) ปี ค.ศ. 1976 ได้มีการจัดแบ่งรูปแบบการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 6 รูปแบบ (อุทัย หิรัญโต, 2523) คือ

1. ศาลาว่าการกรุงกัวลาลัมเปอร์ (City Hall of Kuala Lumpur)
2. สภาเทศบาล (Municipal Council)
3. สภาเมือง (Town Council)
4. คณะกรรมการเมือง (Town Board)
5. สภาอำเภอชนบท (Rural District Council)
6. สภาท้องถิ่น (Local Council)

สำหรับรูปแบบการปกครองท้องถิ่นมาเลเซียในปัจจุบัน เป็นการแบ่งเขตพื้นที่การปกครอง ซึ่งสามารถ แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลักตามจำนวนประชากรและรายได้ขององค์กรปกครองท้องถิ่น คือ

1. สหานคร (City Council) มี 15 แห่ง ได้แก่ สหานคร Alor Setar, Penang, Ipoh, Shah Alam, Petaling Jaya, Seremban, Melaka, Johor Bharu, Iskandar Puteri, Kuala Terengganu, Kota Kinabalu, Kuching North, Kuching South, Miri และ City of Kuala Lumpur ส่วนมากสหานครมีหัวหน้า ฝ่ายบริหารเรียกว่า นายกเทศมนตรี (Mayor) แต่สหานครบางแห่งอาจเรียกหัวหน้าฝ่ายบริหารว่า Commissioner เช่น Kuching North เป็นต้น บางครั้งสหานครบางแห่งอาจเรียกหัวหน้าฝ่ายบริหารว่า ประธาน (President) หรือนายกเทศมนตรี เช่น Kuala Terengganu, Petaling Jaya, Johor Bharu เป็นต้น บางแห่งอาจเรียกหัวหน้าฝ่ายบริหารว่าประธานอย่างเดียว เช่น Seremban เป็นต้น

2. สภาเทศบาล มี 38 แห่ง ได้แก่ สภาเทศบาล Kangar, Kulim, Langkawi, Sungai Petani, Seberang Perai, Kuala Kangsar, Manjung, Taiping, Teluk Intan, Ampang Jaya, Kajang, Klang, Selayang, Sepang, Subang Jaya, Jempol, Port Dickson, Alor Gajah, Hang Tuah Jaya, Jasin, Batu Pahat, Kluang, Kulai, Muar, Pasir Gudang, Segamat, Bentong, Kuantan, Temerloh, Dungun, Kemaman, Kota Bahru, Sandakan, Tawau, Bintulu, Kota Samarahan, Padawan และ Sibul ส่วนมาก สภาเทศบาลมีหัวหน้าฝ่ายบริหารเรียกว่า ประธาน (President) สภาเทศบาลบางแห่งอาจเรียกหัวหน้า ฝ่ายบริหารว่าประธาน (Chairman) เช่น Padawan, Sibul เป็นต้น บางแห่งอาจเรียกหัวหน้าฝ่ายบริหารว่า ผู้จัดการทั่วไป (General Manager) เช่น Bintulu Development Authority เป็นต้น สภาเทศบาลสามารถ

ยกฐานะมาเป็นสภานครได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ จำนวนประชากร รายได้ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

3. สภาอำเภอ (District Council) มี 96 แห่ง ได้แก่ Baling, Bandar Baharu, Kubang Pasu, Padang Terap, Pendang, Sik, Yan, Batu Gajah, Central Perak, Gerik, Kampar, Kerian, Lenggong, Pengkalan Hulu, Selama, Tanjong Malim, Tapah, Bagan Datuk, Kuala Langat, Kuala Selangor, Sabak Bernam, Upper Selangor, Jelebu, Kuala Pilah, Rembau, Tampin, Kota Tinggi, Labis, Mersing, Pontian, Simpang Renggam, Tangkak, Yong Peng, Bera, Cameron Highlands, Jerantut, Lipis, Maran, Pekan, Raub, Rompin, Bachok, Dabong, Gua Musang, Jeli, Ketereh, Kuala Krai, Machang, Pasir Mas, Pasir Puteh, Tanah Merah, Tumpat, Besut, Marang, Setiu, Upper Terengganu, Beaufort, Beluran, Keningau, Kinabatangan, Kota Belud, Kota Marudu, Kuala Penyu, Kudat Town, Kunak, Lahad Datu, Nabawan, Papar, Penampang, Pitas, Putatan, Ranau, Semporna, Sipitang, Tambunan, Tenom, Tuaran, Bau, Betong, Dalat and Mukah, Kanowit, Kapit, Lawas, Limbang, Lubok Antu, Lundu, Maradong and Julau, Marudi, Matu and Daro, Saratok, Sarikei, Serian, Sibul Rural, Simunjan, Sri Aman และ Subis ส่วนมากหัวหน้าฝ่ายบริหารเรียกว่า ประธาน (President) บางแห่งเรียกหัวหน้าฝ่ายบริหารว่าประธาน (Chairman) เช่น Sibul Rural เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังมีสภาท้องถิ่นรูปแบบพิเศษและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว (Special and Modified Local Council) ในรูปคณะกรรมการพัฒนาบริษัท (Corporation Development Board) 5 แห่งที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป ได้แก่ Labuan Corporation, Putrajaya Corporation, Pengerang Local Authority, Tioman Development Authority และ Kulim Hi-Tech Industrial Park Local Authority

ตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ค.ศ. 1976 ได้กำหนดให้มีสมาชิกสภาท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 24 คน และให้นายกเทศมนตรี (Mayor) และประธาน (President) นั่งอยู่ในสภาท้องถิ่นนั้นด้วย แต่ก็มีสภานคร สภาเทศบาล และสภาอำเภอในรัฐสลังงอร์ 12 แห่ง ที่มีสมาชิกท้องถิ่น 25 คน รวมนายกเทศมนตรีหรือประธานอยู่ด้วย และมีสมาชิกสภานคร Petaling Jaya 15 คน จาก 24 คนที่อาศัยอยู่นอกเมือง Petaling Jaya โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นได้รับเงินเดือน เดือนละ RM 500 และได้เบี้ยประชุมจากการเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการครั้งละ RM 50 ในรัฐปีนัง ตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นอาจถูกถอดถอนได้ ถ้าหากสมาชิกสภาไม่เข้าร่วมประชุมติดต่อกัน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผล (Murshidah, 2006)

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ค.ศ. 1976 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมาเลเซียปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบตามกฎหมายหลัก 2 ฉบับ คือ Town and Country Planning Act ค.ศ. 1976 และ Build Act ค.ศ. 1974 ซึ่งหน้าที่หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเลเซียพอสรุปได้ 4 ประการ คือ หน้าที่ทางสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณะ สุขอนามัยและการทำความสะอาด สังคม และ

การพัฒนา (FAO, 2018) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สิ่งแวดล้อม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รักษาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในเขตซึ่งบังคับต้องทำได้แก่ การรักษาความสะอาด การรวบรวมและกำจัดมูลฝอย การกำจัดทางระบายน้ำ ระบบกำจัดสิ่งปฏิกูล และโครงการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสวยงาม

2. การให้บริการสาธารณะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้บริการสาธารณะ ได้แก่ โรงฆ่าสัตว์ สัตวบาล การคมนาคมขนส่ง สุสาน และการฃาปนกิจ

3. สุขอนามัยและการทำความสะอาด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดให้มีสุขาภิบาล และระบบการจัดการขยะ การทำความสะอาดทางท่อระบายน้ำและถนนหนทางต่าง ๆ การอนุญาติหาบเร่ แผงลอย ร้านค้า และธุรกิจที่ก่อให้เกิดความรำคาญ

4. สังคม

เทศบาลขนาดใหญ่บางแห่งจะมีการให้บริการทางสังคม เช่น ศูนย์เด็กเล็ก คลินิกการดูแลสุขภาพ รถพยาบาล รถบรรทุกศพ นอกจากนี้ ยังมีบริการที่ดื่ม้ำสาธารณะ การให้มีแสงสว่างตามท้องถนน และการบริการอื่น ๆ

5. การพัฒนา

หน้าที่การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ค.ศ. 1976 โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่นให้ทันสมัย

การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นและมีความเป็นเมืองมากขึ้น ทำให้การคลังท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการบริหารท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะการบริหารงานคลังเป็นตัวตัดสินใจการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงไร หากปราศจากเงินงบประมาณอย่างเพียงพอ จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการ เพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้นได้ การคลังท้องถิ่นในมาเลเซียจะเกี่ยวข้องกับรายได้และรายจ่ายเช่นเดียวกับการคลังรัฐบาลกลางและรัฐบาลมลรัฐ ซึ่ง The Ministry of Housing and Local Government ได้จัดแบ่งแหล่งที่มาของรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 6 กลุ่ม (Talib, Ismail, & Adelabu, 2017) คือ

1. การประเมินภาษี เช่น ภาษีทรัพย์สินของผู้ถือ
2. การออกใบอนุญาต
3. ค่าเช่า
4. เงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง

5. ค่าธรรมเนียมจอตรด ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการวางแผน ค่าประนอมหนี้ ค่าปรับ ผลประโยชน์อื่น ๆ

6. เงินกู้จากรัฐบาลและสถาบันการเงินต่าง ๆ

สำหรับรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา และรายจ่ายในการดำเนินการ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการลงทุนขนาดใหญ่ ค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างอาคาร สำนักงาน เป็นต้น ส่วนรายจ่ายในการดำเนินการ ได้แก่ ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าจ้าง เป็นต้น

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

การสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่งบุคคล การฝึกอบรม และค่าตอบแทน

ตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ค.ศ. 1976 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งมีอำนาจในการสรรหา การแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญแก่บุคคล โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลมลรัฐก่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น (The Commissioner of Law Revision Malaysia, 2006)

การสรรหาบุคคล นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดของระบบข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ตำแหน่งประจำและได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ ตำแหน่งประจำแต่ไม่ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ ตำแหน่งชั่วคราว ตำแหน่งตามสัญญา และตำแหน่งพิเศษ ในกรณีของตำแหน่งชั่วคราวเป็นตำแหน่งตามช่วงเวลาที่กำหนด การสรรหาบุคคลใช้หลักคุณธรรม โดยแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมไปตามความสามารถทางสติปัญญา บุคลิกภาพ ศักยภาพ และอื่น ๆ กระบวนการสรรหาเพื่อบรรจุคนลงในตำแหน่งที่ว่าง ดำเนินการไปตาม 5 ขั้นตอน คือ

1. ต้องได้รับอนุมัติตำแหน่งว่างที่จะบรรจุจากรัฐบาลมลรัฐ และ The Treasury and the Public Service Department ก่อน

2. ดำเนินการสรรหาบุคคล

3. เสนอแต่งตั้งบุคคล

4. ทดลองการปฏิบัติราชการ

5. ยืนยันการบรรจุแต่งตั้ง

การคัดเลือกบุคคล จะเป็นไปตามแบบแผนของทางราชการ ซึ่งมีการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการและการสอบ มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกมาเป็นระดับต่าง ๆ โดยบรรจุลงในระดับต่ำสุดแล้วเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

การเลื่อนตำแหน่ง จะมีคณะกรรมการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อวัดความเหมาะสมของบุคคล โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานต่าง ๆ ซึ่งวิธีการดังกล่าวอาศัยหลักการ 2 ประการ คือ ประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งนั้น และคุณลักษณะของบุคคลโดยพิจารณาจากคุณสมบัติและประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งนั้น หาก

บุคคลใดไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งก็สามารถอุทธรณ์ต่อ The Special Appeals Committee ได้

การฝึกอบรม มี 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน โดยจะมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคหรือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน บุคคลสามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมในหน่วยงานอื่น ๆ ได้ เช่น The National Institute of Public Administration (INTAN) ได้จัดอบรมตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการพัฒนาผู้บริหาร การจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคลัง ภาษา การสื่อสาร และการอบรมนักฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานของรัฐที่จัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ The Public Works Training Institute (IKRA), The Institute of Public Health, The National of Public Health, The National Valuation Institute (INSPEN) รวมทั้งมหาวิทยาลัยและรัฐบาลมลรัฐ

ค่าตอบแทน รัฐบาลได้นำระบบการจ่ายค่าตอบแทนใหม่มาใช้ในปี ค.ศ. 1992 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนแบบใหม่ตามระบบคุณธรรมและผลงาน ซึ่งระบบการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องโครงสร้างเงินเดือนเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารงานบุคคล เช่น การลดขนาดกำลังคนท้องถิ่นลง การเลื่อนตำแหน่ง การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ และการให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมกำลังคนภาครัฐ

การควบคุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงที่รับผิดชอบดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ คือ Ministry of Housing and Local Government ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก The National Council for Local Government รัฐบาลมลรัฐจะเข้ามาดูแลทางการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นในแต่ละรัฐ ส่วนนายอำเภอจะควบคุมดูแลสภาอำเภออย่างใกล้ชิด

สรุป

สหพันธรัฐมาเลเซียมีระบอบการปกครองแบบกษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญ โดยมีพระราชพิธีเป็นประมุข ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งจากสุลต่าน 9 รัฐ มีวาระในการดำรงตำแหน่ง 5 ปี ประกอบด้วยรัฐทั้งหมด 13 รัฐ และเขตการปกครอง 3 แห่ง ได้แก่ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ลาบวน และปุตราจายา แบ่งการปกครองออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ สำหรับการบริหารราชการแผ่นดินของสหพันธรัฐมาเลเซียแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ รัฐบาลกลาง ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี รัฐบาลมลรัฐมีสุลต่านหรือผู้ว่าการรัฐปกครอง มีสภามลรัฐ และฝ่ายบริหารที่เรียกว่า มุขมนตรี รัฐบาลท้องถิ่นซึ่งกระจัดกระจายไปตามรัฐต่าง ๆ ประกอบด้วย สภานคร สภาเทศบาล และสภาอำเภอ นอกจากนี้ ยังมีสภาท้องถิ่นรูปแบบพิเศษและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว การคลังของท้องถิ่น ประกอบด้วย รายได้และรายจ่าย รายได้ที่สำคัญ ได้แก่ การประเมินภาษี ส่วนรายจ่ายที่สำคัญ ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการพัฒนาและรายจ่ายในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลมลรัฐก่อน สำหรับการควบคุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการควบคุมดูแลทั้งในระดับกระทรวง มลรัฐ และนายอำเภอ

เอกสารอ้างอิง

- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2532). ระบอบสุลต่านในมาเลเซีย. *รัฐศาสตร์*, 37(2), 34-45.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- CIA. (2018). *Malaysia*. Retrieved from <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/my.htm>
- FAO. (2018). *Local Government Act 1976*. Retrieved from <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/mal130371.pdf>
- Johorebar. (2018). *The Malaysian Judiciary*. Retrieved from <http://www.johorebar.org.my/content/view/125/57>
- Murshidah, J., (2006, November 2006). Local government. *The Star*. p.S11.
- One Stop Malaysia. (2018). *Malaysia Government Ministry*. Retrieved from <https://www.onestopmalaysia.com/directory/government/ministry/>
- Talib, N. F. M., Ismail, R. A. M., & Adelabu, S. A. (2017). Transparency in Malaysia Local Government Administration. The overview of Internally Generated Revenue (IGR). *International Journal of Business and Management*, 1(1), 22-27.
- The Commissioner of Law Revision Malaysia. (2006). *Local Government Act 1976*. Retrieved from http://www.pht.org.my/legislation/Local%20Government%20Act_1976_0.pdf
- Tourist Malaysia. (n.d.) *Malaysia Truly Asia*. Kuala Lumpur: Tourist Malaysia- Head Office.
- Wikipedia. (2018a). *Malaysian general election 2018*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Malaysian_general_election,_2018
- Wikipedia. (2018b). *Muhammad V of Kelantan*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Muhammad_V_of_Kelantan
- Wikipedia. (2018c). *Nazrin Shah of Perak 2018*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Nazrin_Shah_of_Perak
- Wikipedia. (2018d). *Wan Azizah binti Wan Ismail*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Wan_Azizah_Wan_Ismail

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารศาสตร์ใหญ่วิชาการ เป็นวารสารที่จัดพิมพ์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ นิติศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ของมหาวิทยาลัยมหาดไทย รวมทั้งสถาบันและหน่วยงานอื่น ๆ ทั่วประเทศ ซึ่งจัดพิมพ์เป็นราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ: ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม) รับพิมพ์ผลงานที่ไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบเชิงวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิที่กองบรรณาธิการเรียนเชิญ จำนวน 2-3 ราย บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ผู้เขียนจะได้รับวารสารฯ จำนวน 1 เล่ม

1. ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Article) เป็นผลงานที่ได้มาจากการค้นคว้าและวิจัยด้วยตนเอง ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) และเอกสารอ้างอิง

2. บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นผลงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการ มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยมุ่งเน้นการนำเสนอความรู้ใหม่ในเชิงวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา (เนื้อหาต้องชี้ถึงประเด็นของสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างชัดเจน) บทวิจารณ์หรือสรุป และเอกสารอ้างอิง

3. บทความปริทัศน์ (Review Article) คือ งานเขียนที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการที่มีการศึกษาค้นคว้า มีการผสมผสานแนวคิด การทบทวนความก้าวหน้าของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และสรุปความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จากหลาย ๆ การศึกษาจนถึงปัจจุบัน เพื่อนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้อย่างทันสมัย และมีข้อวิจารณ์ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) คือ งานเขียนที่ถ่ายทอดความคิดเห็น โดยนำเสนอเนื้อหาสาระที่เป็นความรู้ ด้วยการใช้หลักวิชาที่เหมาะสม เพื่อวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงข้อดี ข้อไม่ดี โดยชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องของหนังสือที่จะวิจารณ์ และเสนอแนวทางแก้ไข ประกอบด้วย บทนำหรือประเด็นที่จะวิจารณ์ เนื้อหา บทสรุป และข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

5. บทความรับเชิญ (Invitation Article) เป็นผลงานที่ได้จากความเชี่ยวชาญ หรือองค์ความรู้ที่สะสมอยู่ในตัวบุคคล โดยมุ่งเน้นการนำเสนอความรู้ในเชิงวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้อ้างอิงหลักทางวิชาการ

2. การจัดรูปแบบของบทความ

2.1 ชื่อเรื่อง มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 20 ตัวหนา

2.2 ชื่อผู้เขียน มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 ตัวหนา

2.3 บทคัดย่อ ระบุทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย โดยเป็นการกล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา วิธีดำเนินการ เครื่องมือในการศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษา ความยาวของบทคัดย่อในแต่ละภาษาต้องไม่เกิน 250 คำ พร้อมระบุคำสำคัญ (Keywords) ไม่เกิน 5 คำ

2.4 เนื้อหา บทความทั้งหมด รวมเอกสารอ้างอิง มีจำนวนไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH SarabunPSK ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 กำหนดระยะห่างจากขอบซ้าย ขอบขวา ขอบบน และขอบล่าง 2.54 ซม. พร้อมระบุหมายเลขหน้าที่มุมบนขวา

2.5 ตารางและรูปประกอบ ควรมีเฉพาะที่จำเป็น มีหมายเลขกำกับ เช่น รูปที่ 1 หรือ ตารางที่ 1 โดยต้องเป็นรูปที่มีลายเส้นคมชัดและมีความละเอียดสูงพอสมควร

2.6 เอกสารอ้างอิง ใช้ระบบอ้างอิงของสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association: APA) โดยมีรายละเอียดทั่วไปดังนี้ (รายละเอียดพร้อมตัวอย่างดูในเอกสารแนบท้ายหรือดูในเว็บไซต์)

- 1) การอ้างอิงภายในเนื้อหา ต้องตรงกับเอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม
- 2) การอ้างอิงควรใช้รูปแบบเดียวกันโดยสม่ำเสมอทั้งบทความ
- 3) การเรียงลำดับอักษรให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้เขียน เริ่มด้วยรายชื่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

3. การส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

ผู้เขียนสามารถส่งบทความโดยเข้าสู่เว็บไซต์ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/index> ซึ่งมีคู่มือแนะนำการใช้งานอยู่ทางด้านขวามือ (For Author)

ตัวอย่างการเขียนรายการบรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง

1. หนังสือ

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างเช่น

กองชัย อภิวัดน์รังสรรค์. (2523). *บริษัทข้ามชาติ: โฉมหน้าใหม่จักรพรรดินิยม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชวนพิศ วงศ์สามัญ, และ กล้าเผชิญ โชคบำรุง. (2546). *การตรวจทางห้องปฏิบัติการและการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

Lewe, W. (2009). *Orthopedic massage: Theory and technique* (2nd ed.). Edinburgh: Mosby Elsevier.

Stock, G., & Campbell, J. (Eds.). (2000). *Engineering the human genome: An exploration of the science and ethics of altering the genes we pass to our children*. New York: Oxford University Press.

2. บทความหรือบทในหนังสือ

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความหรือบท. ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), ชื่อหนังสือ (เลขหน้า).
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างเช่น

ปิยทัศน์ ทศนาวิวัฒน์. (2550). ประวัติโรคไหลตาย. ใน สุมาลี นิมนานิตย์ และปรีดา มาลาสิน (บรรณาธิการ), *โรคไหลตาย: Sudden unexplained death syndrome* (น. 12-25). กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

Calico, P. A., Debisette, A. T., & Turbettaub, M. (2005). Nursing workforce: Challenges and opportunities. In M. M. Gullatte (Ed.), *Nursing management: Principles and practice* (4th ed., pp. 167-185). Pittsburgh, PA: Oncology Nursing Society.

3. บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

ตัวอย่างเช่น

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

ปิยะวิทย์ ทิพรส. (2553). การจัดการป้องกันและลดสารให้กลิ่นโคลน Geosmin ในผลิตภัณฑ์แปรรูปสัตว์น้ำ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 24(72), 103-119.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.

4. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (รายงานการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างเช่น

พินิจ ทิพย์มณี. (2553). *การวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการตายของประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Chitnomrath, T. (2011). *A study of factors regarding firm characteristics that affect financing decisions of public companies listed on the stock exchange of Thailand* (Research report). Bangkok: Dhurakij Pundit University.

5. เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้เขียน/หน่วยงาน. (ปีที่ปรับปรุงข้อมูล). ชื่อเรื่อง. จาก URL

ตัวอย่างเช่น

นิภา ผ่องพันธ์. (2552). *เปิดโลกทัศน์ให้ผู้สูงอายุ*. จาก http://www.suanprung.go.th/article_new

Wong, A. W. (2009). *Pregnancy postpartum infections*. Retrieved from <http://emedicine.medscape.com/article/796892-overview>

การส่งต้นฉบับ

ผู้เขียนที่ประสงค์จะส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารหาดใหญ่วิชาการ สามารถส่งต้นฉบับ (ไฟล์ word) ได้ทางระบบวารสารออนไลน์ (<https://www.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/index>)

และบางสาขาที่มีความเฉพาะขอให้เสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป อย่างน้อย 3 ท่าน ที่อยู่ต่างสถาบันกับผู้เขียน เพื่อประเมินบทความของผู้เขียน รายละเอียดการส่งบทความสามารถอ่านเพิ่มเติมได้ที่คำแนะนำสำหรับผู้เขียนภายในเล่มวารสารหาดใหญ่วิชาการทุกฉบับ หรือที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/index>

บทบาทและหน้าที่

บทบาทของผู้นิพนธ์ (Duties of Authors)

1. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์เป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และไม่ซ้ำซ้อนหรือละเมิดลิขสิทธิ์จากผลงานเขียนของผู้อื่น
2. บทความที่มีชื่อผู้นิพนธ์หลายคน ต้องได้รับการยินยอมจากผู้นิพนธ์ทุกคน
3. ผู้นิพนธ์ต้องศึกษารายละเอียดคำแนะนำสำหรับผู้เขียน และเขียนบทความตามรูปแบบที่วารสารกำหนดให้วิชาการกำหนด
4. หากมีการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้ในบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ ผู้นิพนธ์ต้องทำการอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) และทำรายการอ้างอิงท้ายบทความ (Reference) ตามรูปแบบที่วารสารกำหนดให้วิชาการกำหนด
5. กรณีผู้นิพนธ์เป็นนิสิตหรือนักศึกษา บทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ต้องแสดงชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นหนึ่งในผู้นิพนธ์ร่วม
6. เนื้อหาทั้งหมดที่ปรากฏในบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ เป็นความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ หากมีการละเมิดลิขสิทธิ์ ผู้นิพนธ์ยินยอมรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

บทบาทของบรรณาธิการ (Duties of Editors)

1. บรรณาธิการต้องพิจารณาคคุณภาพบทความเบื้องต้นก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมิน โดยไม่มีอคติในทุกด้าน
2. บรรณาธิการต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนที่อาจพึงมีหรือพึงได้ จากการตอบรับบทความให้เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของวารสาร
3. ตลอดช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความหนึ่ง ๆ บรรณาธิการต้องเก็บรักษาข้อมูลของการประเมินบทความนั้น ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง อันอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อผู้นิพนธ์และวารสาร
4. หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นในกระบวนการประเมินบทความ บรรณาธิการต้องหยุดกระบวนการประเมินโดยทันที และดำเนินการติดต่อผู้นิพนธ์หลักเพื่อให้ทำการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อบรรณาธิการจะได้นำไปใช้ประกอบในการตอบรับหรือปฏิเสธการตีพิมพ์บทความนั้นต่อไป

บทบาทของผู้ประเมินบทความ (Duties of Reviewers)

1. ตลอดช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความหนึ่ง ๆ ผู้ประเมินต้องเก็บรักษาข้อมูลของการประเมินบทความนั้น ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง อันอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อผู้นิพนธ์และวารสาร

2. หากผู้ประเมินได้รับบทความซึ่งตนเองอาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ผู้ประเมินควรดำเนินการแจ้งให้บรรณาธิการทราบโดยทันที

3. ผู้ประเมินควรประเมินบทความภายในระยะเวลาที่วารสารกำหนด

4. ผู้ประเมินควรประเมินบทความด้วยความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บทความที่ได้รับการประเมินมีคุณภาพทางวิชาการ และผู้นิพนธ์สามารถนำข้อเสนอแนะที่ได้รับกลับไปแก้ไข เพื่อให้บทความมีความสมบูรณ์ทางวิชาการ และก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อไป



ใบสมัครสมาชิก วารสารหาคใหญ่วิชาการ
HATYAI ACADEMIC JOURNAL

เลขที่สมาชิก.....
เลขที่ใบเสร็จรับเงิน.....
(สำหรับเจ้าหน้าที่)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารหาคใหญ่วิชาการ

ข้าพเจ้า(นาย, นาง, นางสาว).....นามสกุล.....

มีความประสงค์

สมัครเป็นสมาชิกวารสารหาคใหญ่วิชาการ.....ปี (ปีละ 200 บาท)

ต่ออายุสมาชิก.....ปี (ปีละ 200 บาท)

ที่อยู่(สำหรับจัดส่งวารสาร).....

.....

.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

มือถือ.....E-mail :

ออกใบเสร็จจในนาม ชื่อ.....

ที่อยู่.....

.....

.....

เงื่อนไขการชำระเงิน: โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาราษฎร์อุทิศ ประเททอมทรัพย์
เลขที่บัญชี 961-0-01258-2 พร้อมสำเนาใบโอนเงินไปยังกองบรรณาธิการจัดการ ทางโทรสาร 074-425467

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(.....)

กรุณาส่งใบสมัครที่ : บรรณาธิการวารสารหาคใหญ่วิชาการ ฝ่ายเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยหาคใหญ่
อ.หาคใหญ่ จ.สงขลา 90110 โทรศัพท์ 074-200347 หรือ 074-200300 ต่อ 347
โทรสาร074-425467 E-mail : hu_apc@hu.ac.th