



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ISSN 2286-8860

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

▶ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2560
▶ Vol.6 No.1 January – June 2017

www.northbkk.ac.th



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2560

Vol.6 No.1 January – June 2017

ISSN 2286-8860

วัตถุประสงค์

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย
- เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ
- เพื่อเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ

เจ้าของ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง

ศ.ดร.จรินทร์ ธานีรัตน์

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาอาวุโส มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บรรณาธิการ

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง

ศาสตราจารย์พิเศษ ระดับ 11

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ศาสตราจารย์พิเศษ ระดับ 11

รศ.ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

รศ.ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ

วิทยาลัยนครราชสีมา

ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.ธนวรรธ ศรีระมย์

วิทยาลัยนครราชสีมา

ผศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผศ.ดร.ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผศ.สุรเดช บุญลือ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.เฉลิมชัย วิโรจน์วรรณ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.สุพร เข้มเฮง

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.นฤมล ศิริวงษ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร.ณัฐญา นาคะสันต์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

กำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

ผลงานที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคลของผู้เขียน

ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้

และไม่มีผลต่อบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2560

Vol.6 No.1 January – June 2017

ISSN 2286-8860

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review) ประจำฉบับ

ศ.ดร.สัลยุทธ์ สว่างวรรณ	โรงเรียนนายเรืออากาศ
ศ.ดร.สมบุญ สุธาสาราม	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ศ.ดร.วัลลภ รัฐนิตตานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.เสถียรณภัส ศรีระมย์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รศ.ดร.สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.ชาวุฒิ ปลื้มสำราญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.สุวัฒน์ อัจฉริยนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.ชนวรรธ ศรีระมย์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	สภาการศึกษา กรุงเทพมหานคร
ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.ปัญญาจรรย์ มังกรกนก	ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง
ดร.ปฤดา พรหมเลิศ	สภาวิชาชีพ
ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.กนกพิชญ์ วิษณุวรนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

บทบรรณาธิการ



วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ฉบับนี้ เป็นวารสารปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ยังคงมุ่งเน้นการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ นิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทปริทัศน์หนังสือ ซึ่งนับว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย แนวคิด ข้อมูล ข้อคิดเห็นทางวิชาการ องค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น นับเป็นแหล่งการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่สำคัญแหล่งหนึ่ง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน อีกทั้งยังสามารถเป็นสื่อทางความคิดระหว่างท่านกับสังคมได้อีกทางหนึ่งด้วย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทปริทรรศน์

- 1 “วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน” ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร
How to be good at Performance Appraisals by Dick Grote

บทความวิชาการ

- 10 อัตลักษณ์ของดิจิทัลเนทีฟในโลกออนไลน์ สุภารักษ์ จูตระกูล

บทความวิจัย

- 19 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กมลพร ชันแสง
และ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ
- 27 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด
(มหาชน) เกษมวงศ์ พิศาลธวงศ์
- 35 นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัด
นครราชสีมา ผศ.ดร.ชนิษฐ์ รอดอนันต์
- 45 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการ
โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จุฑามาศ เกื้อกุลธรรมกุล
และ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ
- 55 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี
จังหวัดสิงห์บุรี ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ
- 69 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร นราธิง ศรัณย์ภัทรธร
และ ดร.อภิเทพ แซ่ไคว่
- 82 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงาน ในนิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ดร.บพิตร ศรีวระมย์

สารบัญ (ต่อ)

93	ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยศึกษากรณีพื้นที่ จังหวัดภูเก็ต	ดร.ประเจียด อักษรธรรมกุล
101	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ร.ต.ท.ปิยะพันธุ์ รัตนเพียร และ ดร.อัญชลี นรินทร
110	มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำความผิดซ้ำของศาลเยาวชนและ ครอบครัวกลาง	พรณี ศรีวณิชย์พุฒิ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร และ รศ.ดร.พิสมัย จารุจิตติพันธ์
120	กระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย	พระมหาเผด็จ จิรกุล (จส.สกลศิริ) ผศ.ดร.สิน งามประโคน และ ดร.ศิริพร ทั่นศรี
130	รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	พวงแก้ว ก่ออิฐ ดร.สุพร เข้มแข็ง และ รศ.ดร.สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต
146	การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	เลิศชาย ปานมุข และ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ
155	การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี	ผศ.ศิริวรรณ วัลลิโกดม
163	การบริโภคอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภควัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร	ดร.สมนึก จันทระประทีน
171	รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด	อุบล วรรณพาด ดร.ณรงค์ พิมสาร และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์

บทวิจารณ์หนังสือ

How to Be Good at Performance Appraisals by Dick Grote

“วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน”

ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร *

บทนำ

วิธีประเมินผลและการปฏิบัติงานนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหัวใจในการเตือนและกระตุ้นให้ต้นตอคิดค้นวิธีปฏิบัติให้รู้ว่าการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ประเมินอะไรบ้างจึงครอบคลุมกิจกรรมขององค์กร โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในองค์กรที่มอบผลกำไรที่เป็นตักเงินและกำไรทางสังคม ผู้วิจารณ์จึงได้เลือกเอาวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมาจาก How to Be Good at Performance Appraisals by Dick Grote ของ Harvard University School Press ที่กล่าวในรายละเอียดไว้ 10 บทที่สำคัญดังนี้ บทที่ 1 เหตุใดการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องน่าเบื่อ บทที่ 2 การตั้งเป้าหมาย บทที่ 3 การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบหลักตามตำแหน่งงาน บทที่ 4 การระบุและนำความสามารถเชิงสมรรถนะ Competencies มาใช้ประโยชน์ บทที่ 5 การจัดให้มีการสอนงาน Coaching ในแต่ละวัน บทที่ 6 การประเมินคุณภาพผลการปฏิบัติงาน บทที่ 7 การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน บทที่ 8 การเตรียมการเพื่อพูดคุยกับพนักงานในเรื่องประเมินผลการปฏิบัติงาน บทที่ 9 การพูดคุยเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และ บทที่ 10 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และบทสรุปในการวิจารณ์หนังสือครอบคลุมทั้ง 10 บทพร้อมการอธิบายสรุปประเด็นสำคัญของแต่ละบทให้สอดคล้องกับสถานการณ์การประเมินผลจากการปฏิบัติตามสภาพจริง ดังจะแยกกล่าวแต่ละบทในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

บทที่ 1 เหตุผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องน่าเบื่อ

พื้นฐานการประเมินด้านปฏิบัติเป็นกระบวนการจัดการในเรื่องของคุณภาพของงานที่บันทึกไว้เป็นทางการ การประเมินผลด้านการปฏิบัติมีความสำคัญต่อการตัดสินใจแก่องค์กรในการจัดรางวัลตอบแทนประจำปี การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน กำหนดตำแหน่งในระดับสูง ใครคือพนักงานมีผลงานดีเด่น ใครคือพนักงานยอดเยี่ยมทางด้านจริยธรรม ที่จะต้องบอกให้พนักงานทุก ๆ คนได้รู้ว่าแท้ที่จริงแล้วบริษัทได้คาดหวังอะไรจากพนักงาน และพนักงานจะอย่างไรจึงจะสามารถบรรลุความคาดหวังเหล่านั้นได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดทำงบประมาณประจำปีจึงเป็นกระบวนการทางการบริหารที่พบได้บ่อยที่สุดในองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงานเกือบทุกระบบจะมีคุณลักษณะที่เหมือนกัน ตามลำดับดังต่อไปนี้

- มีการตั้งเป้าหมายเป็นองค์ประกอบ
- มีการรวมเอาเรื่องความสามารถเชิงสมรรถนะทั้งแบบที่เป็นของพนักงานทั้งองค์กรและของพนักงานเฉพาะตำแหน่งเข้าไว้
- ใช้วิธีการให้คะแนนแบบที่แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นสุดท้าย
- มีการใช้ระบบการให้คะแนนแบบที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
- มีเรื่องการวางแผนเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นองค์ประกอบ
- มีความจำเป็นที่จะต้องให้บุคคลในระดับที่สูงขึ้นไปอย่างน้อยหนึ่งชั้น และ/หรือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้พิจารณาทบทวนการประเมินผลและคะแนนที่เกิดขึ้น ก่อนที่การประเมินผลนั้นจะได้รับความเห็นชอบอย่างเป็นทางการ

* อาจารย์ประจำ หลักสูตรการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยนครราชสีมา

- มีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดระหว่างคะแนนที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการบริหารค่าตอบแทนของพนักงาน

ส่วนเทคนิคที่ให้ผลดีแต่ไม่ค่อยนำมาใช้ได้แก่

- มีกระบวนการสอบถามความถูกต้องตรงกันของระดับคะแนนที่ให้พนักงาน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่ามาตรวัดหรือระดับคะแนนที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่นั้น จะยังมีความถูกต้องตรงกันอยู่

- มีการประเมินผลว่าบรรดาผู้จัดการสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

- มีการเลิกจ้างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ดีอย่างเป็นประจำและสม่ำเสมอ

- มีการนำผลที่ได้จากการแจ้งข้อมูลย้อนกลับให้พนักงานทราบในแบบ 360 องศาใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน

- มีการฝึกอบรมแบบที่เป็นมาตรฐานสากล (โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรสำหรับพนักงานผู้ที่ต้องทำหน้าที่ประเมินผล)

- มีการใช้ระบบการประเมินผลผ่านทางเว็บไซต์ซึ่งจัดทำขึ้นเป็นพิเศษจากภายนอกองค์กร

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติเกือบทุกระบบมีคุณลักษณะที่เหมือนกันดังกล่าว ส่วนเทคนิคให้ผลดีต่อไปค่อนข้างใช้ได้แก่ กระบวนการทบทวนความรู้ การประเมินผู้จัดการ การเสนอการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ การฝึกอบรมและการใช้ระบบประเมิน จะเห็นได้ว่ากระบวนการประเมินควรเป็นระบบที่มีบรรทัดฐานเดียวกัน ก่อนการประเมินควรมีการชี้แจง

บทที่ 2 การตั้งเป้าหมาย

ศาสตราจารย์ เอ็ดวิน เอ ลีค การบริหารสถาบันการศึกษาควรมีเป้าหมาย เป้าหมายเป็นความพยายาม จะกำหนดเวลา กำหนดงาน ให้บุคคลได้รับผิดชอบตามเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการตั้งเป้าหมายการระบุเป้าหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ก็คือ การใช้ตารางเพื่อกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นโดยที่ปรึกษาและนักวิจัยที่ชื่อเฟรด นิคโคลส์

เทคนิคนี้จะเริ่มต้นโดยการถามคำถามจำนวน 4 ประการ ดังนี้

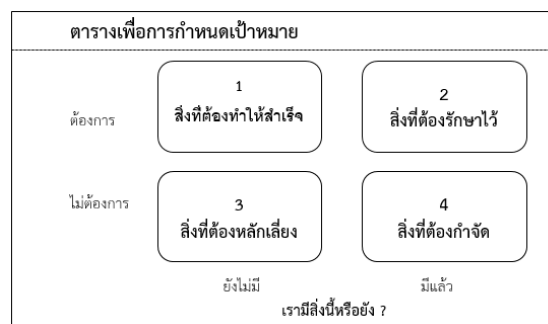
1. สิ่งที่คุณต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่คุณยังไม่มีคืออะไร ? (สิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ)

2. สิ่งที่คุณต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่คุณมีอยู่แล้วคืออะไร ? (สิ่งที่ต้องรักษาไว้)

3. สิ่งที่คุณยังไม่มี และก็เป็นสิ่งที่คุณไม่ต้องการด้วยคืออะไร ? (สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง)

4. สิ่งที่คุณมีอยู่แล้วในตอนนี้ แต่เป็นสิ่งที่คุณไม่ต้องการเลยคืออะไร ? (สิ่งที่ต้องกำจัด)

คำตอบสำหรับคำถามทั้ง 4 ข้อนี้ได้สร้างแนวคิดพื้นฐานของตารางเพื่อกำหนดเป้าหมายขึ้นดังที่ได้แสดงไว้ในภาพ



ภาพประกอบ 1 การกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายนี้ถือเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์มากขึ้นหนึ่ง โดยจะใช้เพื่อระบุเรื่องที่เราจะกำหนดเป็นเป้าหมาย และเพื่อให้เป้าหมายมีความชัดเจน ตารางนี้ได้ทำให้เราคิดถึงเรื่องการตั้งเป้าหมายในแบบที่มีการจัดระบบและเตรียมการมาเป็นอย่างดี ซึ่งจะมีประโยชน์มากหากเราตั้งใจพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างละเอียดและรอบคอบ

สรุปการคิดถึงความขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ของคุณเอง กับวัตถุประสงค์ของบุคคลอื่นๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ มีใครที่อาจจะต้องการหลีกเลี่ยงในสิ่งที่คุณกำลังพยายามทำให้สำเร็จหรือไม่? มีใครที่อาจจะต้องการรักษาในสิ่งที่คุณจะพยายามที่จะกำจัดอยู่หรือไม่? ลองพลิกสลับกลับคำถามเหล่านั้นไปมาดู ก็จะได้คำถามที่ว่า มีใครจะได้รับประโยชน์จากบางสิ่งซึ่งเป็นสิ่งที่คุณกำลังพยายามที่จะหลีกเลี่ยงอยู่หรือไม่?

มีใครที่อาจจะได้รับประโยชน์จากการกำจัดสิ่งที่คุณกำลังพยายามรักษาอยู่หรือไม่?

บทที่ 3 การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบหลักตามตำแหน่งงาน

ความสำเร็จในหน้าที่การงานจะกำหนดและอธิบายไว้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ Job Description ความรับผิดชอบจะกำหนดชื่อ ตำแหน่ง เงินเดือน ขอบข่ายความรับผิดชอบ ต้องกำหนดหน้าที่และสามารถวัดได้ด้วยการวัด KRA หมายถึง Key Result Areas เป็นผลสัมฤทธิ์หลัก ส่วน KPI หมายถึง Key Performance Indication เป็นดัชนีวัดผลความสำเร็จ

เราสามารถจะวัดผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ?

เกี่ยวกับการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของพนักงานก็คือ การกำหนดว่า Big Rocks หรือ KRAs แต่ละรายการนั้นจะวัดผลได้อย่างไร พนักงานจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อจะได้การยอมรับว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลสำเร็จ ดัชนีวัดผลสำเร็จ (Key Performance Indicators-KPI) ของงานนี้คืออะไรบ้าง

เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับ Big Rocks แต่ละรายการในงานแต่ละอย่าง ให้เริ่มต้นโดยการถามคำถามเหล่านี้ ได้แก่

- ผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร?

- พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยมต้องทำอะไรบ้าง เมื่อต้องทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเองให้สำเร็จ ?

- เราจะทราบได้อย่างไรว่า พนักงานสามารถควบคุมให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบหลักได้เป็นอย่างดีแล้ว? อะไรคือสิ่งที่จะชี้ให้เห็นว่าพนักงานผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยมได้อย่างแท้จริง

วิธีหนึ่งที่ทำให้ผลดีก็คือต้องอธิบายถึงพฤติกรรมทั้งที่มีและไม่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดความสามารถเชิงสมรรถนะในแต่ละรายการขึ้น ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะบอกให้พนักงานได้รู้ว่า มีพฤติกรรมอะไรบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเชิงสมรรถนะรายการนั้นๆ ที่ตนเองไม่ควรแสดงออกมา พอๆ กับที่จะบอกพนักงานเหล่านั้นให้ทราบว่าการทำงานให้ได้ในระดับ

ที่ดีเยี่ยมนั้น ตนเองจะต้องแสดงพฤติกรรมอะไรออกมาบ้าง

การนำบัญชีรายการความสามารถเชิงสมรรถนะไปปฏิบัติให้เกิดผล

ขั้นตอนสุดท้ายก็คือ การเผยแพร่บัญชีรายการความสามารถเชิงสมรรถนะพร้อมด้วยคำอธิบายเรื่องพฤติกรรมพนักงานในระดับที่เชี่ยวชาญจะแสดงออกมา เพื่อให้พนักงานได้รับทราบโดยทั่วกัน จริง ๆ แล้ว พนักงานก็อยากจะรู้สิ่งที่องค์กรได้คาดหวังจากตนเองนั้นคืออะไรกันแน่

เมื่อบัญชีรายการความสามารถเชิงสมรรถนะจัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้วอธิบายให้พนักงานเข้าใจโดยทั่วกันแล้ว บัญชีนี้ก็จะกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน

พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพหรือไม่ นั่น เราอาจจะไม่สามารถใช้การวัดในเชิงปริมาณได้ สำหรับพนักงานในตำแหน่งนักคณิตศาสตร์ ในบริษัทของเราแล้ว ก็อาจจะเป็นเรื่องง่ายที่จะระบุถึงจำนวนซอฟต์แวร์โปรแกรมที่พนักงานผู้นั้นสามารถเขียนได้ แต่ก็ยังไม่มีการวัดในเชิงปริมาณหรือกำหนดออกมาเป็นตัวเลขที่จะสามารถทำให้เข้าใจได้ว่าพนักงานผู้นั้นสามารถเขียนโปรแกรมอย่างมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด บรรดานักซอฟต์แวร์ทั้งหลายก็จะนิยมชมชอบพนักงานในตำแหน่งนี้ที่สามารถเขียน “โค้ดที่ใช้การได้ดี” แต่เราจะวัดการ “ใช้การได้ดี”

สรุป สำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบหลักแต่ละรายการ หรือ Big Rocks ให้ระบุตัววัดผลสำเร็จของงานออกมาจำนวน 6 ประการ ซึ่งเป็นตัววัดผลที่สามารถชี้ให้เห็นถึงขอบเขตของการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่งในงานนั้นๆ เพื่อเป็นการอธิบายในเรื่องนี้ ได้นำเสนอบัญชีแสดงรายการของ Big Rocks การวัดผลสำเร็จ และตัวอย่างของการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จอย่างดียิ่งของพนักงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยที่ปรึกษาที่ชื่อ แจ็ก ซีกอน

บทที่ 4 การระบุและนำความสามารถเชิงสมรรถนะมาเป็นประโยชน์ Competencies

ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กรมีผลของการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และผลการปฏิบัติงานจะต้องมี

การวัดเชิงสมรรถนะ ด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม คุณลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถที่ปฏิบัติงานได้ โดยสมรรถนะหลัก สมรรถนะกลุ่มหรือสายงาน

อย่างไรก็ตาม งานในทีมซึ่งจะรวมถึงตัวคุณด้วย พนักงานในสังกัดก็มักจะคาดหวังในตัวผู้นำของตนเองเช่นเดียวกันกับที่ผู้นำคาดหวังในตัวพนักงานในสังกัด ถ้าคุณได้บอกให้พนักงานในสังกัดได้รับรู้ว่า คุณจะไม่รอจนถึงช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบอกให้พนักงานเหล่านั้นได้รู้ว่าพวกตนปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ เพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังที่ได้อธิบายไว้ในเอกสารเรื่องความสามารถเชิงสมรรถนะและถ้าคุณได้บอกพนักงานในสังกัดว่า คุณอยากจะรับฟังความคิดเห็นจากพวกเขาว่า มีความสามารถเชิงสมรรถนะที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำรายการใดบ้างหรือไม่ที่คุณจำเป็นต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น ก็จะส่งผลให้ทุกคนรู้สึกได้ว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องพยายามสร้างผลงานในระดับที่ดีเยี่ยมออกมาให้ได้

สิ่งที่ควรทำ

- ควรรู้ว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะก็คือคำศัพท์ที่บัญญัติกันขึ้นมา เพื่อใช้อธิบายถึงส่วนที่เป็นพฤติกรรมที่เราแสดงออกมาในระหว่างการทำงาน
- ควรบอกให้พนักงานทราบว่า พฤติกรรมและความสามารถเชิงสมรรถนะรายการใดบ้างที่ถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับคุณ
- พยายามจัดทำบัญชีรายการความสามารถเชิงสมรรถนะให้มีจำนวนน้อยรายการเอาไว้

ภาพประกอบ 2 ความสามารถเชิงสมรรถนะ

บทที่ 5 จัดให้มีการสอนงาน

การทำการสอนงาน Coaching การสอนงานเป็นทีมทำให้ทราบเป้าหมายหลัก ความชัดเจน กำหนดการสอน การฝึกทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และเจตคติ

อย่างไรก็ตาม บทสนทนาระหว่างทอมกับแอนได้แสดงให้เห็นถึงประเด็นในเรื่องการสอนที่สำคัญหลายประการด้วยกัน คือ

การรับฟัง: ตลอดการสนทนา ทอมรับฟังในสิ่งที่แอนกำลังพูดอย่างตั้งใจ หลายครั้งที่ทอมสามารถสะท้อนกลับได้อย่างถูกต้องว่าแอนได้พูดเรื่องอะไรกับตนเอง

การใช้วิธีการที่ตรงไปตรงมา: ทอมเป็นคนเปิดเผยและเข้าใจได้ง่าย เกือบจะเรียกได้ว่าเป็นคนพูดตรงๆ ด้วยซ้ำไป จะเห็นได้จากการบอกให้แอนได้รับรู้ว่าตนเองไม่พอใจกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น (“ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการส่งเสริมคุณภาพอย่างน้อยที่เห็นในตอนนี้ ก็คือโครงการนี้ไม่เป็นที่น่าพอใจเลย” “ผมคิดว่าคุณมีความพร้อมที่จะรับงานใหญ่กว่านี้ แต่ดูเหมือนว่าจะไม่เป็นเช่นนั้นเลย”)

การพร้อมให้ความช่วยเหลือ: ในขณะที่ทอมแสดงออกถึงความห่วงใยในเรื่องผลการปฏิบัติงานของแอนอย่างเปิดเผย เขาก็ยังคงสื่อสารให้เห็นว่าตนเองมีความเชื่อว่าแอนเป็นผู้มีความสามารถและสามารถพลิกผันให้กลายเป็นเหตุการณ์ที่ดีได้ (“...และผมก็ไม่เคยเปลี่ยนใจจากที่เคยคิดไว้เลยว่าคุณสามารถทำโครงการนี้ได้” “และผมก็เชื่อว่าคุณเองก็มีความสามารถและทักษะที่จะทำโครงการนี้ให้สำเร็จได้แน่ครับ” “ผมอยากให้คุณประสบความสำเร็จและผมก็มั่นใจว่าคุณจะต้องทำได้แน่ๆ”)

การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ : ทอมพูดอย่างชัดเจนเลยว่า โครงการไม่ได้ดำเนินไปอย่างดีนัก และถือเป็นความรับผิดชอบของแอน แต่แทนที่จะบอกแอนว่าเธอจะต้องทำอะไร หรือเธอควรจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ทอมก็ร้องขอให้แอนค้นหาคำแนะนำด้วยตัวเธอเอง (“ผมว่านะ คุณเองก็เป็นวิศวกร จัดว่าเก่งเลยทีเดียวละ คุณคงรู้ว่าจะหาทางจัดการเรื่องนี้ได้อย่างไร” “แล้วผมก็ยินดีที่จะแจ้งข้อมูลป้อนกลับให้คุณทราบแต่ผมก็ยังคาดหวังว่าคุณจะเป็นเจ้าของโครงการนี้ต่อไป”)

การให้คำแนะนำที่ใช้เป็นแนวทาง: ทอมได้ยืนยันแอนพูดว่าจะเข้าไปรับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารโครงการ และช่วยให้เธอได้เห็นว่าการไปเข้ารับการฝึกอบรมไม่ถือเป็นทางแก้ปัญหาที่ทำได้สำหรับปัญหานี้ ทอมได้สอนให้แอนได้ค้นพบความคิดที่ดีกว่า (“ลองมาดูกันสิว่ามีพนักงานคนอื่น ๆ ที่คุณรู้จักซึ่งเป็นผู้นำทีมที่เก่ง ว่ามีอะไรที่คนเหล่านั้นทำโดยที่คุณไม่ได้ทำบ้าง”)

ในตอนหนึ่งของบทนี้ ผมได้อธิบายถึงบทบาทของผู้จัดการในเรื่องการสอนให้แก่พนักงาน โดยการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำที่ใช้เป็นแนวทาง การให้สนับสนุน การพัฒนาพนักงานให้เกิดความเชื่อมั่น และ

กาช่วยให้งานมีความสามารถเชิงสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้น บทสนทนาระหว่างทอมกับแอนได้แสดงให้เห็นถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการสอนงานของผู้จัดการในแต่ละประเด็นได้เป็นอย่างดี

สรุป แม้ว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับของคุณแก่พนักงานจะมีความถูกต้องและแม่นยำได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่นั่นก็ไม่ใช่ข้ออ้างที่จะไม่ยอมบอกให้พนักงานรับทราบว่าคุณรู้สึกอย่างไรต่อการทำงานของพวกเขาล้วน

สิ่งที่ควรทำ

- กำหนดตารางสำหรับการสอนในแบบเดียวกันกับที่คุณกำหนดนัดหมายเพื่อไปพบกับคนแพทย์ของคุณ
- ยอมให้พนักงานที่ผิดพลาดได้บ้าง และให้พนักงานได้เรียนรู้จากข้อผิดพลาดเหล่านั้น
- ทำการพิจารณาบทวนเรื่องผลการปฏิบัติงานในคอนกลางปี (เพิ่มขั้นนอกเหนือไปจากการสอนงานที่ไม่เป็นทางการ)

สิ่งที่ไม่ควรทำ

- อย่ารอจนเกิดปัญหามาถึงได้เริ่มทำการสอนงาน
- อย่าพยายามทำตัวเป็นที่ปรึกษาเมื่อพนักงานกำลังเผชิญกับปัญหาส่วนตัว
- อย่าสับสนระหว่างการสอนงานกับการฝึกอบรมหรือการดำเนินการทางวินัย

ภาพประกอบ 3 จัดให้มีการสอนงาน

บทที่ 6 การประเมินคุณภาพผลการปฏิบัติงาน

การประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จอย่างยิ่ง Fully Successful เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร Meets Expectations Organization การติดตามผลประเมินระยะสั้น ระยะกลาง หรือผลการปฏิบัติงานในรอบปีตามความเหมาะสม พิจารณาจากไม่ลำเอียงหรืออคติ

การเลือกหนึ่งในการประเมินผลตนเอง

บริษัทมีนโยบายที่จะบังคับให้หัวหน้าต้องร้องขอ (หรือสั่งการ) ให้พนักงานทำการประเมินผลตนเอง ซึ่งผู้จัดการก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่สร้างปัญหาตามที่ได้อธิบายไว้ข้างต้นได้ โดยการอธิบายให้พนักงานในทีมได้เข้าใจถึงเป้าหมายที่แท้จริงของการประเมินผลตนเอง (ถือว่าเป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากมุมมองของตัวพนักงานเอง) และจะนำข้อมูลไปใช้อย่างไร (เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อเตรียมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง) และยิ่งถือเป็นเรื่องที่ดีที่จะร้องขอให้พนักงานส่งผลการประเมินตนเองให้

ผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้าก่อนที่จะมีการพูดคุยเพื่อหาข้อตกลงในเรื่องผลการประเมิน

อย่างไรก็ตาม การได้ข้อมูลจากพนักงานแต่ละคน เพื่อช่วยให้ผู้จัดการสามารถทำการประเมินผลได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และปราศจากความรู้สึกส่วนตัว ถือเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ ถึงแม้ว่าการทำการประเมินโดยใช้ข้อมูลลงในแบบฟอร์มเปล่าของบริษัทจะยังไม่ถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดก็ตาม วิธีการที่ได้ผลดีมากกว่าวิธีหนึ่งสำหรับผู้จัดการคือการร้องขอให้พนักงานแต่ละคนที่ขึ้นตรงกับตนเอง ตั้งแต่ในช่วงต้นของฤดูกาลประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 7 การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การใช้แบบฟอร์มกับพนักงานในองค์กรควรมีแบบที่เป็นเป้าหมายครอบคลุมพฤติกรรมและผลลัพธ์ อธิบายศัพท์เฉพาะให้เป็นไปตามเป้าหมายและความคาดหวัง (Expectation) วิธีประเมินผลโครงการให้คะแนนควรพิจารณาถึงผลดีและเสียควรเป็นแบบไม่ให้ตก

บริษัท เวิร์ลพูล คอร์ปอเรชั่น (Whirlpool Corporation) ถือเป็นหนึ่งในองค์กรหลาย ๆ แห่งที่ได้เปิดเผยคำแนะนำที่ใช้เป็นแนวทางเกี่ยวกับการกระจายของคะแนนต่อสาธารณะ คำแนะนำเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะที่โน้มเอียงในเชิงบวกที่บริษัทตั้งใจให้เกิดขึ้น ดังนี้

ผลงานในระดับดีพิเศษ	ร้อยละ 5
ผลงานในระดับดีมาก	ร้อยละ 20
ผลงานในระดับดี	ร้อยละ 60
ผลงานในระดับที่ยังต้องปรับปรุง	ร้อยละ 10
ผลงานในระดับที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ	ร้อยละ 5

แต่เมื่อต้องเผชิญกับคำแนะนำที่ใช้เป็นแนวทางในเรื่องการกระจายให้คะแนนและการมีพนักงานในสังกัดจำนวนไม่มากนักผู้จัดการก็อาจต้องพยายามในข้อยกเว้นที่จะไม่ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดในคำแนะนำเหล่านั้นอย่างเคร่งครัด ตัวอย่างเช่น หากผู้จัดการคนหนึ่งมีพนักงานในสังกัดจำนวน 4 คน ก็ดูจะไม่ค่อยจะเป็นธรรมมากนักที่จะต้องถือปฏิบัติตามคำแนะนำนั้นอย่างเคร่งครัด ในความเป็นจริงแล้วบริษัทที่ได้จัดคำแนะนำในการกระจายการให้คะแนนก็มักจะสนับสนุนให้เกิดการให้คะแนนที่สูงเกินความเป็นจริง

ด้วยคำกล่าวที่ว่า “คำแนะนำที่ใช้เป็นแนวทางเหล่านี้จะเป็นเรื่องของการกระจายแบบที่คุณควรจะนำไปใช้เมื่อต้องพิจารณาของกลุ่มของพนักงานที่มีจำนวนมาก (เช่น กลุ่มที่มีพนักงานจำนวน 200 คน หรือมากกว่า) ซึ่งอาจไม่คาดหวังที่จะได้เห็นการกระจายแบบนี้ในกลุ่มพนักงานขนาดเล็กที่มีพนักงานเพียง 5 ถึง 25 คน” ผู้จัดการก็จะสนองตอบต่อคำพูดเหล่านี้ว่าเป็นการอนุญาตให้ตนสามารถปฏิบัติแตกต่างไปจากคำแนะนำที่ใช้เป็นแนวทางได้ ในกรณีที่ตนเองมีพนักงานในสังกัดในจำนวนไม่มากนัก

การจัดการกับการให้คะแนนในแบบกำหนดโควตา

องค์กรจะมีการจำกัดจำนวนผู้ที่ได้คะแนนในระดับสูงไว้ เนื่องจากบริษัทได้ใช้ระบบบริหารค่าตอบแทนให้เป็นตัวควบคุมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทอาจจะบอกกล่าวผู้จัดการให้จำกัดจำนวนพนักงานที่จะได้คะแนนระดับ 4 หรือ 5 ไว้ที่จำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ “เนื่องจากบริษัทไม่มีงบประมาณมากพอในส่วนที่เป็นเงินเดือนของพนักงาน” เรื่องนี้ถือเป็นการจัดลำดับความสำคัญในทิศทางที่กลับกันกับที่เคยเกิดขึ้นมา โดยไม่เพียงแต่ใช้คุณภาพของผลงานมาเป็นตัวกำหนดจำนวนพนักงานที่จะได้รับคะแนนระดับสูงเท่านั้น แต่ยังนำเอาจำนวนที่มีไว้สำหรับการปรับอัตราเงินเดือนมาเป็นตัวกำหนดอีกด้วย การดำเนินการที่ให้ผลดีเพียงวิธีเดียวก็คือให้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นตัวกำหนดระบบการบริหารค่าตอบแทน ในกรณีนี้ เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น เราก็เพียงพิจารณา ทบทวนการให้คะแนนในขั้นตอนสุดท้ายเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้ให้คะแนนอย่างถูกต้องแล้ว (โดยไม่ต้องคิดถึงว่าจะสอดคล้องกับงบประมาณในการปรับอัตราเงินเดือนหรือไม่) เมื่อเราได้ตัดสินใจให้พนักงานได้รับคะแนนในระดับที่แตกต่างกันแล้ว ก็จะเป็นเรื่องง่ายที่จะจัดสรรการขึ้นอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานไม่ว่าจะมีงบประมาณมากน้อยเท่าใดก็ตาม เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่ได้รับคะแนนสูงสุดจะเป็นผู้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในสัดส่วนที่สูงอย่างเหมาะสม สรุป ประเมินผลทั้งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานและผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน บอกให้พนักงานทุกคนได้รับทราบว่าการได้รับคะแนนในระดับปาน

กลางนั้นหมายถึงการได้คะแนนระดับพาร์ในการเล่นกอล์ฟซึ่งไม่ใช่ผลงานในระดับธรรมดาๆ หรือพอใช้ได้แต่อย่างใด ให้คะแนนในระดับต่ำที่สุดและสูงที่สุดแก่พนักงานที่มีผลงานในระดับที่ไม่เป็นที่พอใจและในระดับดีเลิศ

สิ่งที่ควรทำ

- อย่าให้แบบฟอร์มมาจำกัดการประเมินผลของคุณ ให้อิสระปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มเพื่อคุณจะได้สามารถบอกเล่าเรื่องราวการทำงานของคุณได้ทั้งหมด

ภาพประกอบ 4 การใช้แบบฟอร์มประเมิน

บทที่ 8 การเตรียมการเพื่อพูดคุยกับพนักงานในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประชุมเพื่อสอบและทบทวนของการประเมินจากคะแนน ให้เข้าใจการสอบความถูกต้องเหมาะสม เชื่อถือได้ ในสิ่งที่ทำหน้าที่พิจารณาทบทวนการประเมินผลงานต้องกระทำ

เทคนิคที่มีประโยชน์ที่จะช่วยให้ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปในทิศทางที่ต้องการก็คือ ให้จัดเรื่องที่เป็นผลงานที่พนักงานทำได้ดีที่สุดไว้จำนวน 3 เรื่อง และผลงานที่พนักงานจำเป็นต้องปรับปรุงมากที่สุดจำนวน 2 เรื่อง การจำกัดจำนวนของรายการให้มีเรื่องที่ประสบความสำเร็จจำนวน 3 เรื่องและเรื่องที่ต้องปรับปรุงจำนวน 2 เรื่องถือเป็นจำนวนที่เพียงพอที่ผู้จัดการจะจำได้ และเพียงพอที่จะทำให้เกิดความแน่ใจได้ว่า จะได้มีการพูดคุยในเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุด

การจัดทำข้อความสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างเดียวกันที่พนักงานจะนำติดตัวกลับไปซึ่งต้องการให้พนักงานสามารถจดจำได้เป็นอย่างดีหลังจากเวลาผ่านไปนานนับเดือน มนุษย์มีข้อจำกัดเรื่องจำนวนข้อมูลที่ตนเองจะสามารถจดจำได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่เกิดขึ้นในการประชุม

การเตรียมความพร้อมที่จะพูดคุยกับพนักงานที่ได้คะแนนระดับต่ำ

หากกำลังจะพูดคุยกับพนักงานที่ได้คะแนนระดับต่ำ นั่นคือพนักงานที่คุณให้คะแนนระดับ 1 หรือ 2 ในระบบการให้คะแนน 5 ระดับ จำเป็นจะต้องหลีกเลี่ยงคำแนะนำหลายๆ ข้อที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น

สรุป กำหนดเวลาสำหรับการพูดคุยเพื่อประเมิน ผลการปฏิบัติงานกับพนักงานที่มีผลงานในระดับต่ำไว้ เป็นคนสุดท้ายของพนักงานทั้งหมด อย่ากำหนดให้ เป็นคนแรกสุด อย่าบอกกับตัวเองว่าเนื่องจากเป็นเรื่อง ยากที่จะต้องพูดคุยกับพนักงานที่มีผลงานระดับต่ำ ดังนั้นจึงเป็นการดีที่สุดที่จะจัดการให้เสร็จสิ้นเสียตั้งแต่ ตอนแรกๆ เรื่องนี้ไม่ได้เป็นอย่างนั้นเลยครับ การ ดำเนินการพูดคุยกับพนักงานเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้น ต้องใช้ทักษะซึ่งจะมีมากขึ้น ได้จากการฝึกฝน คุณต้องรู้จักฝึกหัดป็นภูเขาเล็กๆ ให้ได้ทีละเล็กละน้อย จึงจะสามารถปีนภูเขาที่มียอดสูงๆ ได้

สิ่งที่ควรทำ

- ร้องขอหัวหน้าของคุณให้ช่วยพิจารณาบทสนทนาประเมินผลที่คุณได้จัดทำขึ้น
- พิจารณาบทสนทนาประเมินผลที่ผู้จัดการในสังกัดของคุณจัดทำขึ้นอย่างละเอียดรอบคอบ
- จัดสรรเวลาสำหรับการพบปะพูดคุยไว้ให้มากกว่าที่คิดไว้ว่าจำเป็น

สิ่งที่ไม่ควรทำ

- อย่าพยายามมุ่งแต่การ “ให้ความช่วยเหลือ” พนักงานในสังกัดหากคุณมีโอกาสได้เข้าร่วมใน การประชุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตรงกันของระดับคะแนนที่ให้พนักงาน
- อย่าเป็นกังวลหากมีเรื่องน่าประหลาดใจเกิดขึ้นในระหว่างการพบปะพูดคุยเพื่อการ ประเมินผล
- อย่ารอจนกระทั่งการประชุมเริ่มขึ้นแล้วจึงค่อยส่งสำเนาการประเมินผลให้กับพนักงานที่มี ผลงานในระดับดี

ภาพประกอบ 5 การเตรียมความพร้อมที่จะพูดคุย

บทที่ 9 การพูดคุยเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การพูดคุยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องอาศัยบริบทขององค์กร Context และนำสาระที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร Content เช่น พูดคุยความสำเร็จ พูดคุยเรื่องปรับปรุง หน้า 239-243

การประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีประโยชน์อยู่หรือไม่?

ผู้จัดการให้เลิกใช้เทคนิคแบบแซนด์วิชที่ลองใช้ กับมานานแล้วแต่ก็ไม่ค่อยจะได้ผลดีสักเท่าไรนัก โดย เทคนิคนี้ผู้จัดการจะต้องกล่าวคำชมที่ประติษฐ์ขึ้นมา ทั้งก่อนและหลังคำวิพากษ์วิจารณ์ และจะต้อง ผสมผสานทั้งเรื่องดีและเรื่องร้ายเข้าด้วยกันอย่าง ระมัดระวังในช่วงการพูดคุยเพื่อประเมินผลงาน เทคนิคนี้ประสบความสำเร็จล้มเหลวซ้ำแล้วซ้ำเล่ามาเป็น ระยะเวลา 60 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาตั้งแต่มีการนำระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบที่เรารู้จักกันใน ปัจจุบันมาใช้จน การใช้วิธีการพูดคุยทั้งสองด้านอย่าง เท่าๆ กัน จะสร้างความอึดอัดใจให้กับผู้จัดการ และ

สร้างความผิดหวังให้กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสภาพเป็นแนวปฏิบัติในทางบริหารที่มีแต่คน หัวเราะเยาะ อย่างที่บรรดานักวิจารณ์ได้พยายามทำให้ เป็นจริงๆ ก็คงจะถูกยกเลิกไปนานหลายปีมาแล้ว และ ที่สำคัญถ้าหากการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็น เรื่องน่ากลัวและทำลายกำลังใจของผู้เกี่ยวข้อง และไม่มีค่าควรแก่การนำมาปฏิบัติแล้วทำไมจึงไม่ถูกจัดให้ไป อยู่กองขยะที่สะสมเครื่องมือทางการบริหารที่ล้าสมัย

การพูดคุยเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นการดำเนินการที่ยากที่สุดเรื่องหนึ่งที่พนักงานจะ ต้อง เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วย จะมีความสูญเสียจำนวนมากเกิดขึ้นได้หากเราทำเรื่องนี้ด้วยความผิดพลาด การมุ่งให้ความสนใจเฉพาะในเรื่องที่มีความ สำคัญ สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความยินดีกับพนักงานใน กลุ่มดาวเด่นและพนักงานในกลุ่มทำงานดีสำหรับ ความสำเร็จในปีที่ผ่านมา หรือการให้คะแนน

สรุป ตนเองคือพนักงานที่ทำงานได้ในระดับที่ ยังไม่เป็นที่ยอมรับและมีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้าง จะ ทำให้การพูดคุยสนทนาเหล่านี้เป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น สำหรับบรรดาผู้จัดการที่จะบอกข้อความดังกล่าวนี้ไป ยังพนักงาน และเป็นข้อความที่มีประโยชน์มากขึ้น สำหรับพนักงานที่รับฟังข้อความเหล่านี้ เมื่อทำได้ เช่นนี้แล้ว การพูดคุยเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานก็ จะได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในการดำเนินหลาย ๆ อย่าง ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลและมีคุณค่ามากที่สุด ในชีวิตการทำงานของพนักงานทั้งชีวิต

สิ่งที่ควรทำ

- มุ่งให้ความสนใจในการพูดคุยเพื่อประเมินผลงานไปในเรื่องการแสดงความยินดีกับ ความสำเร็จ หรือไม่ก็ในเรื่องความจำเป็นที่พนักงานต้องเปลี่ยนแปลง อย่าให้ความสนใจทั้ง สองเรื่องพร้อมกัน
- ปลอຍให้พนักงานในกลุ่มที่ทำงานดีและกลุ่มดาวเด่นหยิบยกเรื่องของตนเองที่ต้องปรับปรุง ขึ้นมาพูดเอง คุณไม่ควรเป็นผู้เริ่มต้น
- ยอมรับว่าคนส่วนใหญ่จะเชื่อว่าคนเฒ่าดีว่าเป็นจริง และการที่พนักงานรู้สึกผิดหวังเมื่อเห็น ระดับคะแนนที่ได้รับถือเป็นเรื่องธรรมดา

สิ่งที่ไม่ควรทำ

- อย่าใช้เพียงแบบฟอร์มการประเมินผลในการกำหนดหัวข้อในการพูดคุย
- อย่าให้ความสนใจกับคะแนนที่นำเอาไปยื่นจะให้คุณพูดให้ครอบคลุมทั้งเรื่องจุดแข็งและ จุดอ่อนของพนักงานในการพูดคุยเพื่อประเมินผลงาน
- อย่าปล่อยให้พนักงานในกลุ่มผู้ล้มเหลว กลุ่มผู้แพ้ภัย และกลุ่มตัวเอกที่ต้องการเอาใจ คิดว่า ความสำเร็จที่ไม่มีเรื่องของพวกตนจะมีคุณค่ามากกว่าข้อผิดพลาดจำนวนมากของ พวกตน

ภาพประกอบ 6 การพูดคุยเพื่อการประเมินผล

บทที่ 10 ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในองค์กรส่วนใหญ่ เช่น องค์กรทางการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบัน โรงเรียน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติ เชื่อมโยงเกี่ยวพันกับระบบบริหารจัดการ แต่ต้องยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพิจารณาควรมีผลประโยชน์ร่วมกัน การตัดใจร่วมกัน การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างควรยุติธรรม

บทสรุปของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ได้เน้นย้ำว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานก็มีส่วนผสมของกระบวนการต่างๆ ที่มีความสำคัญและเป็นกระบวนการที่ดำเนินการให้สำเร็จได้ยาก กระบวนการเหล่านี้ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งงาน และการกำหนดพฤติกรรมรวมถึงความสามารถเชิงสมรรถนะที่สำคัญ ซึ่งองค์กรคาดหวังอยากให้พนักงานของตนแสดงสิ่งเหล่านั้นออกมาให้เห็น กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่บนความคาดหวังว่าผู้จัดการจะสามารถทำการสอนงานพนักงานในสังกัดของตนเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นงานที่องค์กรมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของพนักงานในระดับบริหารเท่านั้น พนักงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกองค์กรมอบหมายให้รับผิดชอบในการใช้ดุลพินิจแทนองค์กรเพื่อตัดสินผู้อื่น และนำเสนอผลการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นงานที่ต้องใช้แค่ทักษะเท่านั้น แต่ยังต้องใช้วุฒิภาวะ สติปัญญา และความน่าเชื่อถือได้

สิ่งที่ควรทำ

- ขึ้นเงินเดือนพนักงานในอัตราที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณที่ใช้ในการขึ้นเงินเดือนพนักงานทั้งบริษัทน้อยมากก็ตาม
- ขอให้พนักงานที่ขอขึ้นเงินเดือนแสดงเหตุผลว่าทำไมตนเองถึงควรจะได้รับการขึ้นเงินเดือน ถึงแม้ว่าคุณจะทราบว่าพนักงานนั้นสมควรได้ขึ้นเงินเดือนอยู่แล้วก็ตาม
- แน่ใจว่าคุณได้เตรียมตัวเป็นอย่างดีเพื่อตอบคำถามพนักงานที่ถูกเลิกจ้างอาจจะถาม แล้วต้องตอบให้ทุกคำถาม

สิ่งที่ไม่ควรทำ

- อย่าคาดหวังรางวัลของการขึ้นเงินเดือน โดยขึ้นเงินเดือนให้พนักงานแบบเท่ากันหมด
- อย่าเรียกร้องให้พนักงานของตนเองได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่สูง โดยเป็นความเดือดร้อนของพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร
- อย่าละเว้นการเลิกจ้างพนักงานที่เกี่ยวข้องครั้นและทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ภาพประกอบ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปบทวิจารณ์: วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรโดยการเข้าสู่องค์กรนั้นจะต้องมีระบบการเข้าสู่ตำแหน่งและกระบวนการทำงานจะต้องมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเฉพาะทักษะการทำงานด้านปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรจะต้องได้รับสวัสดิการจากองค์กร ฯลฯ ว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ประกัน การเจ็บป่วย สภาพที่พัก สวัสดิการด้านสังคมจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเสริมแรงของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเข้าใจ บุคลากรการเสริมแรงสำหรับบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีขีดความสามารถสูงที่ได้จากการประเมินอย่างยุติธรรม

การประเมินเป็นสิ่งสำคัญด้านประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งและเป็นงานที่องค์กรมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของพนักงานในระดับบริหารเท่านั้น พนักงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกองค์กรมอบหมายให้รับผิดชอบในการใช้ดุลพินิจแทนองค์กรเพื่อตัดสินผู้อื่น และนำเสนอความเห็นว่าคุณพนักงานผู้นั้นสามารถทำงานได้ดีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นงานที่ต้องใช้แค่ทักษะเท่านั้น แต่ยังต้องใช้วุฒิภาวะ สติปัญญา และความน่าเชื่อถือได้

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรขึ้นเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกัน มากหรือน้อยตามสมรรถนะของพนักงาน แสดงเหตุผลให้ทุกคนได้ทราบว่าคุณทำไมขึ้นเงินเดือนมากน้อยตามทักษะและสมรรถนะของแต่ละคน รวมทั้งการให้เหตุผลของพนักงานที่ถูกเลิกจ้างด้วย และพึงสังวรไว้ว่าการบริหารในองค์กร

สิ่งที่ไม่ควรทำ

- อย่าคาดหวังรางวัลของการขึ้นเงินเดือน โดยขึ้นเงินเดือนให้พนักงานแบบเท่ากันหมด
- อย่าเรียกร้องให้พนักงานของตนเองได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่สูง โดยเป็นความเดือดร้อนของพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร
- อย่าละเว้นการเลิกจ้างพนักงานที่เกี่ยวข้องครั้นและทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ภาพประกอบ 8 ข้อระลึกรู้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะสำเร็จได้สูงสุด จะเข้าใจวิธีการ กระบวนการประเมินผลอย่างเหมาะสม และสามารถเปิดทางให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ยั่งยืน ให้มีความยุติธรรมอย่างเสมอภาค เสริมแรงด้วยขวัญและกำลังใจ

ยกย่องชมเชย และไปเยี่ยมเยียนตามบ้าน มีของฝากในวันสำคัญ ซึ่งจะเป็นสิ่งผูกใจก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นการประเมินผลที่เกิดผลอย่างแท้จริง

การประเมินสูงสุดสำหรับบุคคลในองค์กรจะเกิดผลประโยชน์ด้านประสิทธิภาพ คือ การบูรณาการความตั้งใจกับการประเมินผลด้านกายภาพ คู่กับจิตภาพและคุณธรรมอย่างยุติธรรม เมื่อหลักธรรมเกิดกับผู้บริหารระดับสูง การประเมินผลด้านการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ความเจริญงอกงามในหน่วยงานก็จะเจริญก้าวหน้ารุ่งเรือง สังคมขององค์กรก็น่าอยู่ มีความสงบสุข ความอบอุ่นตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

วุฒินันท์ ชุมภู. (2556). **วิธีประเมินผลและการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: ธรรมกล.

Bersin & Associates. (2008, August). "High Impact Performance Management" **Study Result**.

Brand, Dalana; & Biro, Michelle. (2007). **Cultivating Talent through Performance and Recognition: The Whirlpool Approach**, Workspan, and November.

Corporate Leadership Council. (2006). **From Performance Management to Performance Improvement: Leveraging Key Drivers of Individual Performance**. <http://www.admonash.com>.

Dunn, Kris. (2010, August 4). "I'm Here to Fire You, Jerry," **The HR Capitalist (blog)**. <http://www.hrcapitalist.com/2010/08/im-here-to-fire-you-jerry.html>.

Grote, Dick. (2011). **How to Be Good at Performance Appraisals**. Massachusetts: Harvard University.

Grote, Dick. **Forced Ranking: (2005). Making Performance Management Work**. Boston: Harvard Business School Press.

Lawler, Edward E. III; & McDermott, Michael (2003). "Common Performance Management Practices," **Word at Work Journal**. 12(2).

Neal, James A. (2001). **The #1 Guide to Performance Appraisals**. Perrysburg, OH: Neal Publication.

Ordoñez, Lisa D.; Schweitker, Maurice E.; Galinsky, Adam D.; & Bazerman, Max H. (2009). "Goals Gone Wild: The Systematic Side Effects of Over-Prescribing Goal Setting," **Academy of Management Perspectives**. 23(1).

Pfeffer, Jeffrey. (2009, June 30). "The Trouble with Performance Reviews," **Bloomberg business Week**, Retrieved from http://businessweek.com/managing/content/june2009/ca20090630_570973.htm.

Rudman, Richard. (2003). **Performance Planning and Review**. New South Wales, Australia: Allen & Unwin.

Tabak, Lawrence. (1996, December). "If Your Goal Is Success, Don't Consult These Gurus," **Fast Company**.

Webber, Susan. (2007, July/August). "Fit vs. Fitness," **The Conference Board Review**.

อัตลักษณ์ของดิจิทัลเนทีฟในโลกออนไลน์

Digital Native Online Identity

สุภาภรณ์ จุฑะกุล *

บทคัดย่อ

ดิจิทัลเนทีฟเป็นวัยรุ่นที่เติบโตมาในยุคดิจิทัลที่รายล้อมไปด้วยเทคโนโลยีและเครือข่ายสังคมออนไลน์ เฟสบุ๊ค ยูทูบ อินสตาแกรม ได้กลายมาเป็นแพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันเพื่อเติมเต็มความต้องการทางสังคมของดิจิทัลเนทีฟในลักษณะของผู้ใช้สื่อที่สามารถสร้างสรรค์สื่อด้วยตัวเอง (User Generated Content: UGC) โดยการสร้างอัตลักษณ์ของตัวเองผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อแสดงให้คนได้รู้ว่า “ฉันคือใคร” อย่างไรก็ตามการแสดงตัวตนในโลกออนไลน์ของดิจิทัลเนทีฟ ถ้าขาดความระมัดระวัง ขาดความตระหนักถึงผลเสียที่จะตามมาอย่างส่งผลกระทบต่อดิจิทัลเนทีฟเองได้ บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของสื่อดิจิทัลที่มีต่อดิจิทัลเนทีฟในการสร้างอัตลักษณ์ผ่านโลกออนไลน์ในสังคมยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ดิจิทัลเนทีฟ, อัตลักษณ์ในโลกออนไลน์

Abstract

Digital natives are teenagers who have grown up as a part of a digital generation where technology is ubiquitous in their lives. As a result, social networks such as Facebook, YouTube and Instagram have become the major platforms of interaction for fulfillment of social needs. User-generated content (UGC) is the core of social media development. The freedom with which digital natives disseminate extremely personal information had led to a database for creation of social identity that is sourced from many social networks. The personal that is projected is NOT

carefully considered by the digital natives. It can easily result in a “Brand Me” social identity. This can be useful to study user behavior on social media UGC platforms and can improve individuals’ productivity through the process by which they categorize themselves. The purpose of this article is to expose the relevance of the impact of technology on digital natives’ online social identity development, whether conscious or unconscious, in our new digital era.

Keywords: digital native, online identity

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกยุคดิจิทัลที่ผู้คนไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเทคโนโลยี มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำรงชีวิต จากความก้าวหน้าของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และการสื่อสารโทรคมนาคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถถ่ายทอดเรื่องราวของตัวเองผ่านพื้นที่สาธารณะเพื่อสื่อสารกับบุคคลอื่นในอีกสังคมหนึ่ง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างตัวตนขึ้นมาบนโลกเสมือนจริง (Virtual World) เพื่อแสดงถึงความเป็นตัวตนว่า “ฉันคือใคร” และ “ฉันคือใครในสายตา ของผู้อื่น” โดยต้องการให้มีคนสนใจเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับ (acceptance) จากผู้อื่น ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network)

ดังนั้น อัตลักษณ์จึงเข้าไปเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับโลกที่อาศัยอยู่โดยกระทำการการสร้างสัญลักษณ์ (symbolizing) ไม่ว่าจะเป็น ภาษา ท่าทาง เสื้อผ้า คำพูด และวัตถุต่างๆ ที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่ใช้แทน (stand for) หรือ แสดงถึง (signify) สิ่งอื่น ทั้งตัวเราเองและสภาพแวดล้อม (อภิญาเพื่องฟูสกุล. 2543) อย่างไรก็ตามอัตลักษณ์เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลและเป็นการแสดงออกภายใต้บริบททางสังคมที่แตกต่างกัน ถ้าดิจิทัลเนทีฟเกิดภาวะ

* อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

เสพติด (addict) อยู่ในโลกออนไลน์ จนแยกแยะโลกแห่งความจริง (real world) และโลกเสมือนออกจากกันไม่ได้ เกิดการหลงตัวเอง (narcissism) หลงไปกับการประกอบสร้างอัตลักษณ์ในโลกออนไลน์ย่อมนำผลเสียมาสู่ตนเองและสังคมได้

ดิจิทัลเนทีฟ (Digital Natives)

ดิจิทัลเนทีฟ หมายถึง ผู้ที่เกิดหลังปี ค.ศ. 1980 เป็นคำที่ เพร็นสกี (Prensky, 2001) ใช้เรียกเด็กที่เกิดและเติบโตมาพร้อมกับสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล (Digital Age) จากการที่ดิจิทัลเนทีฟถูกร้อมล้อมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสมองของเด็กรุ่นนี้จึงเปลี่ยนไปทั้งในด้านกายภาพและเคมี ส่วน ทาพสคอตต์ (Tapscott, 1997) ได้เรียกเด็กกลุ่มนี้ว่า “Net Generation” “Net Kids” และ “Screenagers” ซึ่งเป็นคนรุ่นแรกที่เติบโตขึ้นมาพร้อมกับเมาส์ คอมพิวเตอร์หรือแทร็คแพด (Trackpad) และเชื่อว่าภาพที่อยู่บนจอเป็นสิ่งที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีเหล่านี้เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ใหม่ของพวกเขาคือสิ่งที่สามารถแสดงความเป็นตัวตนของพวกเขา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่กล่าวถึงบุคลิกลักษณะของดิจิทัลเนทีฟทั้งด้านบวกและด้านลบ (cited Helena, 2009) ดังนี้

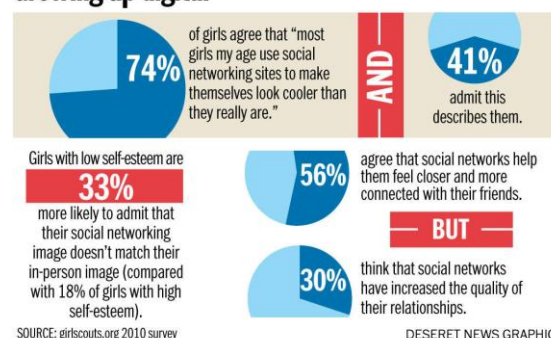
บุคลิกภาพด้านบวก (Positive characteristics) ของดิจิทัลเนทีฟ สามารถดูดซับข่าวสารได้รวดเร็ว (fast absorption of information) เปิดรับสื่อหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน (multitasking) ติดต่อสื่อสารในเครือข่ายสังคมออนไลน์ (networking) ชอบทำงานเป็นทีม (working in teams) มีความมั่นใจในตัวเองสูง ความเป็นอิสระ ไม่ชอบพึ่งพาใคร (greater self-confidence and independency) มีความเฉลียวฉลาด (higher intelligence) มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ (achievement orientation) ชอบความบันเทิง (entertainment oriented) ชอบนวัตกรรม (innovation) ชอบวิพากษ์วิจารณ์ข่าวสาร ชอบตรวจสอบข้อเท็จจริง (critical approach towards information (scrutiny))

บุคลิกภาพด้านลบ (Negative characteristics) ของดิจิทัลเนทีฟ คือ สนใจอะไรเพียงผิวเผิน (superficial interests) มีความผิดปกติด้านการพูด สื่อสารกับผู้อื่น (speech disorders) ให้ความสนใจกับสิ่งรอบตัวน้อย

(attention disorders) มีความผิดปกติด้านบุคลิกภาพ (personality disorders) และก้าวร้าว (aggression)

จะเห็นได้ว่า ดิจิทัลเนทีฟ มีบุคลิกลักษณะการใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างคล่องแคล่ว ใช้เวลาไปกับการท่องไปในไซเบอร์สเปซ (Cyber Space) เพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มากด้วยประโยชน์ สามารถค้นหาข้อมูลหรือสิ่งต่างๆ ที่สนใจได้ด้วยตัวเอง จากการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ที่มีการใช้งานง่ายในการเชื่อมต่อโลกออนไลน์ ในบทความเรื่อง Growing up digital: How the Internet affects teen identity ได้แสดงให้เห็นถึงการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของดิจิทัลเนทีฟ (ภาพประกอบ 1) ดังนี้ 74% ของดิจิทัลเนทีฟหญิง ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อให้ตัวเองดูดีกว่าความเป็นจริง และ 41% ชอบให้ผู้อื่นพูดถึงตัวเองดิจิทัลเนทีฟ 56% เห็นว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนและทำให้ใกล้ชิดกับเพื่อนได้มาก และ 30% เห็นว่าการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถเพิ่มความสัมพันธ์กับเพื่อนได้มาก ในขณะที่ 33% ของดิจิทัลเนทีฟหญิงที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ (low self-esteem) ยอมรับว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่เหมาะกับภาพลักษณ์ของตนเองดังภาพ

Growing up digital



ภาพประกอบ 1 Growing up digital: How the Internet affects teen identity

จากบุคลิกลักษณะดังกล่าวสามารถกล่าวได้ว่าดิจิทัลเนทีฟเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจและมีความกระตือรือร้น (Empower as Active) อย่างมากในการใช้สื่อ โดยจะทำหน้าที่เป็นผู้ที่กำหนดคัดกรองข่าวสาร (User

Generated Filtering) เป็นผู้สร้างประสบการณ์เพื่อแบ่งปันเรื่องราว ข่าวสารต่างๆ ผ่านโลกออนไลน์ (User Generated Experience) และเป็นผู้กระจายเนื้อหาข่าวสาร (User Generated Distribution) ได้ด้วยตัวเอง พร้อมทั้งจะ Connect และ Share ได้ตลอดเวลา หรือ Always ON

อัตลักษณ์

อัตลักษณ์ (Identity) หมายถึง ความรู้ตัวว่า “ฉันคือใคร” (Who I am) ความตระหนักรู้ในตนเอง แล้วแสดงออกต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มสังคม ตลอดจนเป็นการมองตัวเขาอย่างไร ร่วมกับการที่ผู้อื่นมองเขาอย่างไร (Moghadam. 1994: 44-45)

อภิญญา เฟื่องฟูสกุล (2543) กล่าวว่า อัตลักษณ์ถูกผลิตในบริบทของสังคมที่เชื่อมโยงความคิดของปัจเจกบุคคลและโลกทางสังคม โดยกระทำการสร้างสัญลักษณ์ (symbolizing) ได้แก่ ภาษา ท่าทาง ภาพลักษณ์ และวัตถุต่างๆ ที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่ใช้แทน (stand for) หรือแสดงถึง (signify) สิ่งอื่นทั้งตัวเราเองและสภาพแวดล้อม

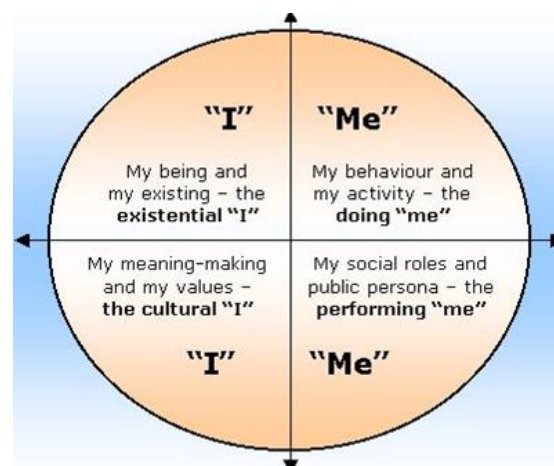
สุชีพ กรรณสูต (2552) ได้อธิบายความหมายของอัตลักษณ์ คือ ความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองว่า “ฉันคือใคร” ซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น โดยผ่านการมองตัวเองและคนอื่นมองเราในขณะนั้น และในขณะเดียวกัน มโนทัศน์อัตลักษณ์ จะถูกกล่าวควบคู่ไปกับเรื่องของอำนาจ นิยามความหมาย หรือการสร้างภาพแทนความจริง (representation)

แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ในยุคสังคมหลังสมัยใหม่ (Post-modern) เชื่อว่าอัตลักษณ์ไม่มีแก่น (Inner Core) ซึ่งส่งผลทำให้อัตลักษณ์ของบุคคลมีลักษณะเลื่อนไหลได้ตามกระแสวัฒนธรรมทั่วไปหรือกระแสวัฒนธรรมนิยม ที่เป็นบริบทหลักของสังคมที่บุคคลอยู่ เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ อัตลักษณ์เป็นสิ่งที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ สถานที่ โดยขึ้นอยู่กับบริบททางเวลา สถานที่และวาทกรรมในช่วงเวลาและพื้นที่นั่นเอง (กมลพันธ์ พันธุ์. 2553)

ในทัศนะสำนักวัฒนธรรมศึกษา (Cultural Studies) ของสำนัก Birmingham ในยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodernism) ได้อธิบายลักษณะของอัตลักษณ์ว่า อัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้น

มาไม่ใช่สิ่งที่ปัจเจกบุคคลมีติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดขึ้นได้จากการที่ปัจเจกบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมและเป็นตัวกำหนดว่า “เราเป็นใคร เราเหมือนหรือ ต่างจากคนอื่นอย่างไร” (กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน. 2551: 688)

มีด (Mead. 1934) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นตัวเองจะเกิดขึ้นมาได้ ก็ต่อเมื่อเราได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมและใช้ภาษาเป็นสัญลักษณ์ของการสื่อสารกัน โดยจะเกิดความเป็นตัวตนขึ้นจากกระบวนการที่เรียกว่า ตัวตนในกระจกเงา (Looking-glass Self) ที่ให้สังคมทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนตัวตนของปัจเจกบุคคลออกมา Mead แบ่งอัตลักษณ์ของบุคคลออกเป็น 2 ส่วน นั่นคือส่วนที่เป็น “I” ซึ่งเป็นส่วนที่ปัจเจกบุคคลมีอิสระในการมองตัวเองแล้วรับรู้ตนเองตามแบบที่ตนเองคิดและมองเห็นว่าเป็นอย่างไรหรือเรียกได้ว่าเป็นส่วนที่เป็นไปตามสัญชาตญาณของปัจเจกบุคคลที่จะสามารถพึงรู้สึกับตนเองได้ในขณะที่อีกส่วน คือ “Me” เป็นส่วนที่สังคมมองว่าบุคคลนั้นเป็นอย่างไร หรือเรียกได้ว่าเป็นส่วนที่ปัจเจกบุคคลถูกควบคุมจากสังคม ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 George Herbert Mead: The Self, "Me" & "I"

อัตลักษณ์ของดิจิทัลเนทีฟในโลกออนไลน์

สังคมในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสังคมข่าวสาร (Information Society) ที่เกิดจากความก้าวหน้าของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การสื่อสารโทรคมนาคม และอินเทอร์เน็ต ซึ่งนับเป็นสื่อใหม่ (New Media) ที่ถูกใช้

เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั่วโลก โดยไม่มีข้อจำกัด เรื่องเวลาและระยะทาง (time and space) และยังมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตประจำวันของคนในสังคม เนื่องจากเป็นแหล่งสารสนเทศขนาดใหญ่ที่อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่ผู้ใช้สื่อโซเชียลมีเดียเนื้อหาเรื่องราวประสบการณ์ต่างๆ ในรูปแบบภาพ และวิดีโอ เพื่อแบ่งปันเรื่องราวเหล่านี้ให้กับผู้อื่นผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Online Social Network)

ดิจิทัลเนทีฟใช้เวลาส่วนใหญ่ในโลกออนไลน์เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของตนเองให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์โดยใช้วิธีการเล่าเรื่อง (Storytelling) เพื่อผลิตซ้ำความเป็นตัวตน เพื่อต่อรองกับความทรงจำ และอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง โดยใช้อัตลักษณ์ในการแยกแยะตนเองว่าแตกต่างจากผู้อื่นอย่างไร ดิจิทัลเนทีฟที่สามารถพัฒนาอัตลักษณ์แห่งตนได้ จะเป็นวัยรุ่นที่สามารถรับรู้ตนเองตามความจริง รู้จักจุดด้อยและจุดเด่นของตนเอง เข้าใจตนเองในด้านความเหมือนและความแตกต่างจากผู้อื่น ครอบคลุมความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ความเข้าใจตนเอง และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ทำให้สามารถกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่ดิจิทัลเนทีฟหลายรายมักใช้สื่อออนไลน์ในการสร้างอัตลักษณ์ ของตนเพื่อตอบสนองความอยากมีสถานภาพทางสังคม เนื่องจากโลกในชีวิตจริงไม่อาจทำได้ และต้องการการยอมรับจากผู้อื่น เพราะสื่อออนไลน์เป็นอีกโลกหนึ่งที่ทำให้ผู้ใช้รู้สึกว่าตัวเองมีตัวตนได้อย่างปราศจากกฎเกณฑ์ พื้นที่ เวลา และตัวตน สามารถทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร ภายใต้บุคลิกภาพแบบไหนก็ได้ ดังที่ กิตติ กันภัย (2543) ได้กล่าวถึง ชุมชนออนไลน์ว่าเป็น “ชุมชนใหม่ ความใหม่” ซึ่งเกิดขึ้นในบริบทที่ไม่รู้ว่าใครเป็นใคร ไม่เห็นหน้ากัน ดังนั้น คนจึงค่อยๆ สร้างอัตลักษณ์ออนไลน์ (On-line Identities) ขึ้นมาเพื่อปกปิดลักษณะตัวตนที่แท้จริง รวมทั้งสร้างอัตลักษณ์ซ้อน (Multiple Identities) ขึ้นมา เพราะเห็นว่าการปกปิดเป็นส่วนหนึ่งของมายาอันน่าหลงใหล

เครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) อิน스타그램 (Instagram) ทวิตเตอร์ (Twitter) และยูทูบ

(YouTube) เป็นพื้นที่ที่ดิจิทัลเนทีฟใช้ในการสร้างอัตลักษณ์ผ่านโลกออนไลน์ด้วยการโพสต์ข้อความ ภาพ เสียง หรือการทวิตที่สามารถสะท้อนตัวตน จนกลายเป็น “เน็ต ไอดอล” (Net Idol) “ออนไลน์ อินฟลูเอนเซอร์” (Online Influencer) ที่มีแฟนคลับคอยติดตามเป็นหลักหมื่น หลักแสน หลักล้าน โดยมีคาแร็กเตอร์ที่ชัดเจน และคงคาแร็กเตอร์เหล่านั้นเอาไว้ในทุกๆ คอนเทนต์ที่สื่อออกมา มีอารมณ์ขันแฝงอยู่ ซึ่งเป็นนิสัยของคนไทยหรือแม้แต่คนทั่วโลกที่ชอบคอนเทนต์ที่มีความสนุกสนานในตัว ถึงแม้ว่าบางครั้งจะพูดถึงปัญหาหนักของสังคม แต่ก็จะมีวิธีการถ่ายทอดให้เรื่องเหล่านั้นอย่างสนุก มีความสม่ำเสมอ ส่งคอนเทนต์ผ่านพื้นที่โซเชียลมีเดียของตัวเองอย่างต่อเนื่องไม่หายไปนาน (Positioning. 2555) เช่น “บี้ เดอะสกา” หรือ “กฤษฎิ์ บุญญะรัง” เจ้าของคลิปวิดีโอตลกๆ สนุกๆ ที่มีผู้ติดตามกว่า 1 ล้านไลค์ในเฟสบุ๊ก มียอดวิวกว่า 40 ล้าน “เฮียศร ปากน้ำ” หรือ สรสิข ธารผล สร้างตัวตนในโลกออนไลน์ด้วยสโลแกน “ผมคนไม่หล่อแต่ใจหล่อมาก” มีผู้ติดตาม 6 หมื่นกว่าคน “น้องเวย์” ภัคณัฐ ธรรมะ นักแสดงประกอบหนัง สร้างตัวตนจากผลงานถ่ายแบบ ตอนหลังชอบออกกำลังกาย ก็สร้างตัวตนจากตรงนี้เพิ่มเติม “นุ๊ก” ปุณณดา ปิติวรกรกุล พรตดีสาว สร้างตัวตนเป็นเน็ตไอดอลสไตล์เซ็กซี่ (คมชัดลึก. 2559) ดังภาพประกอบ 3

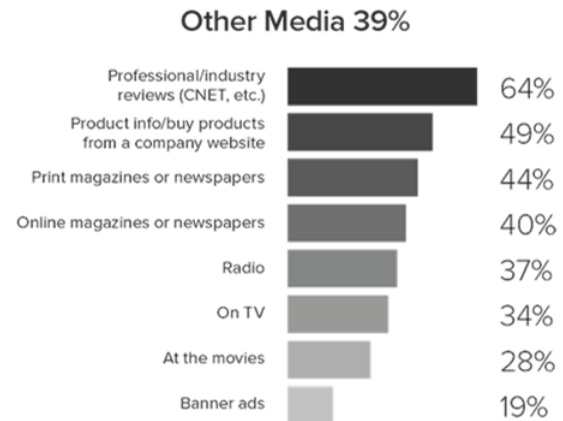
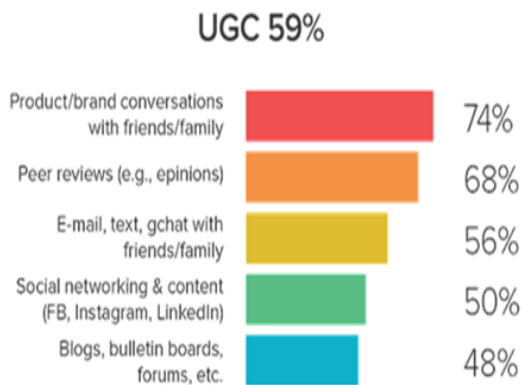


ภาพประกอบ 3 เน็ต ไอดอล

จะเห็นได้ว่าการสร้างตัวตนในโลกออนไลน์เป็นการสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual) และสังคม (Societal) ดังที่ ไมเคิล เฮชต์ และคณะ (Michael Hecht and his colleagues อ้างถึงใน ปฐมพร ชื่นใจชน. 2556) ได้นำเสนอทฤษฎีการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ (The Communication Theory of Identity-CTI) ไว้ว่า

อัตลักษณ์ก็คือรหัสที่อธิบายความเป็นสมาชิกของชุมชนของเรา รหัสเหล่านี้ประกอบด้วยสัญลักษณ์ เช่น เสื้อผ้า คำพูด เป็นต้น นอกจากนี้ อัตลักษณ์ยังประกอบไปด้วยมิติ ด้านอารมณ์ การเรียนรู้หรือปัญญา การกระทำหรือพฤติกรรม และมิติทางจิตวิญญาณ ผสมผสานกันเป็นแหล่งของแรงบันดาลใจและความคาดหวังของชีวิต โดยทั่วไปบุคคลจะมีอัตลักษณ์หลัก (Core Identity) ที่อยู่คงที่ แต่อัตลักษณ์ก็เปลี่ยนแปลงได้ไม่ใช่ สิ่งตายตัว

การสร้างอัตลักษณ์ของดิจิทัลเนทีฟในโลกออนไลน์สามารถเลือกที่จะเป็นใครก็ได้ เพื่อแสดงให้คนได้รู้ว่า “ฉันคือใคร” (I) และ “คนอื่นมองฉันอย่างไร” (Me) อยู่ที่จะสร้างอัตลักษณ์ไปในเชิงบวกหรือลบ เพราะในโลกออนไลน์ดิจิทัลเนทีฟสามารถจำลองตัวเองออกมาเป็นอีกภาพหนึ่ง โดยที่ดิจิทัลเนทีฟมีอิสระในการสร้างข้อมูลข่าวสารด้วยตนเอง (User Generated Content: UGC) ดังภาพประกอบ 4 ที่แสดงให้เห็นว่า การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือถึง 50% ในขณะที่สื่อ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ มีความน่าเชื่อถือเพียง 40-30%



ภาพประกอบ 4 UGC is Trusted More than Traditional Media

ที่มา: Everything You Need to Know About User-Generated Content

ธาม เชื้อสถาปนศิริ ผู้จัดการฝ่ายวิจัยโครงการ มีเดียมอนิเตอร์ กล่าวไว้ว่า โลกอินเทอร์เน็ตไม่ใช่แค่สื่อ แต่กลายเป็นสังคมที่ทุกคนสามารถผลิตสารอะไรก็ได้ และสุดท้ายโลกของข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงกันโดยใช้ความสัมพันธ์ของผู้คน ผ่านการไลค์-แชร์-แท็กเมื่อก่อนเซนต์เตอร์ (ผู้ส่งสาร) คือสื่อ แต่ทุกวันนี้เซนต์เตอร์ คือ เครือข่ายความสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมออนไลน์ ซึ่งเผยแพร่ได้ง่ายได้รับฟีดแบ็คเร็วทำให้โซเชียลมีเดียเป็นสื่อประเภทเดียวที่ช่วยในการสร้างอัตลักษณ์ทางสังคมของตัวเองได้ และวัยรุ่นก็ไม่ได้มองมันในฐานะเครื่องมือสื่อสาร แต่เป็นเสมือน “สังคม” ที่มีอิทธิพลกระทบชีวิตจริงโดยตรง เป็นสังคมที่ไม่มีขอบเขตพื้นที่เชิงกายภาพและไร้มิติเชิงกาลเวลา (ประชาชาติธุรกิจ. 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีเทคโนโลยีการสื่อสารเป็นตัวกำหนด (Communication Technology Determinism) นั่นคือเมื่อเทคโนโลยีการสื่อสารเปลี่ยนไป ย่อมส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลและสังคม การเกิดขึ้นของเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นการเปิดโอกาสให้ใครก็ได้สามารถเข้าใช้บริการพื้นที่บนโลกออนไลน์เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของตนเองได้ โดยไม่ต้องผ่านสื่อมวลชนกระแสหลักอีกต่อไป และงานวิจัยของ จิตินัน บุญภาพ คอมมอน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของสื่อใหม่ในการสร้างค่านิยมทางสังคมและอัตลักษณ์ของเยาวชนไทยในเขต

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สื่อดิจิทัลสมัยใหม่ มีบทบาทในการสร้างค่านิยมทั้งเชิงลบและเชิงสร้างสรรค์แก่เยาวชน ซึ่งสื่อดิจิทัลสมัยใหม่ยังเข้ามามีบทบาทในฐานะเป็นเครื่องมือและพื้นที่ให้เยาวชนได้ใช้ค้นหา สำรวจ ทดลองและทดสอบอัตลักษณ์ของตนเอง รวมทั้งยังมีบทบาททางอ้อมในการขัดเกลาทางสังคมให้แก่เยาวชนอีกด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างอัตลักษณ์มีความเชื่อมโยงกับแนวคิดเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) เนื่องจากความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ และนำไปสู่การแสดงออกในรูปของทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเองนั้น พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบตนเองที่แท้จริง (Self-concept) กับตนเองในอุดมคติ (Ideal self) โดยคนที่มองเห็นตนเองในอุดมคติ ขัดแย้งกับตนเองตามความเป็นจริง (Actual self) จะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ (Low self-esteem) ส่วนคนที่มีความคิดเห็นตรงกันกับตนเองในอุดมคติ จะเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง (High self-esteem) อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงตัวตนของตนเองนั้น บุคคลต้องรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ผู้ที่นับถือตนเองสูงมักมีความมั่นใจ ทำให้เข้าใจถึงความสามารถของตนเองทั้งจุดเด่น จุดด้อยในตนเอง เมื่อบุคคลเห็นคุณค่าในตนเองสูง มักมองว่าตนเองมีความสามารถ ทำสิ่งต่างๆ ได้ กล้าแสดงออกเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนผู้ที่ขาดการยอมรับนับถือตนเอง มักเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มองว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความมั่นใจ ไม่มีความกล้าแสดงออก (Berk. 1994 อ้างใน ประวีณา ธาตพรหม. 2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารักษ์ จูตระกูล (2558) เรื่อง การประกอบสร้างอัตลักษณ์ผ่านเฟสบุ๊คของนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า เฟสบุ๊คเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างอัตลักษณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยในการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของตัวเอง (Self) ในด้านต่างๆ ภายใต้บริบททางสังคมที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสวย ความหล่อ ความเชิ่กซ์ ความเก่ง

ความสามารถพิเศษ อาชีพที่ใฝ่ฝัน และเพศที่ 3 โดยใช้ภาษาและภาพถ่ายเป็นสัญลักษณ์ในการเล่าเรื่อง (Storytelling) เพื่อผลิตซ้ำความเป็นตัวตน ผ่านภาพที่โพสต์ในเฟสบุ๊ค ซึ่งจะยึดโยงกับสิ่งที่ เป็นจริง (Actual Self) ในชีวิตประจำวันของนักศึกษาเพื่อแสดงให้คนอื่นได้รู้ว่า “ฉันคือใคร” (I) และ “คนอื่นมองฉันอย่างไร” (Me) และงานวิจัยนี้ยังพบว่า นักศึกษาที่ใช้เฟสบุ๊คในสร้างอัตลักษณ์ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง (High self-esteem) ยังมีคนมากกด Like กด Share และมีผู้ติดตามมากยอมทำให้ตนเองเป็นที่รู้จักในโลกออนไลน์ ซึ่งจะนำไปสู่การมีชื่อเสียงและการสร้างรายได้ให้กับตนเองได้

ในต่างประเทศมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่มีผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางด้านความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) และการหลงตัวเอง (narcissism) ล้วนมีความสัมพันธ์กับการสร้างอัตลักษณ์ ดังนั้น โอเรน และคณะ (Oren; et al. 2015) ได้ศึกษาเรื่อง predictors of false self-presentation on Facebook โดยศึกษาจากผู้สร้างตัวตนในเฟสบุ๊คต่างจากโลกในชีวิตจริง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ (Low self-esteem) และผู้ที่มีนิสัยไม่ซื่อสัตย์ มักจะแสดงภาพตัวตนในเฟสบุ๊คต่างจากชีวิตจริง ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาด้านจิตวิทยา ส่วนงานวิจัยของ ชวัวร์ท (Schwartz. 2010) ได้ศึกษาเรื่อง The Usage of Facebook as It Relates to Narcissism, Self-esteem and Loneliness พบว่า ระยะเวลาการใช้งานเฟสบุ๊คเป็นปัจจัยที่ทำให้ติดเฟสบุ๊คและใช้เฟสบุ๊คเป็นเพื่อนคลายเหงา โดยคนที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองต่ำ (low self-esteem) จะชอบอัปเดตสถานะของตัวเอง และผู้ที่หลงตัวเอง (narcissism) จะมีเพื่อนในเฟสบุ๊คมาก ส่วนงานวิจัยของ มาร์แชลล์ (Marshall; et al. 2015) ได้ศึกษาเรื่อง The Big Five, Self-esteem, and Narcissism as Predictors of the Topics People Write about in Facebook Status Updates พบว่า การอัปเดตสถานะค่อนข้างบ่อยหรือบ่อยครั้งมีความเสี่ยงในการติดเฟสบุ๊คมากกว่าการไม่เคยอัปเดตสถานะหรือ อัปเดตสถานะเป็นบางครั้ง โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความถี่ในการอัปเดตสถานะคือการมีบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง (Narcissism)

อย่างไรก็ตามการสร้างตัวตนให้คนอื่นรู้จักก็เป็นดาบสองคม ด้านที่ดีคือ ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เช่น เน็ตไอดอล ที่มีผู้ติดตามจำนวนมาก ก็จะถูกเจ้าของสินค้าใช้เป็นเครื่องมือการตลาดที่อยู่ในกลุ่ม Influencer Marketing งานก็จะวิ่งเข้ามาสามารถสร้างรายได้และชื่อเสียงให้กับตนเองได้ โดยการช่วยโปรโมทสินค้าผ่านการโพสต์รูป คลิป สินค้าลงใน เฟสบุ๊ก อินสตาแกรม ของตัวเอง เพื่อให้ผู้ติดตามได้เห็นและกดไลค์ (Like) กดแชร์ (Share) เนื้อหา (Content) นั้นๆ ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้คนได้รู้จักสินค้าและอาจช่วยกระตุ้นยอดขายให้มากขึ้นได้

ส่วนอีกด้านหนึ่ง ถ้าดิจิทัลเน็ตฟเกิดอาการหลงตัวเอง หมกมุ่นกับตัวเองชอบโอ้อวด สร้างภาพสร้างอัตลักษณ์ไปในทางที่ไม่เหมาะสม ไม่คำนึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน ปัญหาต่างๆ ก็จะตามมา และมักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์ กระหน้าใจมตี ลงโทษจากสังคม จนแทบไม่มีที่ยืนอยู่ในสังคม

บทสรุป

การเกิดขึ้นของสื่อดิจิทัลได้ก่อให้เกิดการไหลเวียนหรือเคลื่อนย้ายของข้อมูลข่าวสาร เกิดการไหลเวียนของวัฒนธรรมข้ามพรมแดนในระดับที่ไม่เคยมีมาก่อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องราว เหตุการณ์ต่างๆ ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ทำให้ดิจิทัลเน็ตฟพบเจอสิ่งใหม่ๆ จึงเกิดการเรียนรู้ทางสังคมผ่านวัฒนธรรมต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นสื่อที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม (Media for Social Interaction) กับผู้อื่นได้ง่ายโดยการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกัน ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดการลอกเลียนแบบทำลายคุณค่า วิถีคิด ค่านิยม วัฒนธรรม และแบบแผนปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสังคม จะเห็นได้ว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์มีอิทธิพลอย่างมากในการสร้างอัตลักษณ์ของดิจิทัลเน็ตฟ เพราะอินเทอร์เน็ตเป็นอีกโลกหนึ่งที่ทำให้ผู้ใช้รู้สึกตัวว่ามีตัวตนได้โดยปราศจากกฎเกณฑ์ พื้นที่ เวลา สามารถทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร ภายใต้บุคลิกภาพแบบไหนก็ได้

อย่างไรก็ตามท่ามกลางสังคมในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีเป็นสาเหตุหลัก (prime mover) ที่เข้ามากำหนดพฤติกรรมการใช้สื่อของดิจิทัลเน็ตฟ จึงมี

คำถามตามมาว่า ดิจิทัลเน็ตฟจะสามารถคิด วิเคราะห์ แยกแยะ ประเมินผล (ability to find & select Information, critical thinking and evaluation) ได้อย่างไรว่า อัตลักษณ์ที่ตนเองสร้างในโลกออนไลน์นั้น “ดี” หรือ “ไม่ดี”

ครอบครัว พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการชี้แนะให้ดิจิทัลเน็ตฟเข้าใจสภาพของสังคมสื่อออนไลน์ว่ามีทั้งพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะ สอนให้เรียนรู้ธรรมชาติของการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์บนโลกออนไลน์กับชีวิตจริง ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร จากงานวิจัยของปาริษฐ์ เกลี้ยงสำยอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างคุณค่าในตนเองผ่านสื่อสังคมออนไลน์เฟสบุ๊กของนิสิตนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการสร้างคุณค่าในตนเองผ่านเฟสบุ๊ก โดยให้ความสำคัญกับการแสดงออกผ่านลักษณะกายภาพมากที่สุด รองลงมา คือ การแสดงออกผ่านภาวะทางอารมณ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงออกผ่านทางคำนิยมในสังคมและการแสดงออกผ่านทางความสามารถทั่วไป สมรรถภาพ และผลงาน เมื่อเปรียบเทียบกับคุณค่าในตนเองระหว่างสังคมในชีวิตจริงกับสังคมออนไลน์แล้วนิสิตนักศึกษาในกรุงเทพมหานครมีการเห็นคุณค่าในตนเองผ่านทางชีวิตจริงมากกว่าสังคมออนไลน์

ดังนั้น ดิจิทัลเน็ตฟควรใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในทางที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อดิจิทัลเน็ตฟเอง โดยการหาจุดเด่นของตนเองและสร้างอัตลักษณ์ในด้านบวกให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม มีความรอบคอบ คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และคิดให้ดีกว่าที่จะเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัว ภาพถ่าย คลิปวิดีโอต่างๆ ลงสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

กมลพันธ์ พันพื้ง. (2553). **อัตลักษณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกำหนดวิถีชีวิตตนเอง: การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการในสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. (2551). **สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- กิตติ กันภัย (2543). การสื่อสารผ่านคอมพิวเตอร์ในยุคสังคมสารสนเทศ. ใน กาญจนา แก้วเทพ และคณะ. (บรรณาธิการ) **มองสื่อใหม่ มองสังคมใหม่**. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คมชัดลึก. (2559, 2 พฤษภาคม). **เปิดใจ'เน็ตไอดอล' กลยุทธ์ 'สร้างตัวตน' โลกออนไลน์**. สืบค้นวันที่ 19 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.komchadluek.net/news/lifestyle/226857>.
- จิราวรรณ นันทพงศ์. (2552). **บทบาทของการสื่อสารกับการสร้างและนำเสนออัตลักษณ์ของกลุ่มวัฒนธรรมย่อยนักเต้นบ๊อบบี้ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตินัน บ. คอมมอน. (2556). **สื่อใหม่กับการเรียนรู้และการสร้างค่านิยมทางสังคมของเยาวชนไทย**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปฐมพร ชื่นใจชน (2556). **การสร้างอัตลักษณ์ของสื่อบุคคลบนทวิตเตอร์ กรณีศึกษานักทวิตเตอร์ไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสาร. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2558). (12 มกราคม). **เช็กซี ฟรุ้งฟริ้ง ฉาบฉวย 'เน็ตไอดอล' ที่ไม่ใช่ของจริง?** สืบค้นวันที่ 23 ตุลาคม 2559 จาก <http://mediamonitor.in.th/archives/17318>
- ประวีณา ธาตาพรหม. (2550). **ภาพลักษณ์ทางร่างกายและการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นที่มีน้ำหนัก เกินมาตรฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริษฐ์ เกลี้ยงลายอง. (2557). **การสร้างคุณค่าในตนเองผ่านสื่อสังคมออนไลน์เฟสบุ๊คของนิสิตนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โพสิชั่นนิ่ง. (2555). (20 ธันวาคม). **กระหึ่มอีกแล้ว... เหยรักโลก ดราม่า สร้างตัวตนในโลกออนไลน์ให้ดังในพริบตา**. สืบค้นวันที่ 15 ตุลาคม 2559 จาก <http://positioningmag.com/55845>.
- สุชีพ กรรณสูต. (2552). **แนวคิดอัตลักษณ์**. สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2559 จาก <http://sucheepost.blogspot.com/2009/05/identity.html>
- สุภารักษ์ จูตระกูล. (2558). **การประกอบสร้างอัตลักษณ์ผ่านเฟสบุ๊คของนักศึกษา มหาวิทยาลัย**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อภิญา เฟื่องฟูสกุล. (2543). **อัตลักษณ์ (Identity) การทบทวนทฤษฎี และกรอบแนวคิด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- Chandra, J. (2014). **Growing up Digital: How the Internet Affects Teen Identity**. Retrieved October 19, 2016 from <http://national.deseretnews.com/article/1553/growing-up-digital-how-the-internet-affects-teen-identity.html>
- Helena, B. (2009). **Digital Natives**. Retrieved October 20, 2016 from <https://bukvova.wordpress.com/2009/02/03/digital-natives-2/>
- Marshall, T.C., Lefringhausen, K.; & Ferenczi N. (2015). The Big Five, Self-esteem, and Narcissism as Predictors of the Topics People Write about in Facebook Status Updates. **Personality and Individual Differences**. 85(Oct): 35-40.
- Mead, G. H. (1934). **Mind, Self and Society**. Chicago: University of Chicago Press.

- Moghadam, V. M. (1994) **Identity Politics and Woman**. San Francisco: Westview Press, Inc.
- Oren, G., Yossi, L., & Ofir, T. (2015, Feb). The "Facebook-self": Characteristics and Psychological Predictors of False Self-presentation on Facebook. **PMC Journals**. 6: 99 doi:10.3389/fpsyg.2015.00099.
- Pam, N. (2016). **Everything You Need to Know About User-Generated Content** Retrieved October 12, 2016 from <http://www.business2community.com/brandviews/act-on/everything-need-know-user-generated-content-01447012#Lwqh6tfEyq7PXu34.99>
- Prensky, M. (2001a). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. In **The Horizon-The Strategic Planning Resource for Education Professionals**. 9(5): 1-6.
- Schwartz, M. (2010). **The Usage of Facebook as It Relates to Narcissism, Self-esteem and Loneliness**. New York: Pace University.
- Tapscott, D. (1997). **Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation**. New York, NY: McGraw-Hill.

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ - นามสกุล สุภารักษ์ จุตระกูล
ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าสาขาวิชานิเทศศาสตร์
สถานที่ทำงาน คณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
59 หมู่ 2 ต.บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี
จ.ปทุมธานี 12130
- ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2535 นิเทศศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2537 นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศศาสตรพัฒนาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2549 ศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาสื่อสารมวลชน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2557-2560 กำลังศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศศาสตร์และนวัตกรรม
คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม
การจัดการ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2**
**Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers,
the Lopburi Educational Service Area Office 2**

กมลพร ชันแสง¹ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู และครูอัตราจ้าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ ด้านผู้นำแบบมี

ส่วนร่วมอย่างแท้จริง และด้านผู้นำแบบปรึกษาหารือ

2. การเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Abstract

This research aimed 1) to investigate the level of leadership of school administrators as perceived by teachers under a jurisdiction of the Office of Lopburi Educational Service Area 2, and 2) to compare the teachers' opinion on the school administrators' leadership, classified by gender, position, education level, and working experience.

The study was a survey research. The instrument used in the study was a 5-scale rating questionnaire which had been examined by five experts before being piloted with a sample group of thirty people. The data were collected from 306 teachers. The data were analyzed by using statistical package program to determine frequency, percentage, mean, and Standard Deviation.

The findings were as follows:

1. The school administrators' leadership as perceived by the teachers under a jurisdiction of the Office of Lopburi Educational Service Area 2 was at a "high" level. Considering each aspect, it was found that 2 aspects were at the highest level and 2

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ที่ปรึกษา

aspects were at high level: Benevolent authoritative, Explorative authoritative, Participative democratic, and Consultative democratic, respectively.

2. Gender, position, education level, and working experience had no influence on the teachers' opinion concerning the school administrators' leadership.

Keywords: School administrator's leadership, Lopburi Educational Service Area Office 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันมีลักษณะแบบไร้พรมแดนอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องปฏิรูปตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถซึ่งจะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชนและไม่ว่าอยู่ในระดับใดผู้นำส่วนใหญ่ล้วนมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและการดำเนินงานขององค์กรเพราะจะทำให้ทุกส่วนในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่องค์กรต้องการและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การปฏิรูปการศึกษารอบสอง (2552-2561) เน้นปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ สร้างกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ระบบการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและเกษตรกรรม สาธารณสุขและการจ้างงาน การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างยั่งยืน ระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาลการกระจายอำนาจ และทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชาวบ้าน สื่อมวลชน สื่อเทคโนโลยี ผู้บริหารหรือผู้นำ หรือผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการของผู้บริหารดี แม้การจัดองค์กรจะไม่เรียบร้อยอยู่บ้างก็อาจมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นผู้บริหาร

หรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านในองค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือแก้ปัญหาต่างๆ และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงคือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่พัฒนาคนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2549: 1) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และการรักษาระดับความพอใจของสมาชิกในหน่วยงาน ผู้นำเป็นปัจจัยในการอยู่รอดของหน่วยงาน ยิ่งหน่วยงานมีขนาดใหญ่ ซับซ้อนขึ้นเท่าใด ความต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ เช่น มีความรู้ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความอดทน ความยุติธรรม ทำทางภูมิฐาน ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักใช้ “ศิลปะในการจูงใจคน” เพื่อสร้างสรรค์และส่งเสริมอันนำไปสู่ภาวะผู้นำ

สำหรับโรงเรียนเมื่อก้าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่จะกล่าวควบคู่กับผู้บริหารสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำ ความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2549: 4) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ ภายในกลุ่มและเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลนั้น ทำให้บุคคลอื่นๆ ภายในกลุ่มปฏิบัติงานให้กับตนเองอย่างมีความพึงพอใจและบรรลุถึงเป้าหมาย ดังที่ผู้นำปรารถนา การใช้อิทธิพลของผู้นำที่ดีนั้น จะต้องอยู่ในลักษณะของการนำ (lead) มิใช่เป็นการบังคับผลักดัน (push) ให้ทำโดยลักษณะเช่นนี้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ทราบถึงคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปลุกผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตื่นทั้งทางด้านอารมณ์และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดจากอำนาจ (power) คือ ความสามารถในการชักจูงหรือมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น อำนาจเกิดจากอิทธิพลของหน่วยงานหรือของบุคคลในหน่วยงาน หรือเกิดจากสองสิ่งดังกล่าว อำนาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตำแหน่ง และ

อำนาจบุคลากรภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำ เป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นั้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมการมีภาวะผู้นำต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้งานของโรงเรียนมีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะมีพฤติกรรมมุ่งงานโดยมิได้คำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานว่าจะมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สามารถชี้แจงได้ เป็นเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขอย้ายตนเองออกจากโรงเรียน ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งที่บริหารงานโดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า มีลักษณะการทำงานแบบเรื่อยเรื่อย ถึงแม้จะมีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน แต่สนใจในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของงานน้อย ทำให้การบริหารงานล้มเหลว ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวิธีการสื่อความหมายได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะแสดงออกให้เห็นถึงความมีมิตรภาพ การให้ความไว้วางใจ ความอบอุ่น เป็นกันเอง และให้ความเคารพในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูสายผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีภาวะผู้นำทุกคน ถ้าผู้นำใช้ภาวะผู้นำไปในทางที่เหมาะสมถูกต้องกับสถานการณ์ต่างๆ ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาเจริญก้าวหน้าตามจุดประสงค์ ที่ใฝ่หวังไว้ ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด หากได้ใช้หลักการบริหารที่เน้นการเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลดีต่อการดำเนินการจัดการศึกษา ซึ่งจะมีผลทำให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี พึงพอใจทำงานอย่างเต็มที่ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ บรรยายการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่เป็นไปด้วยดีเหมาะสม จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป จะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างภารกิจของโรงเรียนกับผู้ปฏิบัติงานทำอย่างไรจึงจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำใช้อำนาจ 2) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา 3) ด้านผู้นำแบบปรึกษาหารือ และ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้เป็นอย่างใดโดยผลที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาแลประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนครู 1,445 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและ

มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) ได้จำนวนตัวอย่าง 306 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2558 จำแนกเป็น 1) เพศ 2) ตำแหน่ง 3) วุฒิการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic)

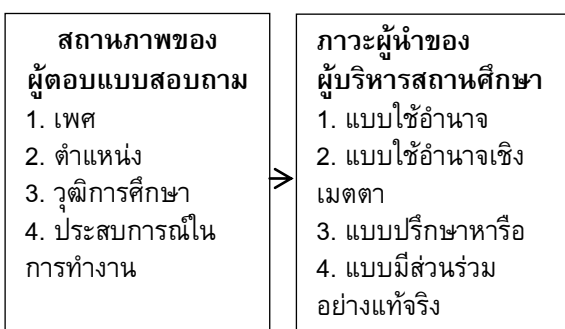
4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ของครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้

1. ผลการวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยสามารถที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาการปรับปรุงพัฒนาและการแก้ไข ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้ทั้งระบบต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นรายการคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำใช้อำนาจ 2) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา 3) ด้านผู้นำแบบปรึกษาหารือ และ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตทำการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลลงในตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

นำข้อคำตอบ ตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงโดย แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ซึ่งยึดเกณฑ์ดังนี้ (Best, 1981: 182)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหาร จำนวน 5 คน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน (สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546: 94)

2. ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 132)

3. ค่าร้อยละ (สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546: 95)

4. ค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร (เกษมสาหร่ายทิพย์, 2540: 224-227)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90

2. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ	4.63	0.17	มากที่สุด
2. ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา	4.73	0.26	มากที่สุด
3. ด้านผู้นำแบบปรึกษาหารือ	3.81	0.18	มาก
4. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	4.40	0.20	มาก
รวม	4.39	0.21	มาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้ ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา ($\bar{X}$ = 4.73) รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ

($\bar{X} = 4.63$) และด้านที่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำแบบปรึกษาหารือ ($\bar{X} = 3.81$)

อภิปรายผล

ในการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปราย ผล ดังนี้

1. ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งครูผู้สอน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศตพล วัฒนวิชาติ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 5 ที่พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมี ประสบการณ์ในการสอน

โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาพยายามให้คณะครูทำงานเต็มความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ด้านผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครู สบายใจเมื่อได้ สนทนากับผู้บริหาร และผู้บริหาร สถานศึกษาทำตนเป็นกันเองและพบบ่อย ด้านผู้นำแบบ ใช้อำนาจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดว่าใครทำ อะไรกับใครเพราะคิดว่าตัวผู้รู้ดีที่สุด และผู้บริหาร สถานศึกษาชอบที่จะพยายามถามหาว่าใครถูกมากกว่า อะไรถูก ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมนำ เทคนิควิธีการใช้ในหลาย รูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม และ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมอภิปราย ปัญหาในประเด็นต่างๆ แล้วทำการตัดสินใจ สอดคล้อง กับงานวิจัยของจุฑามาศ รักเมือง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ครูและบุคลากร ทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมี ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ

สถานศึกษาและมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้าน เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับเสาวภา สัมพุล (2555) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัณฑิต เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัณฑิต เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัณฑิต เขต 3 เกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัณฑิต เขต 3 เกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในแต่ละ ด้านมีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุดดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน ด้านความ รับผิดชอบ ควรมีความรับผิดชอบในทุกด้าน เข้าใจ บทบาทหน้าที่ ด้านการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้ทุก คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้านการ ติดต่อสื่อสาร ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียน เดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ให้ทั่วถึงและด้าน คุณธรรมจริยธรรม ควรปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเน้นที่วัตถุหรือสิ่งของ ควรสนใจความรู้สึกและความต้องการของคนอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานแต่ผู้เดียวและพยายามให้คำตอบครมมาก ๆ แต่คำถามน้อยๆ

1.2 ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้ร่วมงานทุกคนเสมียนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ

1.3 ด้านผู้นำแบบปรึกษาหารือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 คือ ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้ออกโอกาสในการแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ออกโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ

1.4 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างอิสระและใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากับสังกัดเทศบาลเพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- เกษม สาหร่ายทิพย์. (2540). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครสวรรค์: นิวเสิร์นเค.
- จุฑามาศ รักเมือง. (2560). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 5(1): 24-27.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และคณะ. (2549). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศตพล หมั่นวิชาดี. (2555). การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี.
- เสาวภา สัมพุล. (2555). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608-610.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางกมลพร ชันแสง
 สถานที่อยู่ 86 หมู่ 13 ตำบลบางคู อำเภอบางบาล
 จังหวัดลพบุรี 15150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
 สาขาการประถมศึกษา
 วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์

พ.ศ. 2559 ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
 กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF CAT TELECOM
PUBLIC COMPANY

เกษมวงศ์ พิศาลธวงศ์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.912 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านงานในความรับผิดชอบ 4) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 7) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

2. พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร, บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

Abstract

This survey research aims to study organizational commitment of employees of Cat Telecom Public Company Limited (Cat Telecom) and compare organizational commitment of employees of the Cat Telecom categorized by personal characteristics. The sample group included 341 employees of the Cat Telecom. Meantime, the tool used for gathering data was a questionnaire which had a reliability of 0.912. The computer program was applied for statistical processing and the statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The findings indicated that

1. The overall organizational commitment of employees of the Cat Telecom Public Company Limited was at a "high" level. Considering each aspect, it was found that all aspects were at high level, as follows: 1) remunerations and welfares; 2) working environment; 3) duties; 4) organizational culture; 5) leadership; 6) balance between work and life; and 7) opportunity and career advancement, respectively.

2. Gender, age, status, education background, and income had no influence on organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, Cat Telecom Public Company, Limited

* วิศวกร 8 บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในโลกปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นสังคมแห่งข่าวสารข้อมูลที่ถูกเชื่อมเข้ากันหมด ส่งผลให้การแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งในด้านนโยบายการค้าเสรี การขยายตัวของตลาดโลก การลงทุนข้ามชาติ และการเคลื่อนย้ายของปัจจัยการผลิต ดังนั้นคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบัน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่นๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะต้องมีความพร้อม มีความจริงใจ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าในระบบการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ การที่องค์กรจะได้คนที่มีคุณภาพเข้าทำงานได้นั้นจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลามาก ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ ก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคandidateที่มีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้พนักงานอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย (ณัฐ อุษาคณาภรณ์, 2559: ออนไลน์)

ผู้บริหารต้องยอมรับว่า เมื่อถึงยุคสมัยหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักนั่นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่างจนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร มากกว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก ซึ่งปริยกร มิมะพันธุ์ (2559: ออนไลน์) กล่าวว่าปัญหาสำคัญที่องค์กรควรหันมาให้ความสนใจมากที่สุดคือ ปัญหาความ สัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่าง Gen Y

เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันเขาก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและระดับการศึกษา การงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้างความผูกพันของพนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็นไปได้ยากขึ้นส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (turnover rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เห็นได้จากผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี (2559: ออนไลน์) สถาบันที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรระดับโลก พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า เพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202% สอดคล้องกับผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่ง สหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิดอัตราการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม ถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก

สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือ แม้องค์กรต่างทราบกันดีถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ แต่กลับมีเพียง 25% เท่านั้นที่มีการวางแผนพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญในด้านอื่น ๆ เพราะเรื่องนี้คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน ดังนั้นการจะก้าวไปสู่ความยั่งยืนระหว่างพนักงานและองค์กรร่วมกันได้ มีผู้กล่าวถึงการวางหลัก 5 ประการในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (ปริยกร มิมะพันธุ์, 2559: ออนไลน์) ประกอบด้วย 1) เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร 2) ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี 3) พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร 4) กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร และ 5) ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม และทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ภายใต้

ปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยแวดล้อมที่วัดนี้สามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับองค์กร (Organizational Level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันภายในองค์กรชั้นที่ 1 2) ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้วางใจกันให้กับทีม และ 3) ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารจะต้องปรับเจตคติกับพนักงานให้เป็นเสมือนพาร์ตเนอร์ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป

นอกจากนี้ ปรียกร มิมะพันธุ์ (2559: ออนไลน์) ยังให้ความเห็นว่ากระบวนการต่างๆ ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรล้วนแล้วต้องใช้เวลา ไม่ได้สร้างให้เกิดขึ้นภายในวันเดียว ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องค่อยๆ หล่อหลอมจากบนลงสู่ล่างอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคมทั้งภายในและระหว่างประเทศทำการจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทมหาชน และได้จดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546 โดยการแปลงสภาพจากการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 และได้รับโอนกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบและสินทรัพย์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการโทรคมนาคมทั้งหมด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บริษัทยังคงมีสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้น 100% ของทุน และจากกรณีที่สมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้แสดงจุดยืนและอุดมการณ์ คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ให้อำนาจ บทบาทแก่กลุ่มทุนนักธุรกิจเข้ามาแสวงหาประโยชน์ในทรัพย์สินของรัฐที่เกิดขึ้นจากภาษีของ

ประชาชน มุ่งหวังแต่เพียงกำไรเพียงอย่างเดียว โดยมีได้ใส่ใจถึงผลกระทบตามที่จะเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติและประชาชน อาจเกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ประชาชนทั่วไปยากที่จะเข้าถึงการบริการด้วยค่าบริการที่แพง และเมื่อเข้าครอบครองได้ทั้งหมดก็จะนำไปสู่การผูกขาดในที่สุด นั้นหมายถึงรัฐกำลังหยิบยกผลประโยชน์แห่งสาธารณะให้แก่กลุ่มทุนนักธุรกิจ ซึ่งขัดต่อหลักการธรรมาภิบาลและการเป็นรัฐบาลที่ดี สมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เห็นว่าการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของทีโอทีและ กสท โทรคมนาคม ให้มีการจัดตั้งบริษัทขึ้นใหม่อีก 4 แห่ง โดยเป็นอิสระและอยู่เหนือการควบคุมของทีโอทีและ กสท โทรคมนาคม ไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาเพื่อการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ แต่กลับทำให้รัฐวิสาหกิจทั้ง 2 องค์กร อ่อนแอลง และจะขาดทุนมากขึ้น เข้าข่ายเป็นการทำลายรัฐวิสาหกิจ ด้วยการยกย้ายถ่ายเททรัพย์สินเชิงยุทธศาสตร์ออกไป ในอนาคตทรัพย์สินในบริษัททั้ง 3 ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ สุ่มเสี่ยงที่จะตกไปอยู่ในกลุ่มทุนขนาดใหญ่ยึดครองไปในที่สุด ไม่สอดคล้องกับสืบทอด สืบภักดี นักวิจัยโทรคมนาคม ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่กล่าวว่า แนวคิดเรื่องรวมทีโอที กับ กสท มีมานานแล้ว ในแง่ดีคือการรวมกันถ้าทำได้เป็นสิ่งที่จะได้เปรียบ เพราะทั้ง 2 องค์กร มีโครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคมทั่วประเทศ เมื่อรวมแล้วจะมีโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมมากกว่าโอเปอเรเตอร์ทุกราย ข้อดีคือ ช่วยลดต้นทุนทางธุรกิจ ลดความซ้ำซ้อนในการลงทุน ทรัพยากรที่มีทั้งหมดหากรวมกันแล้วนำมาหารายได้ หรือให้บริการอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมสร้างความได้เปรียบ และรายได้ย่อมมหาศาล การรวมของทั้ง 2 บริษัทจึงเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่ง (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์. 2559: ออนไลน์)

ทางด้านสุรพันธ์ เมฆนาวิน กรรมการและรักษาการกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) หรือแคท เปิดเผยว่า “ส่วนตัวคิดว่าการรวมกันทีโอทีและแคท มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี คือการที่มีนโยบายแบบนี้ออกมาทำให้องค์กรมีการตื่นตัวมีการผลักดันองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสีย คือ ทั้ง 2 องค์กรเป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 2 เรื่องการสื่อสารนโยบาย การ

ดำเนินอยากรให้มีความชัดเจนมากกว่านี้" (ไทยโพสต์. 2559: ออนไลน์) จากที่กล่าวมาสะท้อนปัญหาทั้งสองมุมมองจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในครั้งนี้ ซึ่งจะส่งผลต่อการผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และพนักงานจะขาดความมั่นใจต่อความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวัดระดับและเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ว่ามีสภาพเป็นอย่างไร และแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

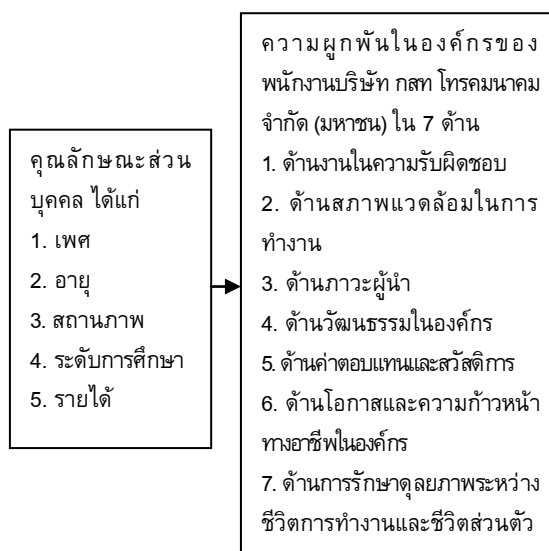
ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา และ 5) รายได้

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร ได้แก่

- 1) ด้านงานในความรับผิดชอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และ 7) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 3,004 คน (บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). 2559)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 341 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ได้ตามจำนวน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวารสารที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรของเรื่องที่ทำการวิจัย

2. ศึกษาความมุ่งหมายของการวิจัย และกรอบแนวคิด

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) สำหรับสร้างแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด

มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) แบ่งเป็น 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา และ 5) รายได้

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1) ด้านงานในความรับผิดชอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และ 7) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าข้อความในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด คือ 5,4,3,2 และ 1 และเรียงลำดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์ค่าคะแนนที่กำหนดความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545) ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับเห็นด้วยมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับเห็นด้วยปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง (Internal Consistency) ถูกต้องและสมบูรณ์ตรงตามเรื่องที่วิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนา แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.912

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และโดยใช้วิธีการพิมพ์และส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละหน่วยงานตามจำนวนชุดที่กำหนดไว้สำหรับพนักงาน และผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บตามจำนวนชุดที่ได้ส่งไป พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบาย

ข้อมูลที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้

2. ข้อมูลสภาพความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scales) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด พิจารณาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ 2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติ 3) เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติค่าร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 4) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยใช้ t-test

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านงานในความรับผิดชอบ 4) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 7) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

และรายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านงานในความรับผิดชอบ 4) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 7) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสูงสุดมีนโยบายในการบริหารงานให้พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่างานมีความมั่นคง และส่วนใหญ่จะพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ดังนั้นพนักงานจึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon, 1971: 143) ที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของปรีชา วัชรากัย (2550: 3) เสนอแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม มีระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้ มีแผนการฝึกอบรม และเป็นองค์กรที่ทำให้

พนักงานรู้สึกมีความมั่นคง 2) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดช่องทางการสื่อสาร 3) ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน

2. เปรียบเทียบพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญของการสื่อสาร และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความผูกพัน ยิ่งสื่อสาร ยิ่งเข้าใจและผูกพัน และผู้บริหารได้มีการติดตามผลงาน และชี้แนะแนวทางให้แก่พนักงานเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง และส่งเสริมในสิ่งที่เขาทำได้ดี จึงมีผลให้พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญากุลศิริปัญญา (2545) ได้วิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนง่ายต่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับพนักงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน

2. ผู้บริหารในบริษัท ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน หรือการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานนั้นๆ อย่างเสมอภาค เพื่อให้พนักงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน จะทำให้พวกเขาทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกทางหนึ่ง

3. ควรเน้นการทำงานแบบเป็นทีม ให้ทุกคนรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีความรู้ความสามารถ ควรจัดเวทีผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติบ่อยๆ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสศึกษาต่ออบรม สัมมนาอย่างทั่วถึง เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความรู้ความก้าวหน้าด้านการศึกษาแล้วยังเป็นการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาปรับปรุงงานอีกด้วย

4. จัดการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องให้แก่พนักงาน ในทุกระดับเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีม การบังคับบัญชา การพัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนจัดการอบรมเรื่องของการบริหารจัดการงานให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาบริษัทกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้น

5. ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์และได้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่า

หน่วยงานนั้นให้ความสำคัญกับตนเองและตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน

6. เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บริหารควรพิจารณาให้เหมาะสมกับภาระงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น

7. ควรปรับปรุงลักษณะงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานและนำความคิดเห็นของพนักงาน ที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทมาใช้และทำความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้พนักงาน รู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำมาปฏิบัติจริงซึ่งก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น นโยบายภาครัฐ การปฏิรูปองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพัน หนี้สินและภาวะเศรษฐกิจ เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้ไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณัช อุษาคณารักษ์. (2559). **เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน**. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2559, จาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id+9948page=1.
- เดล คาร์เนกี. (2559). **วาง 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2559, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488.
- ไทยโพสต์. (2559). **แคชชีไอซีทีชี้แจงแผนแปรรูป**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.thaipost.net/>
- บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). (2559). **ข้อมูลบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2559, จาก <http://www.cattellecom.com/site/th/sitemap.php>

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรีชา วัชรากัย. (2550). **“โลกาภิวัตน์กับหลักแนวคิดและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล” ใน กระแสนวัตกรรมโลก**. กรุงเทพฯ: บริษัทแอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.

ปรีयर มิมะพันธุ์. (2559). **วาง 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2559, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488.

พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์. (2559). **นักร้องหลังแปรรูป กสท-ทีโอที**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2559, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488.

อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

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

Sheldon, M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. **Academy of Management Journal**. 14: 149-226.

นโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Waste Disposal Policies of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิษฐ์ รอดอนันต์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษานโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบนโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และบุคลากรเทศบาลตำบลจอหอ ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้จำนวน 375 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพนโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. เปรียบเทียบนโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการจัด

ขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา คือ 1) ชุมชนยังขาดความสามารถในการจัดการขยะมูลฝอย เช่น ประชาชนไม่ยอมแยกขยะ ประชาชนไม่ยอมใช้ถุงผ้าไปตลาด ทำให้มีการใช้ถุงพลาสติกมากเกินไปจนความจำเป็น ขาดจิตสำนึกเห็นว่าการเก็บขยะเป็นเรื่องของเทศบาล 2) หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าธรรมเนียมการจัดการขยะมูลฝอย ยังขาดการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอยเพื่อการนำไปใช้ใหม่ในท้องถิ่นร่วมกัน 3) เทศบาลไม่สามารถรวบรวม เก็บขน และกำจัดขยะมูลฝอยได้ทั้งหมดในแต่ละวัน มีขยะถูกทิ้งในที่สาธารณะเป็นจำนวนมาก 4) ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม ส่งผลให้เทศบาลไม่สามารถแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การแก้ไขเร่งด่วนด้านการจัดการขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นที่เทศบาล หัวหน้าชุมชน และประชาชนจะต้องร่วมมือกัน คือ แก้ไขพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน ดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน และสร้างจิตสำนึกของประชาชน

คำสำคัญ: นโยบายสาธารณะ, การกำจัดขยะมูลฝอย, เทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study waste disposal policies of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province; 2)

* อาจารย์ประจำ วิทยาลัยนครราชสีมา

compare waste disposal policies of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province, categorized by gender, age, education, occupation, and monthly income; and 3) study problems and obstacles on waste disposal of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province. The questionnaire was used for compiling data from residents in Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province, as well as employees under the Public Cleansing and Public Park Department of Joho Municipality. The size of sample group comprising 375 respondents was determined by the table of sample group of Krejcie; & Morgan (1970). Meantime, the sample group was derived from simple random sampling. The tool used for gathering data was a questionnaire with a reliability of .941. In addition, statistics applied for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, t-test, and F test (One-way ANOVA).

The findings indicated that

1. The overall condition of waste disposal policies of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province was at a “moderate” level.

2. Compare waste disposal policies of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province, it was found that different gender, age, education level, occupation and monthly income had no different opinions towards the waste disposal policies of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province.

3. The recommendations for waste disposal policies of Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province were as follows: 1) Presently, communities are lacking of abilities on waste management. For example, they do not separate waste types, not use cloth bags so that plastic bags are unnecessarily used and do not have conscience on waste management as they consider that waste management is duty of

municipality. 2) Residents avoid waste management fees payment. There is inadequate participation process among government sector, public sector, and people in waste management for recycle purpose. 3) The municipality is unable to collect and dispose all daily wastes. As a result, a large amount of wastes have been trashed in public spaces. 4) It is lacking of participation from civil society resulting the municipality is unable to resolve problems on wastes efficiently, and 5) It is necessary that the municipality, community leaders and residents to cooperate among each other for efficient and sustainable waste management including change behaviors on waste management, implement projects for promoting participation of community committees and raise awareness on waste management among people as well.

Keywords: Public Policy, Waste Disposal, Joho Municipality, Mueang District, Nakhonratchasima Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเดิมของสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม ประชากรประกอบอาชีพในทางเกษตรเป็นหลักในการเลี้ยงชีพ เลี้ยงตัวเองด้วยทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ มีการจัดการรักษาและแบ่งปันการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การใช้ป่า แหล่งน้ำ และที่ดิน มีการพึ่งพากันในขั้นตอนต่างๆ ของการทำการเกษตรทำให้เกิดระเบียบในการดำเนินชีวิตของชุมชนในลักษณะของการเป็นเครือญาติ เป็นสายใยเกิดความเอื้ออาทรระหว่างชาวบ้านด้วยกัน สถาบันสังคมในแต่ละท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพิทักษ์รักษาคุณภาพชีวิตของผู้คนในหมู่บ้านในภูมิภาคเหล่านั้น วิถีชีวิตของคนไทยให้ความสำคัญแก่พี่น้อง พรรคพวกผู้ใหญ่ เพราะการดำเนินชีวิตต้องพึ่งพาคนเหล่านั้น สังคมไทยในลักษณะที่กล่าวมานี้ดำเนินมาโดยต่อเนื่อง จนปัจจุบันได้เกิดสังคมใหม่เข้ามามีบทบาทครอบคลุมวิถีชีวิตเดิมทั้งหมด นั่นคือ เกิดโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ เกิดการใช้เทคโนโลยีมากมายในชีวิตประจำวัน

(เบญจวรรณ เสวีวัลลภ ปัทมา รูปสุวรรณกุล และ
สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต. 2559)

ปัญหาขยะเป็นปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลหยิบยกขึ้น
มาวาระแห่งชาติ ซึ่งขณะนี้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกำลัง
จัดทำแผนแม่บทเพื่อจัดการและแก้ปัญหาอย่างเป็น
ระบบ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและต้นแบบจาก
ต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการขยะ ซึ่ง
อาจต้องออกกฎหมายควบคุมการเกิดขยะตั้งแต่ต้น
ทาง ด้วยประชากรที่เพิ่มขึ้นการบริหารจัดการที่ไม่มี
ประสิทธิภาพ ทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยในประเทศไทย
เพิ่มมากขึ้นทุกปี ข้อมูลจากกรมควบคุมมลพิษระบุว่า
ในปี 2558 ปริมาณขยะมูลฝอยทั้งประเทศเพิ่มขึ้น
ร้อยละ 20 อยู่ที่ประมาณเกือบ 27 ล้านตัน อัตราการ
สร้างขยะมูลฝอยต่อคนเพิ่มขึ้นจาก 1.11 เป็น 1.13
กิโลกรัมต่อคนต่อวัน ขณะที่ขยะมูลฝอยเพียงร้อยละ
30 ได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง และนำกลับมาใช้ใหม่
หรือรีไซเคิลอย่างจริงจัง ทำให้มีขยะตกค้างและเป็น
ปัญหามากถึง 30 ล้านตันต่อปี ซึ่งได้รับการแก้ปัญหา
ไปบางส่วนแล้ว และตั้งเป้าจัดการให้หมดภายในสิ้นปี
นี้ (กรมควบคุมมลพิษ. 2559) ความพยายามครั้งล่าสุด
ในการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมคือการจัดทำร่างแผน
แม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศซึ่ง
เน้นเรื่องการแปรขยะมูลฝอยเป็นพลังงาน และการ
จัดการขยะตั้งแต่ชุมชนต้นทาง ซึ่งเป็นมาตรการที่จะ
ทำให้ระบบการจัดการขยะมีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้ง
ทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการยังน้อยกว่าเมื่อเทียบกับ
ระบบจัดการขยะแบบเดิม ล่าสุดคณะกรรมาธิการ
วิสามัญเพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางแก้ปัญหา สภา
นิติบัญญัติแห่งชาติ ได้เปิดให้ทุกภาคส่วนร่วมแลกเปลี่ยน
ข้อคิดเห็นเป็นครั้งสุดท้าย โดยมีแนวคิดใหม่ที่จะ
ออกเป็นกฎหมายเพื่อควบคุมและจัดการขยะตั้งแต่ต้น
ทาง หลังจากนั้นคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทการ
บริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ ปี พ.ศ. 2559-
2564 จะสรุปมาตรการรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และคณะรัฐมนตรี โดยเร็ว
เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น
ทุกๆ ปี (สำนักข่าวไทยนิวส์. 2559: ออนไลน์)

การดำเนินงานเพื่อจัดการขยะมูลฝอยที่ผ่านมา
ท้องถิ่นส่วนใหญ่สามารถให้บริการเก็บรวบรวมขยะมูล
ฝอยได้มากขึ้น ทำให้ปัญหาขยะตกค้างน้อยลง แต่ยังมี

ปัญหากำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะอยู่มาก
ตกค้างน้อยลง แต่ยังมีปัญหากำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูก
สุขลักษณะอยู่มาก แม้จะมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อ
ก่อสร้างระบบกำจัดที่ถูกสุขลักษณะมากขึ้น แต่ยังมี
หลายพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และ
ยังมีท้องถิ่นหลายแห่งที่มีระบบแล้วก็ไม่สามารถกำจัด
ขยะมูลฝอยได้ถูกสุขลักษณะตามที่ได้ออกแบบไว้ได้
และบางแห่งได้รับการต่อต้านคัดค้านจากประชาชนจน
ไม่สามารถเข้าใช้พื้นที่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากการทำโครงการ
ที่ผ่านมามักไม่ได้คำนึงถึงการเตรียมพร้อมที่จะ
ดำเนินงานดูแลรักษาระบบอย่างต่อเนื่องทำให้มี
ข้อจำกัดทางด้านบุคลากรและองค์การบริหารจัดการที่
ชัดเจน นอกจากนี้การดำเนินงานที่ผ่านมา ส่วนใหญ่
มีลักษณะต่างคนต่างทำ ทำให้มีสถานที่กำจัดมูลฝอยที่
ไม่ถูกสุขลักษณะขนาดต่างๆ กันกระจายทั่วไป ทำให้
สิ้นเปลืองงบประมาณโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤติ
เศรษฐกิจของประเทศ มีผลทำให้การจัดสรรงบประมาณ
จากส่วนกลางมีจำกัดและไม่ต่อเนื่องซึ่งเป็นอุปสรรค
ต่อการจัดการขยะมูลฝอย (สำนักจัดการกากของเสีย
และสารอันตราย. 2559: ออนไลน์)

เทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาขยะมูลฝอยเป็น
ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญประการหนึ่งของชุมชนทุก
ประเทศทั่วโลก เพราะมีส่วนสัมพันธ์กับความหนาแน่น
ของประชากร การประกอบอาชีพและสภาพทางเศรษฐกิจ
สังคมนั้นๆ จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมใน
ปัจจุบัน ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการคัดแยก
ขยะมูลฝอยและของเสีย จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพ
สิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ เช่น เกิดมลพิษทางดิน มลพิษ
ทางน้ำ มลพิษทางอากาศและปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่ง
เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน รวมทั้งเกิดสภาพภูมิ
ทัศน์ที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดความรำคาญแก่ประชาชน
ที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง และการดำเนินงานจัดการ
ขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอไม่สามารถดำเนินการ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดงบประมาณ ขาด
บุคลากร ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการ
ที่เหมาะสม และเกิดความขัดแย้งในการดำเนินการ
รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เพราะในปัจจุบัน
ส่วนใหญ่จะนำขยะมูลฝอยที่เก็บรวบรวมจากแหล่ง
ชุมชนมากองรวมบนพื้นดิน แล้วปล่อยให้ย่อยสลายเอง

ตามธรรมชาติ หรืออาจมีการเผา ซึ่งการกำจัดโดยวิธีนี้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพและอนามัยของประชาชน นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องการจัดหาสถานที่ทิ้งและทำลายที่หายาก และมีราคาแพง รวมทั้งพฤติกรรมของประชาชนโดยทั่วไป ยังทิ้งขยะมูลฝอยโดยขาดจิตสำนึก และปล่อยให้เป็นการของหน่วยงานที่รับผิดชอบทำให้มีปริมาณขยะที่เกิดขึ้นมากมาย จากการขยายตัวของชุมชนเมืองและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการที่เหมาะสม ที่กล่าวมาผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำนโยบายสาธารณะมาช่วยในการบริหารจัดการกำจัดขยะมูลฝอย จึงสนใจจะทำการวิจัยนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาเป็นอย่างไร
2. การเปรียบเทียบนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันหรือไม่
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นใดบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัด

นครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานในการวิจัย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และข้าราชการ หัวหน้าคณงาน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด พนักงานขับรถของฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะเทศบาลตำบลจ้อหอ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งได้ดังนี้ 1) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 16,410 คน และ 2) ข้าราชการ หัวหน้าคณงาน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด พนักงานขับรถของฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ จำนวน 36 คน รวม 16,446 คน (เทศบาลตำบลจ้อหอ. 2559: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) จำนวน 375 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. พื้นที่ที่วิจัยใช้เทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้นคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และข้าราชการ หัวหน้าคณงาน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด พนักงานขับรถของฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะเทศบาลตำบลจ้อหอ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตามการวิจัยนี้เป็นการวัดความคิดเห็นต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของ

เทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของนโยบาย 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร 3) ลักษณะของหน่วยงาน 4) คุณสมบัติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) การมีส่วนร่วมของประชาชน

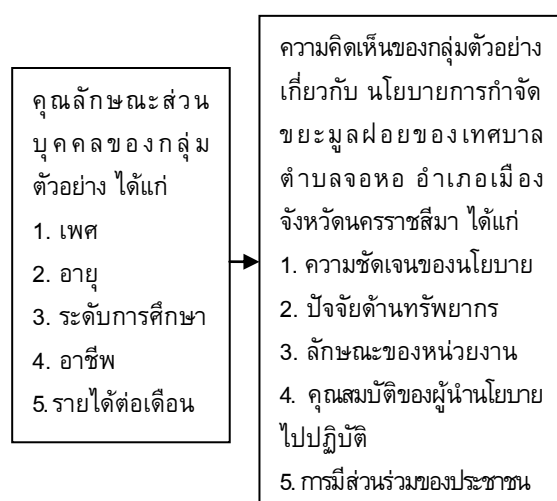
นิยามศัพท์

ความคิดเห็นของประชาชน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบาย การกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ขยะมูลฝอย หมายความว่า เศษกระดาษ เศษผ้า เศษอาหาร และเศษสินค้าพลาสติก ภาชนะที่ใส่อาหาร ถัง มูลสัตว์ หรือซากสัตว์ รวมตลอดถึงสิ่งอื่นใดที่เก็บกวาดจากถนน ตลาด ที่เลี้ยงสัตว์หรือที่อื่น

นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอย หมายถึง นโยบายหรือแนวทางกิจกรรม การกระทำ หรือวิธีการบริหารหรือกระบวนการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และความต้องการของประชาชนผู้ให้บริการในการจัดการกำจัดขยะมูลฝอย ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของนโยบาย 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร 3) ลักษณะของหน่วยงาน 4) คุณสมบัติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) การมีส่วนร่วมของประชาชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบาย การกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และข้าราชการ หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด พนักงานขับรถของฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะเทศบาลตำบลจ้อหอ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพนโยบาย การกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5 ด้าน จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้บูรณาการและนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Best. 1981: 182)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอย

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Item-Objective Congruence Index) พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องตามเกณฑ์ คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1. หลังจากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้เข้าใจง่ายและสะดวกในการตอบ

4. คุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ตอบแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่าความวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจนถูกต้องสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือติดต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยลงพื้นที่ในชุมชนต่างๆ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลจอหอ และแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการออกแบบสอบถามนั้นจนเป็นที่เข้าใจ

3. เมื่อประชาชน ตอบแบบสอบถามแล้วเสร็จผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistic) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลสภาพนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scale) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F test (One-way ANOVA)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อตรวจสอบผลของการตอบผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นมาก

3 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด เกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมาย ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มาก

2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา น้อย

1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เรียงลำดับความถี่และคิดค่าร้อยละของปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่คำนวณตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1970)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Sample) และ F test (One-way ANOVA)

3. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ใช้การเรียงลำดับความถี่ และค่าร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีผลการวิจัย ดังนี้

1. นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา คือ 1) ชุมชนยังขาดความสามารถในการจัดการขยะมูลฝอย เช่น ประชาชนไม่ยอมแยกขยะ ประชาชนไม่ยอมใช้ถุงผ้าไปตลาด ทำให้มีการใช้ถุงพลาสติกมากเกินไปจนความจำเป็น ขาดจิตสำนึกเห็นว่าการเก็บขยะเป็นเรื่องของเทศบาล 2) หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าธรรมเนียมการจัดการขยะมูลฝอย ยังขาดการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการแก้ไขปัญหาจัดการขยะมูลฝอยเพื่อนำไปใช้ใหม่ในท้องถิ่นร่วมกัน 3) เทศบาลไม่สามารถรวบรวม เก็บขน และกำจัดขยะมูลฝอยได้ทั้งหมดในแต่ละวัน มีขยะถูกทิ้งในที่สาธารณะเป็นจำนวนมาก 4) ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม ส่งผลให้เทศบาลไม่สามารถแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การแก้ไขเร่งด่วนด้านการจัดการขยะมูลฝอยให้มี

ประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นที่เทศบาลและหัวหน้าชุมชน ประชาชนจะต้องร่วมมือกัน คือ แก้ไขพฤติกรรม การจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน ดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน และสร้างจิตสำนึกของประชาชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเทศบาลยังขาดความชัดเจนในการนำนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ และเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยเท่าที่ควร ขาดความจริงจังและจริงจังในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งมีปัญหาการเก็บขยะไม่หมด มีขยะมูลฝอยตกค้าง ซึ่งมีผลมาจากการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของปริมาณขยะมูลฝอย อีกทั้งบุคลากรของท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ และประชาชนไม่เห็นความสำคัญของนโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของภาครัฐ ไม่ให้ความร่วมมือและขาดการมีส่วนร่วม จึงส่งผลให้นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของท้องถิ่นไม่ประสบความสำเร็จ ขาดประสิทธิภาพ เป็นผลให้นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ดังที่ มยุรี อนุมานราชชน (2549: 231) ได้เสนอแนวคิดว่าข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Bureaucrats) ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสมพิศ สุขแสน (2551: 107) เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานระดับล่างหรือข้าราชการระดับล่างถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ เป็นตัวแทนในการกระจายอำนาจและกระจายทรัพยากรไปยังประชาชนและผู้รับบริการ เป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน ถ้าผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมีความจริงจังและจริงจัง ในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชน การนำนโยบาย/แผนงาน/โครงการไปปฏิบัติย่อมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์แน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดจิตา สุวรรณ (2545) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคัดแยกมูลฝอยใน

ชุมชนรัตนวิบูลย์และชุมชนไทยโฮเต็ลในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์ชัย สงฆ์ประชา (2547) ที่ได้ศึกษาการนำนโยบายจัดเก็บขยะกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า การนำนโยบายจัดเก็บขยะกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบนโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสามารถ อัยสุวรรณ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ก็เพราะการมีส่วนร่วมตามนโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลจอหอ ประชาชนในชุมชนน่าจะมีส่วนร่วมน้อย สาเหตุสำคัญเพราะขาดการประชาสัมพันธ์ เห็นว่าเทศบาล หน่วยงานท้องถิ่น หัวหน้าชุมชนไม่เห็นความสำคัญของปัญหาขยะ ทำให้ชุมชนขาดความเข้าใจ และการรับรู้ต่อนโยบายการจัดการขยะมูลฝอย จึงส่งผลให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และข้าราชการ หัวหน้าคนงาน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด พนักงานขับรถของฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะเทศบาลตำบลจอหอที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อนโยบายการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล ตำบลจอหอ ไม่แตกต่างกันดังกล่าว

3. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายการจัดการจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เช่น ประชาชนไม่ยอมแยกขยะ ขาดจิตสำนึก 2) หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าธรรมเนียม 3) มีขยะตกค้าง 4) ขาดการมีส่วนร่วม และ 5) การแก้ไขเร่งด่วนคือ แก้ไขพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน การดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน และสร้างจิตสำนึกของประชาชน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเทศบาลยังขาดความชัดเจน และต่อเนื่องในการนำนโยบายการจัดการขยะมูลฝอย

ไปปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อาจเป็นเพราะมีปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในเขตเทศบาลตำบลจอหอ เป็นสังคมที่มีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น ประชาชนเหล่านี้ล้วนเป็นผู้สร้างขยะมูลฝอย ซึ่งเกิดจากความเคยชิน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลรักษาความสะอาดของบ้านเมือง ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอย่างมากมายจนยากที่จะแก้ไข เทศบาลควรให้ผู้นำหรือตัวแทนของชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย นอกจากนี้ยังต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือไปถึงประชาชนในชุมชนด้วย เช่น การตั้งธนาคารขยะ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามปัญหานี้จะได้รับการแก้ไขด้วยการให้ผู้ทิ้งขยะคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ขยะส่วนหนึ่งที่คัดแยกจะเป็นขยะมีมูลค่า นำไป reuse หรือ recycle ได้ ขยะส่วนหนึ่งนำไปทำเป็นปุ๋ยหมักได้ จึงคงเหลือส่วนที่จะทิ้งน้อยลง การคัดแยกขยะจำเป็นต้องให้ประชาชนผู้ทิ้งขยะยอมรับวิธีการคัดแยกและยอมปฏิบัติตาม นั่นคือการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ มัลลิกะมาลย์ (2543) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะชุมชน พบว่า การคัดแยกขยะก่อนทิ้งสามารถลดปริมาณขยะลงไปได้ ซึ่งช่วยแก้ไขปัญหาขยะ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชน นักเรียน ครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล แต่ไม่สอดคล้องกับรายงานการศึกษาของพนธ์นัสต์ พงษ์ขวัญ (2546: 89) ที่ศึกษา เรื่องการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลนครปฐม พบว่า นอกจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจะรับผิดชอบด้านการจัดการขยะมูลฝอยแล้ว ยังแบ่งความรับผิดชอบไปให้กับส่วนช่างสุขาภิบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานของกองช่าง ทำหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยทั้งหมด ซึ่งการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยงานอื่นเข้ามาช่วยดูแลดังกล่าว ส่งผลให้ภาระงานในการจัดการขยะมูลฝอยของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมลดลง ด้วยเหตุนี้เทศบาลตำบลจอหอ มีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยให้มากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน งานวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพฤษภูมิพงศ์ วิสุทธิ์ดวงดุขดี

(2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลแม่สาย พบว่า เทศบาลตำบลแม่สายไม่สามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจัดการขยะมูลฝอยกับผู้ก่อมลพิษ ทั้งนี้ เนื่องจากข้อกำหนดทางด้านกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย นโยบายการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจ่อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. จากข้อมูลการวิเคราะห์การจัดการขยะเป็นรายข้อ พบว่าชุมชนยังคงพึ่งพาเทศบาลเพื่อการจัดหาแหล่งรองรับขยะในครัวเรือน โดยส่วนใหญ่ยังไม่มีการจำแนกขยะเพื่อนำกลับไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง ดังนั้นเทศบาลควรมีการจัดหาสถานที่เพื่อจัดทำกองขยะ โดยจัดตั้งคณะกรรมการกองทุน เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนมีสถานที่จำหน่ายขยะที่สามารถนำกลับไปใช้ได้

2. เทศบาลควรจัดให้มีเวทีประชาคม เพื่อให้ประชาชนในเทศบาลมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยที่แท้จริง ดังนี้

2.1 เทศบาลควรวิเคราะห์ถึงปัญหขยะในชุมชน และทำเป็นแผนแก้ไขอย่างจริงจัง

2.2 ควรให้ความรู้เรื่องการจัดการขยะ เพื่อให้ประชาชนสามารถแยกขยะ และสามารถดำเนินการจัดการขยะที่ดีในครัวเรือนได้

3. ควรประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายหอกระจายข่าวให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อชักชวนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลจากการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ พบว่าประชาชนขาดการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในชุมชนและไม่มีโอกาสเข้าร่วมอย่างจริงจัง ดังนั้นการจึงควรมีการวิจัยเชิงพัฒนาเรื่องรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอยต้นทาง

2. ควรวิจัยความต้องการของเทศบาลในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านการจัดการขยะในรูปแบบต่าง ๆ

ให้กับหน่วยงาน ประชาชนที่ต้องการเรียนรู้การจัดการขยะของเทศบาล

3. ควรวิจัยบทบาทของเทศบาลในการจัดกิจกรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2559). **สรุปสถานการณ์มลพิษประเทศไทย ในปี 2558**. กรุงเทพฯ: กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.).

เทศบาลจ่อหอ. (2559). **ข้อมูลทะเบียนเทศบาลจ่อหอ**. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2559, จาก http://www.johocity.go.th/person.php?content_id=21.

เบญจวรรณ เสวีวัลลภ ปัทมา รูปสุวรรณกุล และสุรัชสิกา บัณฑิต. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม) รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 5(2): 40-47.

พฤษกมลพิงค์ วิสุทธิ์ดวงดุขดี. (2550). **สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลแม่สาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พันธันต์ พงษ์ขวัญ. (2546). **การจัดการมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครนครปฐม**. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มนต์ชัย สงฆ์ประชา. (2547). **การนำนโยบายจัดเก็บขยะกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีเขตหนองจอก เขตลาดกระบัง เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรี อนุมานราชชน. (2549). **นโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

สมพิศ สุขแสน. (2551). นโยบายสาธารณะและการวางแผน. เอกสารวิชาการ. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.

สามารถ อัยสุวรรณ. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองส่วนท้องถิ่น. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักข่าวไทยนิวส์. (2559). ทางออกของปัญหาขยะชุมชน. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก <http://www.tnamcot.com/content/425073>

สำนักจัดการกากของเสียและสารอันตราย. (2559). การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก http://www.pcd.go.th/info_serv/waste_garbage.html.

สุดจิตา สุวรรณ. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนการคัดแยกมูลฝอยตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการคัดแยก และแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคัดแยกมูลฝอย: กรณีศึกษาในชุมชนรัตนวิบูลย์และชุมชนไทยโฮเต็ล ในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุนีย์ มัลลิกะมาลัย. (2543). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะชุมชน. รายงานวิจัยประชาสังคมด้านสุขภาพ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

Best, John W. (1981). **Research in Education**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice- Hall.

Cronbach, Lee Joseph. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

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

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

The Opinions of Administrators and Teachers towards School Administrative Behaviors Based on Good Governance of Schools under the Phra Nakorn Si Ayutthaya Educational Service Area Office 2

จุฑามาศ เกื้อกุลธรรมกุล¹ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 324 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อหาร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, และ F test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความคุ้มค่า และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

Abstract

This research aims to 1) study the level of administrators' and teachers' opinion towards the administrative behaviors following good governance management in schools under the Phra Nakorn Si Ayutthaya Educational Service Area Office 2, and 2) compare their opinion according to their position,

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ที่ปรึกษา

education level, experience, and a size of the school.

The study was a survey research. The instrument used in the study was a 5-scale rating questionnaire which had been examined by the five experts before being piloted with a sample group of thirty people. The questionnaire had a reliability of .986. The data were collected from 324 samples consisting of administrators and teachers. The data were analyzed by using computer to determine percentage, mean, Standard Deviation, t-test, and F test.

The results were as follows:

1. Opinions of the administrators and teachers towards school administrative behaviors based on good governance of the schools under the PhraNakorn Si Ayutthaya Educational Service Area Office 2 were at high level: The accountability aspect had the highest mean, followed by the equitability aspect and the main value aspect, and the participation had the lowest mean.

2. Position, education level, working experience, and size of school had no influence on their opinions.

Keywords: Good Governance Management, PhraNakorn Si Ayutthaya Educational Service Area Office 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการนำหลักการธรรมาภิบาลมาใช้มีแนวโน้มเป็นสิ่งจำเป็น โดยเป็นไปตามสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก สังคมข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมไทย ความเจริญรุดหน้าอย่างไม่หยุดยั้งจะมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บทเรียนสำคัญที่บ่งบอกให้รู้ว่าเมื่อใดที่ประเทศไม่มีการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ จะทำให้เกิดปัญหา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ระบบราชการต้องมีการปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการร่วมกันสร้างความเป็นเอกภาพและความสามัคคีในกลุ่มข้าราชการ เพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องปรับเปลี่ยนเจตคติในการทำงานโดยยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ การเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต (ชนินาฏ รัตนพฤษ. 2550: 3)

การขับเคลื่อนเรื่องการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นตามหลักธรรมาภิบาลในปัจจุบันนั้น ยังคงขาดซึ่งประสิทธิภาพในการถ่ายทอดและผลักดันให้เกิดผลที่ชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ความสำเร็จของการบริหารจัดการนั้นล้วนขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัวบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเองแทบทั้งสิ้น ระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลยังทำหน้าที่ไม่ได้สมบูรณ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป และในส่วนของความสำเร็จในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้น ยังมีสัดส่วนที่น้อย ทั้งนี้ ต้องอาศัยหลายปัจจัยทั้งแง่กฎหมายที่เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่เป็นกฎหมายเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีนัยดังต่อไปนี้

โดยปัญหาที่เกิดขึ้นและพบเห็นได้ชัด คือในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจ (Decision Making) และสั่งการ (Command) ผู้บริหารยังขาดการยึดหลักความถูกต้อง คือ ด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง และกฎระเบียบข้อบังคับ ระเบียบวินัยข้าราชการ และจรรยาบรรณครู ในเรื่องการจัดตามหลักคุณธรรม ผู้บริหารยังเต็มไปด้วยอคติ หรือลำเอียงด้วยความหลงรัก หลงชัง ด้วยความกลัวเกรง และด้วยความหลง ขาดข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ และสมบูรณ์ เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัย ตัดสินใจ ให้ความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการ ส่วนด้านความโปร่งใสและด้านความคุ้มค่า ยังขาดประสิทธิภาพในการใช้หลักการ PDCA ในระบบงานของสถานศึกษาในเรื่องการมีส่วนร่วม การดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการยังทำงานได้ไม่เต็มความสามารถและขาดอิสระในการตัดสินใจ และในเรื่องหลักความ

รับผิดชอบ ผู้บริหารไม่ได้มีส่วนในการที่จะตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการจัดการศึกษาที่มีผลผลิต คือ ตัวเด็กนักเรียนที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ว่ามีพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลอย่างไร เปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งในการทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน ว่าจะมีความเห็นแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับผู้บริหารในกลุ่มอื่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการที่ดีในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 164

คน ครูผู้สอน จำนวน 1,530 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,694 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) (สุริย์ ศิริโกคาภิรมย์. 2546: 129-130) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 324 คน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อโรงเรียนเพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 86-87) โดยการเทียบตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จำนวน 31 คน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 293 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

สภาพภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งในการทำงาน
2. วุฒิการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
4. ขนาดของโรงเรียน



พฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. อาจนำผลการวิจัยนี้ โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงผู้บริหารในอนาคต
2. อาจนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการจัดอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
3. อาจนำผลของการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นหลักพื้นฐานในการวิจัยครั้งต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (Closed Ended) เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งครอบคลุมขอบข่ายการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอรายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากครบกำหนดตามที่ขอให้ส่ง ประสานงานอย่างต่อเนื่องกับโรงเรียนจนได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 324 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลลงในตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังนี้

1. นำข้อคำตอบ ตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้ t -test และ F test นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดย แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ซึ่งยึดเกณฑ์ดังนี้ (Best. 1981: 182) ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (สุรียัษฐิ โภคาภิรมย์. 2546: 445)

2. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้ (สุรียัษฐิ โภคาภิรมย์. 2546: 94)

3. ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 132)

4. ค่าร้อยละ (สุรียัษฐิ โภคาภิรมย์. 2546: 95)

5. ค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร (เกษมสาหร่ายทิพย์. 2540: 224-227)

6. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) คำนวณจากสูตร (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2535: 281)

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าเป็นอิสระต่อกัน และความแปรปรวนเท่ากัน จากสูตร (วิลโล ทองแผ้ว. 2542: 227)

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) จากสูตร (กานดา พูนลาภทวี. 2539: 228)

9. สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe s test) จากสูตร (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย. 2545: 301)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นครูสายผู้สอน จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 90.40 และผู้บริหาร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และขนาดสถานศึกษาขนาด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10

2. ระดับความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความคุ้มค่า และด้านที่อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ดังรายละเอียด

2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาเรื่องใดๆ ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึงโดยไม่เลือกปฏิบัติ และปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การพิจารณาสั่งการ มอบหมายงานด้วยความเป็นธรรม และข้อที่อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดกฎระเบียบชัดเจน มีความถูกต้อง มีเหตุผล มีความทันสมัย บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การยอมรับ

2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในความถูกต้อง รองลงมา คือ การสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการกับครูได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำงานด้วยความเสียสละและอุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ เพื่อเกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา รองลงมา คือ มีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และข้อที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้สะดวกรวดเร็ว

2.4 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และข้อที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

2.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ มอบหมายภารกิจของงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และข้อที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบสามารถนำไปใช้ได้สะดวก รวดเร็ว

2.6 ด้านความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้ วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นคุณภาพ และผลงานเป็นสำคัญ รองลงมา คือ มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างรัดกุม ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดบรรยากาศห้องเรียนอาคารเรียน และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และข้อที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรในการจัดการศึกษา

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปผลดังนี้

3.1 ตำแหน่งในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 6 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรมด้านคุณธรรมด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกัน

3.3 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการวิจัย ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียน

ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพิจารณาเรื่องใดๆ ยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง โดยไม่เลือกปฏิบัติ และปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การพิจารณาสั่งการมอบหมายงานด้วยความเป็นธรรม

1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในความถูกต้อง การสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ เพื่อเกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา มีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

1.4 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เปิดโอกาสและส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อ

พฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดำเนินการพัฒนารับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มอบหมายภารกิจของงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นคุณภาพและผลงานเป็นสำคัญ มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างรัดกุม ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดบรรยากาศห้องเรียน อาคารเรียน และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.1 จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า วุฒิกศศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านหลักนิติธรรม ควรกำหนดกฎระเบียบชัดเจน มีความถูกต้อง มีเหตุผล มีความทันสมัย บุคลากรและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องให้การยอมรับควรมีการประชุมหรือส่งคนเข้าร่วมอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อมาปฏิบัติในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านหลักคุณธรรม ควรทำงานด้วยความเสียสละ และอุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความตระหนักในการทำงานให้มีความเสียสละและอุทิศตนในหน้าที่การงานของตนเอง

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส ควรมีระบบการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้สะดวกรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนในเรื่องของสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมทั้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าอบรมหาความรู้อยู่เสมอ และนำมาขยายผลในโรงเรียนให้มากขึ้น

1.4 ด้านการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสบุคลากรร่วมประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็น และลงมติเป็นประชาธิปไตย ในหัวข้อที่ร่วมกันคิดร่วมกันทำ เพื่อนำสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ

1.5 ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละโรงเรียนควรมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและมีผู้ที่รับผิดชอบที่เป็นกัลยาณมิตรคอยช่วยเหลือให้แนะนำในการใช้เพื่อการสืบค้นหรือศึกษาหาแหล่งเรียนรู้ตามที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

1.6 ด้านความคุ้มค่า ควรจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรประชุมปรึกษาหารือ มีการลงมติในการใช้งบประมาณแต่ละปี ควรจัดทำแผน โครงการ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ตามความจำเป็นก่อนและหลัง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กานดา พูนลาภทวี. (2539). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: พลิกสเซ็นเตอร์.
- เกษม สาหร่ายทิพย์. (2540). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครสวรรค์: นิวเสรีนคร.
- ชนิษนาฏ รัตนพุกฤษ. (2550, กันยายน 15). ธรรมาภิบาล (Good Governance). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.library.rtna.ac.th/web/RTNA_Journal/y.7c.1/04.pdf.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไล ทองแผ่. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. ลพบุรี: ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุรศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). การวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรวิทย์ศิริ โภคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

Best, John W. (1981). **Research in Education.**

Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางจุฑามาศ เกื้อกุลธรรมกุล
สถานที่อยู่ 17/2 หมู่ที่ 4 ตำบลบางหลวง
 อำเภอบางบาล
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13250

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537 ครุศาสตรบัณฑิต
 สาขาวิชาการประถมศึกษา
 วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์
 จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2559 ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
 กรุงเทพมหานคร

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

A Participation of People in Development Planning in Phromburi Municipality, Singhaburi Province

ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรพาณิชย์ *

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และอาชีพ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 23 ชุมชน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 375 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. ประชาชนของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีที่มี เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และอาชีพ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ควรจัดทำแผนพัฒนาเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมอาชีพ และรายได้ให้กับประชาชนให้ครบวงจรทั้งแหล่งผลิตและแหล่งขายสินค้า และเทศบาลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองโดยการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกันตั้งแต่ในระดับชุมชน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การจัดทำแผนพัฒนา, เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study a participation of people in development planning in Phromburi Municipality, Singhaburi Province, 2) to compare an opinion towards a participation of people in development planning in Phromburi Municipality, Singhaburi Province as classified by gender, age, education and occupation, and 3) to define problem and suggestion of people regarding participation of people in development planning in Phromburi Municipality, Singhaburi Province. Quantitative data were derived from the people residing in Phromburi Municipality, Singhaburi Province with the total of 23 communities and the total number of 375 respondents obtained from Krejcie & Morgan sampling table by using the simple random sampling technique. The research instrument was a rating scale questionnaire with

* อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

reliability of .89. The statistics used for data analyses were percentage, mean, standard deviation, t-test and F test (One-way ANOVA).

The findings were found that:

1. Overall aspects of the participation of people in development planning in Phromburi Municipality, Singhaburi Province were at the low level. When classified by aspects, the low mean score were found for all 4 aspects which were aspect of beneficial participation, decision making participation, operational participation, and evaluative participation.

2. There were no significant difference of the opinions regarding to a participation of people in development planning in Phromburi Municipality, Singhaburi Province by demographic factors in all cases.

3. Suggestion and recommendations was there shall be integrated and development plan for career promotion and income generating to the people from production to trading. The municipality should be giving an opportunity for people to participate in their local and community planning.

Keyword: Participation, Development Planning, Phromburi Municipality Singhaburi Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งระดับโลกและในประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทั้งโอกาสที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ ขณะที่ต้องคำนึงถึงภัยคุกคามและจุดแข็งที่ใช้ผลักดันการพัฒนาให้ก้าวหน้า รวมทั้งแก้จุดอ่อนที่มีอยู่ไม่ให้เป็นอุปสรรคการดำเนินงาน จึงจำเป็นต้องประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อการพัฒนาประเทศในระยะต่อไปอย่างรอบคอบ พร้อมทั้งประเมินศักยภาพของประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนา

ประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย(สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: 71)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและมุ่งที่จะกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นโดยพิจารณาจากหมวด 4 หน้าที่ของชนชาวไทย หมวด 5 ว่าด้วยนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และหมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย เป็นการกำหนดนโยบายและหลักการสำคัญของรัฐในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดทิศทางการให้ความสำคัญในการปกครองตนเอง โดยจะเห็นได้จากมาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ และหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐต้องให้ความสำคัญกับสิทธิของประชาชนในท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2546) ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งคือการพึ่งตนเองของชุมชนเป็นจุดหมายปลายทางของการพัฒนาในทศวรรษใหม่ในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างให้ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็ง มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการเป็นผู้นำพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ชาวบ้านอยู่ดีกินดี พึ่งตนเองได้ ทุกคนต้องร่วมมือกันมีความเสียสละ มีความรับผิดชอบมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (สถาบันพระปกเกล้า. 2545: 9) เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นที่ว่า “ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิเลือกตั้งของประชาชนควรจะเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรมีสิทธิที่มีเสียงในกิจการของท้องถิ่น เรากำลังพยายามให้การศึกษาเรื่องนี้แก่เขา ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาดถ้าเราจะมีปกครองระบบรัฐสภาก่อนที่จะประชาชนจะมีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครองท้องถิ่น”

ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดโดยเฉพาะองค์กรระดับตำบล (โกวิทย์ พวงงาม, 2544: 281) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลางทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหารอปท. ก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้ อปท. ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระหมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงสู่ระดับท้องถิ่น จะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้น และถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ (ปริญดา สุธีสถิต, 2556: ออนไลน์).

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาลตำบลเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นระดับพื้นฐานได้มีอำนาจในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยเป็นการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย การจัดให้มีการเลือกตั้งเพื่อให้คนในท้องถิ่นนั้นมีโอกาสเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในการปกครองตนเอง มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานเทศบาล 2 องค์กรคือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารตามลำดับ มีเขตพื้นที่ในการบริหารและความรับผิดชอบตามที่มีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ให้มีสถานนิติบุคคล (Juristic person) มีรายได้ มีอำนาจในการจัดทำงบประมาณ และมีความอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) แต่จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือการกำกับดูแลของรัฐ รวมทั้งเป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น และจะต้องได้รับการสนับสนุนรวมทั้งการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่นนั้น องค์กรการบริหารเทศบาลตำบลจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน องค์กรการบริหารเทศบาลตำบลจึงเป็นองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความ

พยายามของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจลงสู่หน่วยการบริหารระดับตำบลตามกระแสความต้องการของสังคมประชาธิปไตยในปัจจุบัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานผ่านผู้แทนของตนเองเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคมในชุมชนของตนเอง ความเป็นชุมชนมีความหลากหลาย มีปัญหาแตกต่างกันไป บางส่วนมีสภาพอ่อนแอไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ขาดทิศทางการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพสังคมและการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานให้ประชาชนมีศักยภาพแก้ไขปัญหาของชุมชน การปกป้องสิทธิของชุมชนโดยการร่วมกันคิดร่วมกันทำอย่างมีระบบ ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นรูปธรรมได้นั้นจะต้องมีการส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2541: 22)

การปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น รัฐธรรมนูญได้เพิ่มกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังจะเห็นได้จากมาตรา 287 ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวไว้ด้วย การพัฒนาท้องถิ่นจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546)

นับแต่ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2547) นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้มีองค์กรรับผิดชอบใน

การจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ท้องถิ่น ตลอดจนรายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น นอกจากกฎหมายทั้งสองฉบับแล้วยังมีกฎหมายอื่นอีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าซื้อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2542 ทำให้เห็นได้ว่าการกำหนดตัวบทกฎหมายและกลไกทางกฎหมายเพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างโปร่งใส และสามารถถูกตรวจสอบจากประชาชนและองค์กรต่างๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคหลังรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันประกาศใช้ จึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย และเป็นองค์กรที่เปิดให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30(4) (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2543) และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อ 5.2 (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2543: 4) กำหนดให้รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ของรัฐทั้งหมดภายในปี 2544 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ของรายได้ของรัฐทั้งหมดภายในปี 2549 จึงมีความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรรายได้ทั้งที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองและรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์

สูงสุดและมีความโปร่งใสมากที่สุด การวางแผนถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวโดยใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่กำหนดให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในช่วงเวลาที่กำหนด มีการควบคุมติดตามวัดและประเมินผล โดยการบริหารจัดการตามแผนแผนงาน และโครงการนั้น จะต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส และพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบทั้งโดยหน่วยงานของรัฐและประชาคม จะเห็นได้ว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ และต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด การที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับประชาชนมากที่สุดและมีความยั่งยืนมากที่สุดจำเป็นต้องที่เทศบาลตำบลต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา และประชาชนควรได้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล และปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีมีเรื่องใดบ้างจากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะทำการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และผลการวิจัยนี้จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และอาชีพ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ

จัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 375 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) หลังจากนั้น ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. พื้นที่ที่วิจัยเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้นคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และอาชีพ

3.2 ตัวแปรตามการวิจัยนี้ เป็นความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งมี 4 ด้านได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านทุ่ม ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การตัดสินใจ การเข้าร่วมดำเนินการ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมในการประเมินผล อย่างเป็นธรรมชาติจากกิจกรรมนั้นๆ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจการค้นหาคำความต้องการ กำหนดทางเลือก การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือก และการวางแผนเพื่อนำทางเลือกการพัฒนาสู่ภาคปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน และการมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือผลที่เกิดกับประชาชน ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนา

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมผลประโยชน์ด้านวัตถุความต้องการขั้นพื้นฐาน ผลประโยชน์ด้านสังคม คุณภาพชีวิต คุณภาพของบริการความพึงพอใจ และผลประโยชน์ด้านบุคคล ความรู้สึกในคุณค่าในตนเอง พลังอำนาจทางการเมือง ความรู้สึกว่าประชาชนมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในตรวจสอบงบประมาณ การแสดงความคิดเห็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในการกำหนดนโยบายวางแผนโครงการกิจกรรมการพัฒนา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

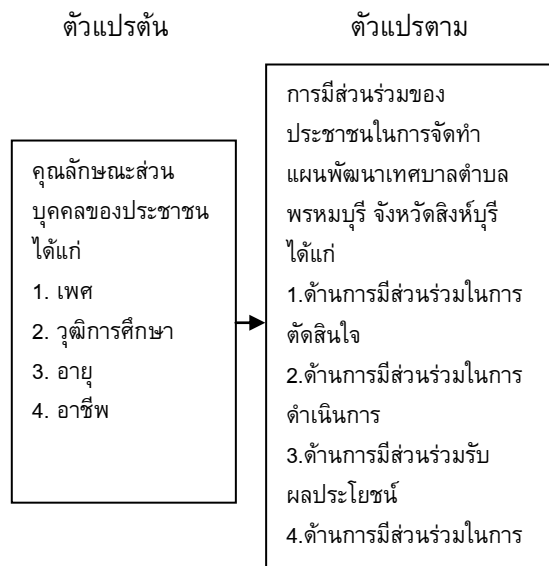
2. การวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อสนเทศที่สำคัญสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. เพื่อที่จะให้เทศบาลต่างๆ ได้นำไปเป็นกรณีศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลอันจะทำให้เกิดการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้าน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ประชาชนในเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศวุฒิการศึกษาอายุและอาชีพแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาแตกต่างกัน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวน 20 ข้อ

เป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาโดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ทำการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าตามเกณฑ์คือมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1. หลังจากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ เข้าใจง่าย และสะดวกในการตอบ

4. คุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 30 คน ตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่ามาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89

5. แบบนำเสนอที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจนถูกต้องสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อกับ นายกเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยลงพื้นที่ในทั้ง 23 ชุมชน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้จนเป็นที่เข้าใจ

3. เมื่อประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีตอบแบบสอบถามแล้วเสร็จผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยนำค่าสถิติที่ได้มาอธิบายแล้วเสนอในรูปตารางจากการวิจัยโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

2. ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scale) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F test (One-way ANOVA)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้
5 คะแนน กำหนดให้ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด
4 คะแนน กำหนดให้ระดับการมีส่วนร่วมมาก
3 คะแนน กำหนดให้ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
2 คะแนน กำหนดให้ระดับการมีส่วนร่วมน้อย
1 คะแนน กำหนดให้ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด
ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Best. 1981: 482) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}$$

จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มากที่สุด

ค่าคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มาก

ค่าคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ปานกลาง

ค่าคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี น้อย

ค่าคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีเรียงลำดับความถี่และคิดค่าร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่คำนวณตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐานได้แก่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Sample)

2.3 F test (One-way ANOVA)

3. วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชน ที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ใช้การเรียงลำดับความถี่ และคิดค่าร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุป ได้ดังนี้

1. ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาประถมศึกษา มีอายุ 18-25 ปี และมีอาชีพเกษตรกร

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.71	.69	น้อย
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	1.62	.71	น้อย
ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	1.75	.71	น้อย
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1.54	.76	น้อย
รวม	1.65	.71	น้อย

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 1.75$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 1.71$) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($\bar{X} = 1.62$) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 1.54$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาไม่แตกต่างกัน ดังนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชน	ชาย (n = 204)		หญิง (n = 165)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.79	1.117	1.72	1.178	1.416	.712
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	1.63	1.178	1.60	1.111	.717	.817
3. ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	1.71	1.168	1.64	1.117	.747	.408
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1.71	1.168	1.65	1.117	.747	.408
รวม	1.71	1.158	1.65	1.117	1.114	.520

4. ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีพบว่าประชาชนมีปัญหา คือไม่มีส่วนร่วมในจัดทำแผนพัฒนาเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนให้ครบวงจรตั้งแต่แหล่งผลิตและแหล่งขายสินค้า และยังมีข้อเสนอว่าเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองโดยการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกันตั้งแต่ในระดับชุมชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ จากความคิดเห็นในภาพรวมพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ยังขาดความรู้ความเข้าใจทางการเมืองขาดความสนใจในข่าวสารและความสนใจทางการเมือง และเป็นไปได้ที่ประชาชนในชุมชนไม่สนใจที่จะเข้ามาส่วนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลโดยเฉพาะเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบกับตนเอง ประชาชนคิดว่าตัวเองไม่สำคัญ ไม่ใช่หน้าที่ ไม่มีเวลา เสียเวลาและโอกาสการประกอบอาชีพ ในภาพรวมการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนายังมิได้เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับปัทมา สุภกานัง (2556: 1-4) ได้ทำการศึกษาทบทวนบทเรียนการใช้สิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในช่วงเวลาสิบปีที่ผ่านมาพบว่า แม้รัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าวมาแล้วข้างต้นก็ตาม ในการบังคับใช้นั้นมีปัญหาลุกลามที่ทำให้สิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนไม่อาจเกิดขึ้นได้จริงในทางปฏิบัติ โดยที่พอประมวลสรุปปัญหาลุกลามได้ดังนี้ 1) ยังขาดกฎหมายลูกออกมารองรับหลักการของรัฐธรรมนูญ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและไม่ได้เข้ามีส่วนร่วมตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด 2) กฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งออกมามักบังคับใช้ก่อนรัฐธรรมนูญขาดความสอดคล้องกับ

เจตนารมณ์และหลักการของรัฐธรรมนูญ 3) การปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีข้อจำกัดหรือเงื่อนไข และขาดความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน แม้ว่าประชาชนจะอ้างอิงหลักการตามรัฐธรรมนูญแต่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐยังคงยึดข้อกฎหมายซึ่งบังคับใช้มาก่อนรัฐธรรมนูญ ทำให้สิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมของประชาชนมีข้อจำกัดและเงื่อนไขที่ไม่อาจบรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญได้ 4) การขาดข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน โดยที่ภาคประชาชนพยายามเรียกร้องสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ในขณะที่ภาครัฐมักจะอ้างความถูกต้องชอบธรรมในการใช้อำนาจตามกฎหมายกฎระเบียบ ซึ่งยังมิได้พัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และ 5) ทศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและภาคประชาชนทำให้มีการใช้และตีความ “การมีส่วนร่วม” ในมิติที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของถวิลวดี บุรีกุล; และคณะ (2547) เรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนและความคิดเห็นต่อการทำงานของรัฐบาลและองค์กรอิสระ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ความรู้ความเข้าใจทางการเมืองการอาศัยอยู่ในเขตเมือง-ชนบท สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ข่าวสารและความสนใจทางการเมือง ความเชื่อมั่นต่อองค์กรอิสระ และประสิทธิภาพทางการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรดศักดิ์ อูวรรณโณ; และคณะ (2552: 116-117) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ที่พบว่าแม้กระแส “การปฏิรูปการเมือง” จะทำให้ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับที่ถูกเรียกขานกันโดยทั่วไปว่าเป็น “รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน” คือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 บังคับใช้มาเป็นเวลาเกือบ 10 ปี แต่ในความเป็นจริงแล้วเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญซึ่งต้องการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐนั้นยังมิได้เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับ

แนวคิดของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff. 1981: 6) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนหมายถึง การที่สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนารวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้อัดฉีดใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ ศิริกาญจน์วงศ์ (2551) วิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรือ อำเภอบรือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลโดยรวมและเป็นรายชั้น 2 ชั้น คือ ชั้นการลงทุน และการปฏิบัติงาน และชั้นการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา สุคำภา (2547: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนได้ร่วมเป็นกรรมการฝ่ายต่างๆในการดำเนินงานทางพัสดุ น้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียรณภัส ศรีระมย์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยและไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กริชกมล เหล่าอรระ (2550) วิจัยเรื่องบทบาทของเทศบาลตำบลหัวขวางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของเทศบาลตำบลหัวขวางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศ วุฒิ การศึกษา อายุและอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาไม่แตกต่างกัน ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเทศบาลตำบลพรหมบุรี

จังหวัดสิงห์บุรี ยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมค้นหาปัญหา/ความต้องการ ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรม ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และขาดการมีส่วนร่วมในการติดตามผล และประเมินผล อีกทั้งแผนงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลเมื่อดำเนินการไปแล้วประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร จึงมีผลให้ประชาชนไม่ให้เป็น เพศ วุฒิการศึกษา อายุและอาชีพ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมณี แสงโยธา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกประชาคมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกประชาคมที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกประชาคมหมู่บ้าน เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, อาชีพ และตำแหน่งบทบาทหน้าที่ ที่แตกต่างกันกับ ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกประชาคมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผล พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยศ ทะไกรราช (2547) วิจัยเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของประชาคมหมู่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ประชาคมหมู่บ้านเพศชายและเพศหญิงเห็นว่าประชาคมหมู่บ้านขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำฝน สมศรีนวล (2547) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาคมตำบลในการดำเนินกิจการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานเขตพื้นที่อำเภอนางรององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกประชาคมตำบลที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ มีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการดำเนินกิจการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุไร

ลักษณะ จิตรสหาย (2548) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน กรณีศึกษาตำบลเป่า อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีความแตกต่างกันในด้าน อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ อาชีพ และการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรตน์ ศิริกาญจนวงศ์ (2551) วิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวริษฐา อติตรมย์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นบุคลากร สังกัดประเภทสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยยังพบว่า ประชาชนมีปัญหา คือไม่มีส่วนร่วมในจัดทำแผนพัฒนาเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนให้ครบวงจร ตั้งแต่แหล่งผลิตและแหล่งขายสินค้า และยังมีข้อเสนอว่า เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองโดยการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกันตั้งแต่ในระดับชุมชน จากปัญหาและข้อเสนอแนะดังกล่าว เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีจึงควรให้ความรู้แก่ประชาชนให้เห็นความสำคัญในการจัดทำแผน ก่อนจัดทำแผนพัฒนาควรมีการประชาสัมพันธ์จัดประชุมให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อชี้แจงให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการเข้ามีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนดังข้อเสนอจากงานวิจัยของธัญพร เรืองภัทรโชค (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง อำเภอบางระกาศ จังหวัดพิษณุโลก มีข้อเสนอแนะการบริหารจัดการดังนี้ 1) ผู้บริหารควรให้ความรู้แก่ประชาชนให้เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนก่อน

จัดทำแผนพัฒนาสามปีควรมีการประชาสัมพันธ์ประชุม เพื่อชี้แจงให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งแผนพัฒนาสามปีที่ดีควรมาจากความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ ประชาชนที่ไม่เห็นด้วยจะไม่ให้ความสนับสนุน โครงการแผนงานต่างๆหรืออาจคัดค้านทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ หรือมีปัญหาอุปสรรคทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้าไม่สามารถแก้ไข ปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้ทันต่อเวลา 2) ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึงกันและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการขอความร่วมมือจากสมาชิก อบต. ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน เชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี การกำหนดสถานที่ควรเป็นสถานที่เหมาะสม สะดวกในการเดินทาง เพียงพอในการรองรับประชาชน และการกำหนดเวลาที่ประชาชนส่วนใหญ่ว่างจากการประกอบอาชีพ 3) ในการบริหารงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนเพื่อสร้างการยอมรับแก่ประชาชนเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อสอดคล้องกับเจตนารมณ์การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ผู้บริหาร อบต. ควรให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารพัฒนาท้องถิ่นทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแผนโครงการของชุมชนต่อที่ประชุมประชาคม
2. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมของเทศบาล
3. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับงานด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน เช่น การส่งเสริม การฝึกหัดอาชีพ
4. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ/ปัญหาและอุปสรรคของแผนพัฒนาเทศบาล

5. เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในจัดทำแผนพัฒนาเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนให้ครบวงจรตั้งแต่แหล่งผลิตและแหล่งขายสินค้า

6. ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองโดยการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกันตั้งแต่ในระดับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยแนวทางการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพและรายได้ของเทศบาลตำบล

2. ควรวิจัยการมีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมของเทศบาล

3. ควรวิจัยรูปแบบการจัดแผนพัฒนาในระดับชุมชน

4. ควรวิจัยการสร้างแรงจูงใจการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อทราบว่ามีปัจจัยใดเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนเข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา จะได้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป็นนโยบายสนับสนุนส่งเสริมแรงจูงใจให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนามากยิ่งขึ้น

5. ควรวิจัยปัญหาอุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เพราะทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลได้กำหนดเป็นนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนามากยิ่งขึ้น

6. การวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ครั้งนี้ ไม่สามารถครอบคลุมการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ได้ทั้งหมด ดังนั้นจึงควรสอบถามการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2546). แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2541). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์การพิมพ์

กริชกมล เหล่าอรรค. (2550). บทบาทของเทศบาลตำบลหัวขวางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ไกวิทย์ พวงงาม. (2544). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ปรับวิธีคิดเพิ่มความสามารถและพลังสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุไรลักษณ์ จิตรสบาย. (2548). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเป่า อำเภอดงเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. เจริญ สุคำภา. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัยยศ ทะไกรราช. (2547). ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนหมู่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. (2547). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนและความคิดเห็นต่อการทำงานของรัฐบาลและองค์การอิสระ. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

- ชัยพร เรืองภัทรโชค. (2553). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองอำเภอบางระจางค์จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- น้ำฝน สมศรีนวล. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนตำบลในการดำเนินกิจการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานเขตพื้นที่อำเภอหางทององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บรรศักดิ์ อูวรรณโณ; และคณะ. (2552). รายงานการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้าและมูลนิธิเอเชีย.
- ปริญญา สุธิตกร. (2556). รู้จักองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2556, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/>
- ปัทมา สุภกาบัง. (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนชาวไทยในรอบทศวรรษที่ผ่านมา: สภาพปัญหาและความท้าทายในอนาคต. สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.
- พรหมณี แสงโยธา. (2553). การมีส่วนร่วมของสมาชิกประชาคมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วิรัช อติธรรมย์. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 1(1): 76-87.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). "การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย". วารสารพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น.
- เสถียรณภัส ศรีวรรณมย์. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 5(2): 65-77.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2543). แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ: สำนักงานช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2547). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: สำนักงานช.
- อมรรัตน์ ศิริกาญจนวงศ์. (2551). การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Best, John W. (1981). **Research in Education**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice- Hall.
- Cohen, J. M.; & Uphoff, N. T. (1981). **Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.

- Cronbach, Lee Joseph. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ
ตำแหน่งงาน	1. รองนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี 2. อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2556	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น จังหวัดกาญจนบุรี

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Study of Factors Affecting Decision-Making in Pursuing the Bachelor of Accounting at Private University in Bangkok.

นราธิง ศรีธัญญ์¹ ดร.อภิเทพ แซ่โค้ว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสะดวกในการเดินทาง ด้านความมุ่งมั่นของตนเอง ด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพและด้านค่าใช้จ่าย ศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ภูมิฐานะของนักศึกษา อาชีพของผู้ปกครองและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 375 ชุด โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 371 ชุด สำหรับการประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยประชากรแบบข้างเดียว (One Sample t-test) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม (Two Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

เพื่อทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ด้านค่าใช้จ่าย ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านความมุ่งมั่นของตนเอง ด้านอาคารสถานที่ ด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และด้านความสะดวกในการเดินทาง ตามลำดับ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ภูมิฐานะของนักศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครอง แตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, การศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1) to study nine factors that affect one's decision-making in pursuing the Bachelor of Accounting at Private University in Bangkok which are reputation of the University, curriculums, instructors, buildings, convenience in commuting, self-anticipation, influences of concerned parties,

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนานาชาติ
แสตมฟอร์ด

career necessity and budgets; 2) to study levels of vital roles on factors affecting decision in studying for the Bachelor of Accounting at Private University in Bangkok; 3) to contrast factors affecting decision-making in studying Bachelor of Accounting at Private University in Bangkok, categorized by gender, age, domicile, parental occupation and monthly income of the parents. A number of 375 questionnaires were distributed to the group sampling, and 371 completed ones were returned. Frequency, percentage, means, S.D., one sample t-test, two independent samples t-test, one-way analysis of variance: ANOVA, and least-significant different: LSD (in case there were differences) were employed for data analysis with the use of the SPSS for Window Package.

The outcomes of the research reveal that most students prioritize the factors of career necessity, reputation of the University, instructors, curriculums, self-anticipation, buildings, influences of concerned parties, and convenience in commuting, respectively. After contrasting the factors that affect decision-making in studying for the Bachelor of Accounting at Private University in Bangkok, it indicates that students whose gender, age, domicile, parental occupation and monthly income of the parents differ prioritize factors affecting their decision in pursuing the Bachelor of Accounting at Private University in Bangkok differently and significantly at .05 level.

Keywords: Decision-making, Accounting study at Private University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด อันเนื่องมาจากคนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุกบริบทของสังคม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในยุค

กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (อิสรพงศ์ วงศ์เชียงยืน. 2554: 93)

การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เป็นกระบวนการของการพัฒนาคนตลอดชีวิต ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการสร้าง กำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวัง “คนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ” เพราะฉะนั้นกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับที่รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันโดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต ให้มีความรู้พื้นฐาน แข็งแรง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตจัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. 2555: 39-40) การศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคมประเทศชาติและสังคมโลก (พนมพงษ์ไพบูลย์. 2542: 8-12)

ดังนั้น การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาสติปัญญาและการต่อยอดภูมิปัญญาของผู้เรียน เพื่อให้รู้จักการคิดการวิเคราะห์และการใช้เหตุผล ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป เราจึงต้องพัฒนาการอุดมศึกษาให้เป็นมาตรฐานสากลเพื่อให้ประชาชนได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเกิดความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในศตวรรษใหม่ ดังนั้น “อุดมศึกษา” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตกำลังคนและองค์ความรู้ซึ่งเป็น ทรัพยากรที่มี คุณค่าและมูลค่ามากที่สุดในการ

พัฒนาประเทศเนื่องจาก “อุดมศึกษา” เป็นรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนผ่านคนในช่วงวัยเด็กและเยาวชน เพื่อเตรียมพร้อมก้าวขึ้นไปสู่ผู้ใหญ่ที่จะเป็นฟันเฟืองและกำลังสำคัญให้สังคมและประเทศชาติต่อไป (รายงานประจำปี 2551 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551: ออนไลน์)

จากมูลเหตุข้างต้นจึงส่งผลให้ประชากรมีแนวโน้มในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสาขาการบัญชีซึ่งจะเห็นได้จากผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มสาขาอาชีพต่างๆ ที่มีต่อสาขาวิชาที่เรียนแล้วจะได้รับงานทำ ปี พ.ศ. 2550 ของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยสำรวจจากผู้ประกอบการผู้ใช้บัณฑิตที่กระจายตามสาขาวิชาต่างๆ นักวิชาการที่มีความสำคัญในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติกลุ่มนายธนาคารซึ่งมีผลต่อการให้กู้ยืมเงิน นักปฏิบัติการผู้บริหารระดับกลาง ฝ่ายบัญชีหัวหน้าฝ่ายพัสดุการคลังนโยบายฯ รวม 1,376 ตัวอย่าง พบว่า สาขาที่หางานง่ายเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ สาขาการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 19.71 (ผู้จัดการออนไลน์. 2550: ออนไลน์) ส่งผลให้บัณฑิตที่จบการศึกษาจากสาขาการบัญชีเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมากเนื่องจากการประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดก็ตามจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ต้องใช้บุคลากรทางด้านบัญชีทั้งสิ้นเพื่อที่จะทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ

พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ.2543 มาตรา 7(6) ได้กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชีไว้ว่า ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการบัญชีสามารถทำบัญชีได้ทุกขนาดของธุรกิจ ส่วนผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีเช่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และอนุปริญญาสามารถทำบัญชีได้เฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และมีรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาในกลุ่มหลังนี้ถ้าหากต้องการเป็นผู้ทำบัญชีได้ทุกขนาดของธุรกิจหรือทำบัญชีได้ในธุรกิจที่มีขนาดของทุนจดทะเบียนเกินกว่า 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมเกิน 30 ล้านบาท และมีรายได้รวมเกิน 30 ล้านบาทแล้ว จำเป็นต้องปรับตัว

การศึกษาของตนเองโดยเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ทางการบัญชีหลักสูตรต่อเนื่องในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) รับรองมาตรฐานการศึกษา ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพบัญชี อีกทั้งช่วยให้ธุรกิจต่างๆ นำเสนอข้อมูลทางการเงินที่มีคุณภาพมากขึ้นจากการที่ผู้ทำบัญชีเหล่านี้ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาชีพบัญชี (พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543. 2543: 3)

จากสภาวะการณ์ดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุและแรงจูงใจให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีสาขาการบัญชี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการนำผลที่ได้จากการศึกษาไปวางแผนการจัดการศึกษาการแนะแนวและการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน โดย จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิสำเนาของนักศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครอง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 11,329 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์ตามตารางกำหนดของ Krejcie; & Morgan

(1970: 168) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 375 คน โดยใช้วิธีการ
สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกเป็นดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง
ประกอบด้วย ตามเพศ อายุ ภูมิลำเนาของนักศึกษา
อาชีพของผู้ปกครอง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ
ผู้ปกครอง

2. ปัจจัยด้านความสนใจ มีดังนี้

2.1 มหาวิทยาลัย

2.2 หลักสูตร

2.3 การเรียนการสอน

2.4 สถานที่

2.5 ราคา

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ มีดังนี้

3.1 ด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

3.2 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน

3.3 ด้านอาจารย์ผู้สอน

3.4 ด้านอาคารสถานที่

3.5 ด้านความสะดวกในการเดินทาง

3.6 ด้านความมุ่งหวังของตนเอง

3.7 ด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3.8 ด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ

3.9 ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 6 เดือน
(กุมภาพันธ์ 2559–กรกฎาคม 2559)

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
เลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัย
เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ได้แก่
ปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

1.2 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน

1.3 ด้านอาจารย์ผู้สอน

1.4 ด้านอาคารสถานที่

1.5 ด้านความสะดวกในการเดินทาง

1.6 ด้านความมุ่งหวังของตนเอง

1.7 ด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.8 ด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ

1.9 ด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
เลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัย
เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันตามเพศ
อายุ ภูมิลำเนาของนักศึกษา อาชีพของผู้ปกครองและ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครอง

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ
ระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่ง
แบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Check list)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านความสนใจมีลักษณะ
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจ
ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี มีลักษณะเป็นแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต
(Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาภิรต. 2546: 78)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็น
แบบปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยสามารถตรงกับขอบเขตของ
การวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้
ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือรวบรวมข้อมูล
โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล
และบูรณาการเพื่อกำหนดโครงสร้าง ขอบเขตเนื้อหา
และสร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างและขอบเขตของ
เนื้อหา

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ
ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ภาษาที่ใช้
และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ ด้วยเทคนิค IOC (Item–Objective Congruence)
และปรับแก้แบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น จำนวน 30 คน

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาช (Cronbach. 1974: 161)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการจัดทำหนังสือจากคณะวิชาถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเข้าเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ดำเนินการโดยนำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. ตรวจนับแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลปัจจัยด้านความสนใจ มาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1993: 190)

5. ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยประชากรแบบข้างเดียว (One Sample t-test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับนัยสำคัญ $\alpha = .05$) ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (α) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก

5.2 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรสองกลุ่ม (Two Independent Samples t-test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 4 โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับนัยสำคัญ $\alpha = .05$) ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (α) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก

5.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ข้อที่ 5 และข้อที่ 6 โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับนัยสำคัญ $\alpha = .05$) ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (α) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 และเพศชาย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 มีอายุ 20-24 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 อายุ 25-29 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 อายุ 30-34 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 อายุ 35 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 มีภูมิลำเนาเดิมต่างจังหวัด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 70.62 ภูมิลำเนาเดิม กทม.และปริมณฑล จำนวน 109 คน

คิดเป็นร้อยละ 29.38 อาชีพของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 128 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.50 รองลงมา คือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54 อาชีพอื่นๆ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86 อาชีพพนักงาน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 11.59 อาชีพรับราชการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.51 ในส่วนของรายได้ของผู้ปกครองต่อเดือน ส่วนใหญ่ สูง กว่า 20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 รองลงมา คือ 15,001–20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.66 10,001–15,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.45 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านความสนใจ พบว่า

2.1 มหาวิทยาลัยใด ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ท่านสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

อันดับที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

อันดับที่ 2 คือ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

อันดับที่ 3 คือ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

2.2 หลักสูตร คณะ และสาขาใดที่ทำให้ท่าน สนใจศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัย เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สนใจในคณะบัญชี สาขาการบัญชี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 และคณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80

2.3 ประเด็นใดที่ทำให้ท่านสนใจเรียน หลักสูตรนี้: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจใน หลักสูตรที่เปิดสอนมีความน่าสนใจและมีประโยชน์ต่อ การประกอบอาชีพในอนาคต จำนวน 176 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.44 รองลงมา เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถ ทำงานได้และมีความได้เปรียบ เทียบกับเมื่อสมัคร งาน จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.15 และ หลักสูตรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.41

2.4 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ประเด็นใดที่ทำให้ท่านสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจในการจัดการ เรียนการสอนแบบปกติทั่วไป จำนวน 239 คน คิดเป็น

ร้อยละ 64.42 รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน การแบบหลักสูตรสองภาษา (Bilingual) จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 การจัดการเรียนการสอน ภาควิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.97 และการจัดการเรียนการสอนแบบ e-Learning จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ตามลำดับ

2.5 รูปแบบใดที่ทำให้ท่านสนใจในการศึกษา ต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สนใจในการเรียนภาคปกติ (เรียนจันทร์-วันศุกร์ เวลา ราชการ) จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และ ภาคพิเศษ (เรียนเสาร์-อาทิตย์) จำนวน 174 คน คิด เป็นร้อยละ 46.90

2.6 ปัจจัยด้านบุคลากรประเด็นใดต่อไปนี้จะ ทำให้ท่านสนใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะ บัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจในเรื่องของมีบริการทางการศึกษาที่รวดเร็ว และถูกต้อง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมา คือ มีเอกสาร งานวิจัยเป็นเครื่องยืนยัน ประสิทธิภาพของบุคลากร จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อย ละ 20.49 อาจารย์ มีความน่าเชื่อถือ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.41 และเจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.41

2.7 ปัจจัยด้านสถานที่ข้อใดที่ทำให้ท่านสนใจ ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สนใจในเรื่องของสามารถเดินทางได้สะดวก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.41 รองลงมา คือ มีระบบความ ปลอดภัยที่ดี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 มหาวิทยาลัยสวยงามและสะอาด จำนวน 56 คน คิด เป็นร้อยละ 15.09 มีที่จอดรถกว้างขวาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.56 สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อ การเรียน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 อยู่ใกล้ แหล่งชุมชน และศูนย์การค้า จำนวน 39 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.51 และใกล้ภูมิปัญญา จำนวน 37 คน คิด เป็นร้อยละ 9.97 ตามลำดับ

2.8 ค่าหน่วยกิต ค่าธรรมเนียมและค่าบำรุง การศึกษาในระดับใดที่ท่านเห็นว่าน่าสนใจและสามารถ จ่ายได้โดยสมเหตุสมผล คือ 20,000-30,000 บาท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 62.26 30,001-40,000

บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และ 40,001-50,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 ตามลำดับ

2.9 ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในข้อใดที่มีผลต่อการสนใจในการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจในเรื่อง สามารถกู้กองทุนเพื่อการศึกษาได้ (กยศ./กรอ.) จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.33 รองลงมา คือ ค่าครองชีพมีความเหมาะสม จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.83 สามารถผ่อนชำระค่าเล่าเรียนได้ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และมีทุนการศึกษา 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ตามลำดับ

2.10 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ระหว่างที่เข้ารับการศึกษาดังกล่าว เช่น ค่าหน่วยกิต ค่าตำราเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ได้มาจากแหล่งใด ส่วนใหญ่มาจากกองทุน กยศ. หรือ กรอ. จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.33 รองลงมา คือ พ่อแม่ หรือ ผู้ปกครอง หรือ ครอบครัว จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 จากการประกอบอาชีพของตนเอง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 ได้รับทุนการศึกษาจากหน่วยงานราชการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 และได้รับทุนการศึกษาจากภาคเอกชนจำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.35

2.11 ท่านทราบข่าวการรับสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี คณะบัญชี จากแหล่งใด: ส่วนใหญ่ทราบมาจาก Internet/website จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 รองลงมา คือ ไปสเตอร์ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 เพื่อน/ญาติ/คนรู้จัก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 โทรทัศน์ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.59 แผ่นพับ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58 และวิทยุ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 ตามลำดับ

3. การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้าน

ความมุ่งมั่นของตนเอง ด้านอาคารสถานที่ ด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และด้านความสะดวกในการเดินทาง ตามลำดับ โดยนักศึกษาจะตัดสินใจเลือกเรียนด้วยตนเองเป็นอันดับแรก ซึ่งสาเหตุที่ตัดสินใจเลือกเรียนด้วยตนเอง เพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ต้องการได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ต้องการปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้น รวมทั้งมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงดีและมีคุณภาพเป็นที่รู้จักกันทั่วไป หลักสูตรที่ศึกษาสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำประจำ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้ตรงสาขา มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และอาจารย์ผู้สอนเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในวงการศึกษาดังกล่าว

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ภูมิฐานะ อาชีพของผู้ปกครอง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 นักศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยนักศึกษาเพศหญิงให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านหลักสูตร การเรียนการสอน ในส่วนของหลักสูตรที่ศึกษาสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำประจำ และด้านอาจารย์ผู้สอน ในส่วนของอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน มากกว่านักศึกษาเพศชาย

4.2 นักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่แล้ว พบว่า

4.2.1 นักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ในส่วนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะการบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มากกว่านักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 30-34 ปี แต่นักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 30-34 ปี ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้าน

ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ในส่วนของบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาจากคณะการบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป น้อยกว่านักศึกษาในกลุ่มที่มีอายุ 20-24 ปี

4.2.2 นักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของบิดา มารดา หรือผู้ปกครองแนะนำ น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 20-24 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 25-29 ปี และนักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 30-34 ปี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของบิดา มารดา หรือผู้ปกครองแนะนำ น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 20-24 ปี

4.2.3 นักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป กลุ่มที่มีอายุ 30-34 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 25-29 ปี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการตัดสินใจเลือกเรียนด้วยตนเอง มากกว่านักศึกษากลุ่มที่มีอายุ 20-24 ปี

4.3 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ดังนี้

4.3.1 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพ และปริมณฑล ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ซึ่งได้แก่ บัณฑิตด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ในส่วนของเนื้อหาหลักสูตร มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันด้านอาจารย์ผู้สอน ในส่วนของอาจารย์ผู้สอนจบจากสถาบัน การศึกษาที่มีชื่อเสียง และอาจารย์ผู้สอนมีเทคนิคและวิธีการสอนที่เข้าใจได้ง่ายด้านความสะดวกในการเดินทาง ในส่วนของสถานศึกษาอยู่ใกล้ที่พักอาศัย ด้านความมั่งคั่งของตนเอง ในส่วนของต้องการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของบิดา มารดา หรือผู้ปกครองแนะนำ ญาติพี่น้องแนะนำ และครู อาจารย์แนะนำ

4.3.2 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพ และปริมณฑล ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ซึ่งได้แก่ บัณฑิตด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ในส่วนของมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงดีและมีคุณภาพเป็นที่รู้จักกันทั่วไป ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ในส่วนของหลักสูตรที่ศึกษาสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำประจำ ด้านอาคารสถานที่ ในส่วนของห้องเรียนมีความทันสมัย และเหมาะสมกับผู้เรียน และมีห้องสมุดที่ทันสมัย ด้านความมั่งคั่งของตนเอง ในส่วนของเมื่อจบการศึกษาแล้วจะมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม และต้องการการยอมรับนับถือจากสังคมและบุคคลรอบข้าง ด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการตัดสินใจเลือกเรียนด้วยตนเอง ด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ในส่วนของต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น

4.4 นักศึกษาที่มีอาชีพแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า

4.4.1 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอาจารย์ ผู้สอน ในส่วนของอาจารย์ผู้สอนเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในวงการศึกษามากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ กลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน

4.4.2 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอาคารสถานที่ ในส่วนของห้องเรียนมีความทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน มากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน แต่ นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอาคารสถานที่ ในส่วนของห้องเรียนมีความทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ

4.4.3 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอาคารสถานที่ ในส่วนของ

มีสถานที่จอดรถได้สะดวก มากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ กลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว

4.4.4 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่นๆ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความมุ่งหวังของตนเอง ในส่วนของต้องการได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น มากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว แต่นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัวให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความมุ่งหวังของตนเอง ในส่วนของต้องการได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น น้อยกว่า นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ กลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน

4.4.5 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่นๆ กลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ในส่วนของเมื่อจบการศึกษาแล้วมีโอกาสหางานทำได้ง่าย น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ

4.4.6 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่นๆ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านการประกอบอาชีพ ในส่วนของต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น มากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว แต่นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านการประกอบอาชีพ ในส่วนของต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ กลุ่มที่มีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน

4.4.7 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่นๆ กลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ในส่วนของมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ

4.5 นักศึกษาที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่าง กัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า

4.5.1 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ในส่วนของมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงดีและมีคุณภาพเป็นที่รู้จักกันทั่วไป และมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงดีทางด้านวิชาการ น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท

4.5.2 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ในส่วนของเนื้อหาหลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท

4.5.3 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ในส่วนของเนื้อหาหลักสูตรตรงกับความต้องการของตนเอง น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท แต่นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ในส่วนของเนื้อหาหลักสูตรตรงกับความต้องการของตนเอง มากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4.5.4 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ในส่วนของเนื้อหาหลักสูตรที่ศึกษาสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำ

15,000 บาท และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท

4.5.13 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของบิดา มารดา หรือผู้ปกครองแนะนำน้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท และนักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของบิดา มารดา หรือผู้ปกครองแนะนำ น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4.5.14 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของญาติพี่น้องแนะนำ มากกว่า นักศึกษากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท แต่นักศึกษากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของญาติพี่น้องแนะนำ น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4.5.15 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของครู อาจารย์แนะนำ มากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท แต่นักศึกษากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านอิทธิพลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของครู อาจารย์แนะนำ น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4.5.16 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ในส่วนของต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท และกลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท แต่นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท

ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ในส่วนของต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น มากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท

4.5.17 นักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ในส่วนของความต้องการปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น น้อยกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท แต่กลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ในส่วนของต้องการปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมากกว่านักศึกษากลุ่มที่ผู้ปกครองมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความจำเป็นในการประกอบอาชีพเป็นอันดับแรก เนื่องจากเมื่อจบการศึกษาแล้วมีโอกาสหางานทำได้ง่าย มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น รวมทั้งสามารถนำมาปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคณะบัญชี ที่ต้องการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพบัญชี และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในปัจจุบัน

2. นักศึกษาจะให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เป็นอันดับรองลงมา เนื่องจากความมีชื่อเสียงเป็นความต้องการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ตักตักศรี ความสามารถ สถานะที่ดี

ในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 130)

3. ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน เป็นปัจจัยที่นักศึกษาให้ความสำคัญ เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนจบจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในวงการศึกษา รวมทั้งมีเทคนิคและวิธีการสอน ที่เข้าใจง่ายซึ่งสอดคล้องกับวิถีทาง เทพหัสดิน ณ อยุธยา ที่กล่าวว่า สถาบันการศึกษาจะต้องมีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตรงกับสาขาที่เปิดสอน มีอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการสอน มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี รักการค้นคว้า หาวิธีการสอนใหม่ และสนใจในสื่อนักศึกษา

4. นักศึกษาจะให้ความสนใจกับปัจจัยด้านหลักสูตรการเรียนการสอน เนื่องจากหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจน เนื้อหาหลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เนื้อหาหลักสูตรตรงกับความต้องการของตนเอง หลักสูตรที่ศึกษาสอดคล้องกับ ลักษณะงานที่ทำประจำ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้ตรงสาขา ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาที่ วิสาลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาควรมีมาตรฐาน มีแบบแผนเป็นที่ยอมรับ มีแผนการพัฒนาหลักสูตร เกณฑ์ประเมินหลักสูตร การจัดปฐกฐินการศึกษา การจัดตารางสอน ตารางสอบ กระจายเพื่อหารายวิชาให้เหมาะสมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบัน และเป็นไปตามมาตรฐานสากล ด้านการกำหนดหน่วยกิต กำหนดระยะเวลาเรียน กำหนดสาขา และรายวิชา (คชาวุฒิ จันทรคา. 2556: 80)

5. สำหรับปัจจัยด้านความมุ่งหวังของตนเอง นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีรายได้จากการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหลักสูตรคณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

2. ควรจะมีการเพิ่มตำราเรียนในห้องสมุดให้ทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เนื่องจากการเรียนนักศึกษา จำเป็นที่จะต้องมีการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มขึ้น

3. ควรจะมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของ คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชนให้เป็นที่รู้จักกันมากขึ้น และอาจจะมีการแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชนให้กับ นักศึกษาที่สนใจสมัครเรียนหลักสูตรนี้

เอกสารอ้างอิง

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ.

2551-2565. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบาย

อุดมศึกษาสำนักงานนโยบายและแผนการ

อุดมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

คชาวุฒิ จันทรคา. (2556). แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2546). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. (2555). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). มองการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนถึงปี 2000. วารสารปฏิรูปการศึกษา.

พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543. (2543).

กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์.

รายงานประจำปี 2551. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.mua.go.th/pr_web/annaulreport/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). **ทิศทางการอุดมศึกษาของโลกในทศวรรษที่ 21**. โดย ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สินสารัตน์. กรุงเทพฯ: ทีพี ปรีน จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2552). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วีที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สุดารัตน์ หลงมา. (2557 กรกฎาคม-ธันวาคม). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 3(2): 90.

อิศรพงศ์ วงศ์เชิยงยืน. (2558, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 4(1): 93.

Best, John W. (1993). **Research in Education**. Boston MA.: Allyn and Bacon.

Cronbach, Lee Joseph. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Krejcie, Robert V.; & Morgan, Eayle W. (1970). **Educational and Psychological Measurement**. New York: John Wiley.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายนราธิง ศรีธัญภัทรธร
สถานที่อยู่ 14/5 หมู่ 6 ถนน พิบูลสงคราม
ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูผู้สอน
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

A MODEL OF EFFECTIVENESS LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR FACTORY MANAGER IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE SRIRACHA, CHONBURI PROVINCE

บพิตร ศรีวระมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสม (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 381 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีไปใช้ โดยผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม

แหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 1) การถ่ายทอด วิสัยทัศน์ 2) การสอนงานหรือชี้แจงงาน 3) ความเร็วและ ประสิทธิภาพในการตัดสินใจ และ 4) การติดต่อสื่อสาร อย่างเปิดเผยและเชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. การประเมิน พบว่า รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, ผู้บริหาร โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

Abstract

This research was a mixed method research with objectives to develop a model of efficient leadership development for factory executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province. It comprised of three phases. First, study model of efficient leadership development for factory executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province. The sample group consisted of 381 employees working in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province. Second, develop model of efficient leadership development for factory executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province. Third, study on appropriateness and feasibility of model of efficient leadership

* อาจารย์ประจำวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

development applied by 154 factory executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province. Tools used in this research were questionnaire and evaluation. Statistics applied in this research were percentage, mean, and Standard Deviation.

The findings revealed that

1. The overall of efficient leadership development for factory executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province was at a "high" level.

2. For developing efficient leadership development for factory executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province, it comprised four components: 1) vision communication; 2) job guidance; 3) efficient and fast decision making; and 4) transparent communication and trust.

3. Evaluation result revealed that the model of efficient leadership development for factory executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province was appropriate and feasible at high level.

Keywords: Model, Leadership, Efficiency, Factory Executives in Laemchabang Industrial Estate, Si Racha District, Chonburi Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กรคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์กร โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมี

ศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (Trewatha; & Newport. 1982: 383) ดังนั้นภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้นำจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางทีก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ (พินิจ โคตะการ. 2559) ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่เฉพาะแต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวที่ทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กรบางครั้งที่ภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ (Trewatha; & Newport. 1982: 383) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด สิ่งที่ผู้นำต้องการคือ ความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ จึงมีคำกล่าวทางการบริหารที่ว่า "ผู้บริหารที่เดินนำหน้าคือ ผู้นำแห่งความหวัง ผู้บริหารที่ขอผลก้นหลัง คือ ผู้บริหารที่หย่อนสมรรถภาพ" (the poor manager drives; the good manager leads) (Trewatha; & Newport. 1982: 384)

ภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึงการที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสมเรียกว่ามีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่าไม่มีประสิทธิผล การมีภาวะผู้นำที่ดีจึงเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ผู้บริหารทุกคนมีภาวะผู้นำเพื่อที่จะสามารถทำตามเป้าหมายขององค์กร จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกทำวิจัยในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพราะนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว และก้าวขึ้นมาเป็นบทบาทสำคัญต่อจังหวัดชลบุรีเป็นอย่างมาก โดยมีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุดของจังหวัดฯ ประมาณไม่ต่ำกว่า 1 แสนล้านบาท และมีผู้ประกอบการไม่น้อยกว่า 154 บริษัท นอกจากนี้ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังยังมุ่งเน้นอุตสาหกรรมปิโตรเลียม จึงมีบทบาทสูงและมีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างยิ่ง

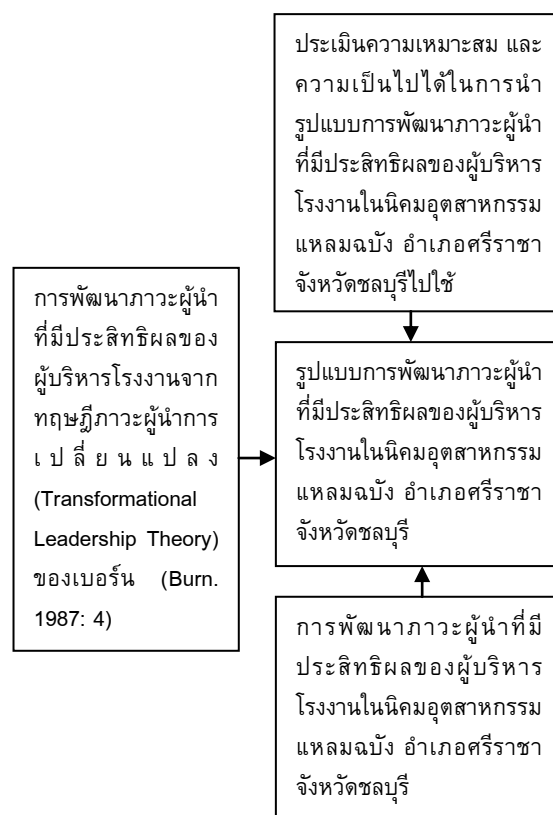
คำถามการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร หน่วยงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี

2. การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร หน่วยงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ 2) ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน หน่วยงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี รวมจำนวน 58,796 คน (สำนักงานนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง. 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้นำหลักการ แนวคิดต่าง ๆ มาบูรณาการ และ กำหนดเป็นกรอบแนวคิด และสร้างเป็นแบบสอบถาม ในการวิจัย ครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถามแบบประเมินค่า (rating scale)

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานใน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัด ชลบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 4 ด้าน แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบ่ง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ

ลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 73) ดังนี้

5 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือและข้อมูล

1. การตรวจสอบแบบสอบถามใช้การตรวจสอบ ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบ

ผู้วิจัยจะดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาและตรวจสอบความ เทียบตรงของเนื้อหา (Content Validity) คือ พิจารณาข้อ คำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา ของเครื่องมือกับเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวิจัย และ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความตรงตามเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.80-1 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 116-117) ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของ แบบสอบถามกับพนักงานโรงงานในเขตนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach.

1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.957 จากนั้นผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัดถึงผู้บริหาร โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปรวบรวมข้อมูล โดย มอบให้แก่ผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี

3. ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามคืน โดยรับกลับด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดกระทำข้อมูล

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามโดยการหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์การ ให้คะแนนเฉลี่ยไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 73) ดังนี้

ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

4.51-5.00 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติ มาก

2.51-3.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานใน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ร่วมกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่ได้ ศึกษาไว้แล้วในบทที่ 2

2. นำผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาเป็นข้อมูลในการกร่างรูปแบบ

3. ทำการวิพากษ์เพื่อกำหนดกรอบของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคการ สนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการ วิพากษ์เพื่อกำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานในนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อเข้าร่วมสนทนา กลุ่ม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารองค์กร จำนวน 7 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการ เป็นผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี จากหน่วย งานต้นสังกัด

2. ติดต่อผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์และด้วย ตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ วิจัย

3. ส่งหนังสือขอความร่วมมือหนังสือเชิญ สรุปรูปร่างรูปแบบ และประเด็นคำถามการสนทนา กลุ่ม ถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และประเด็นการสนทนา
2. กำหนด วัน เวลา สถานที่ และดำเนินการสนทนากลุ่ม
3. การเปิดประเด็นเป็นการกล่าวแนะนำวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
4. ในประเด็นเป็นการสนทนา เพื่อวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
5. ประมวลผลการสนทนากลุ่ม และนำข้อสรุปที่ได้ไปปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
6. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และปรับเป็นรูปแบบฉบับสมบูรณ์

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มจากการกำหนดประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูล จัดแยกเนื้อหาสาระตามประเด็นที่กำหนดไว้ สังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยาย

2. ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยการนำข้อสรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ที่ได้จากผลจากการวิพากษ์เพื่อกำหนดกรอบของรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีไปใช้

ในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบ มากน้อยเพียงใด

2. พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีไปใช้ โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานของการประเมิน 4 ด้าน ซึ่งประยุกต์มาจาก (Maduas, Scriven; & Stufflebeam. 1983: 399-402)

3. ดำเนินการประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดย

3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินรูปแบบ

3.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ

3.3 ดำเนินการประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

4. วิเคราะห์ผลการประเมิน

ประชากรที่ทำการศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีไปใช้ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 154 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 มาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards)

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

การสร้างแบบประเมินผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดการประเมินรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

3. สร้างแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จากหน่วยงานต้นสังกัด

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 154 คน ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และติดต่อด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ประเมิน

3. นำแบบประเมินจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 2) การสอนงานหรือชี้แนะงาน 3) ความเร็วและประสิทธิผลในการตัดสินใจ 4) การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบถ้วนอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะส่งผลให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถความเต็มที่จะปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคือผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทุ่มเท พยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น ดังจะพบได้จากงานวิจัยของศิริภา ชัยทางให้และยุพิน อังสุโรจน์ (2545) ศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรพบว่า ประสิทธิผลของบุคลากร และองค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ และงานวิจัยของนวลจันทร์ อาศัณยานิชย์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2547) กล่าวว่าองค์กรที่มีผู้นำที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดการคงอยู่ของบุคลากร มีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีทีมงานที่ดี และรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและความสำเร็จที่เกิดขึ้น เห็นคุณค่าของผลงาน เกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ รักเมือง (2560) ที่ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหา การบรรจุการแต่งตั้ง และด้านวินัย การรักษาวินัย การออกจากราชการผู้บริหารมีการยึดหลักธรรมาภิบาล มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้นำระดับสูงจะต้องทำหน้าที่ในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม โดยการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผ่านระบบไปยังพนักงานทุกคนและคู่พันธมิตรเพื่อนำไปปฏิบัติ การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงจะสะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร โดยให้พนักงานจะร่วมระดมความคิดเห็น วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสในการพัฒนาโรงงาน มีการสำรวจความต้องการและนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการประเมินความผาสุกของพนักงานมาร่วมในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำวิสัยทัศน์และค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท มีจิตให้บริการ เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไป รวมทั้งถ่ายทอดสู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยูกิ (Yuki, 2006: 204) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Behaviors) ว่าผู้นำประเภทจะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น มีการทำวิสัยทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมาย หลักการ นโยบายในการดำเนินงาน มีการนำเสนอโครงการใหม่ๆ มีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 2 การสอนงานหรือชี้แนะงาน ทั้งนี้การสอนงานถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งของผู้จัดการ/หัวหน้างาน ใช้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ (Knowledge), ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) เพื่อใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ที่อยู่ในตัวอยู่แล้วให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้จัดการที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง (Leadership) จะพัฒนาทีมงานด้วยการสอนงาน (Coaching) ควบคุมการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตแบบยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2004: 464-465) ได้เสนอว่าในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้การรับรู้หรือความเข้าใจ

เช่น การให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) สอดคล้องกับแนวคิดของ มุกดา สุนทรรัตน์ (2547: 49-50) ที่ได้สรุปแนวทางการบริหารเพื่อความสำเร็จว่าผู้นำเป็นผู้สอนงานที่ดีตลอดจนให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานเกิดปัญหา

องค์ประกอบที่ 3 ความเร็วและประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการตัดสินใจเด็ดขาด ซึ่งเป็นคุณสมบัติพิเศษของผู้นำที่มีความมุ่งมั่น มีตัดสินใจเร็ว ไม่โลเล ทำให้พนักงานก็จะเกิดความมั่นใจ เชื่อถือ ทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์ไพบูลย์ ศิลาวราเวช (2546: 85) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่าต้องมีการตัดสินใจที่ดีหมายถึง การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ต้องใช้ข้อมูล และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประณมถาวรเวช (2559: ออนไลน์) เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำที่ทรงประสิทธิภาพ คือ การตัดสินใจที่เด็ดขาด ผู้นำที่รู้จักตัดสินใจอย่างเด็ดขาด มักมีคุณสมบัติพิเศษของผู้นำถ้าผู้นำมีความมุ่งมั่น ตัดสินใจเร็ว ไม่โลเล

องค์ประกอบที่ 4 การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีสร้างความไว้วางใจกัน (Trust) ผู้บริหารและพนักงานควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลบลบคมใน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์และความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำของยูกิ (Yuki. 2006: 204) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือการให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสุรินทร์ นานาผล (2554) ได้ทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่าผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น มีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล (Effective Communication) และมีการสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) เป็นต้น

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความเป็น

ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ครอบคลุมอยู่ในระดับมาก แนวคิดของแนวคิดของ มาดัส สไครเวน; และสตัฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven; & Stufflebeam. 1983: 399-400) ที่กล่าวว่าแนวทางการประเมินอาจประเมินได้ 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง และสอดคล้องกับ สมเกียรติ บุญรอด (2550) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ความเหมาะสม และความถูกต้อง ครอบคลุมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนารูปแบบที่เป็นระบบและการมองเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ผู้ประเมินใช้ตัดสินคุณค่าของรูปแบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ไปใช้ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริม พัฒนา ผลักดันให้ผู้บริหารโรงงานให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารควรให้การดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาพนักงานแต่ละคนให้เหมาะสมตามความแตกต่างของแต่ละคน การเป็นผู้นำในการสร้างทีมงานจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มส่งเสริมการ ทดลองและให้พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาองค์กร

1.2 ผู้บริหารโรงงาน หรือผู้นำไปใช้ ควรการประชุมวางแผนและแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี นี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา โดยสร้างความเข้าใจทุกขั้นตอน อย่างละเอียด ชัดเจน ก่อนการนำรูปแบบไปใช้

1.3 ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้นำไปใช้ ควรคัดเลือกโรงงานเป็นโรงงานต้นแบบเพื่อใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัด

ชลบุรี และควรติดตามประเมินผลความสำเร็จ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาแบบให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่มีประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาก้าวหน้าในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 และหรือรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่มีประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาก้าวหน้าเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาในประเด็นที่เจาะลึกเพื่อให้เห็นภาพภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรวิจัยการใช้ภาวะผู้นำในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในโรงงาน

3. การวิจัยเพื่อการพัฒนาแบบเพื่อการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงงาน ควรมีสาระความรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม เช่น วิทยากร และผู้บริหารโครงการควรเพิ่มเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ในการทำหน้าที่ผู้นำที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ รวมถึงแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ รักเมือง. (2560). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 5(1): 24-27.

นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). เชาว์ อารมณ การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 16(1): 12-23.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

ประณม ถาวรเวช. (2559). ผู้นำแห่งความสำเร็จ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/376336>.

พงษ์ไพบูลย์ ศิลาวราเวทย์. (2546). กระบวนการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาญจนบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พินิจ โคตะการ. (2559). ผู้นำและภาวะผู้นำ...กับความสำเร็จขององค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.phinit0112.blogspot.com/>.

มุกดา สุนทรรัตน์. (2547). "การสร้างคนไปสู่ผู้นำขององค์กรในอนาคต". การบริหารคน. 3(24): 49-50.

ยุพิน อังสุโรจน์. (2545). บทบาทการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ ในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริภา ชีทางให้ และยุพิน อังสุโรจน์. (2545). การศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล. 17(1): 62-76.

สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. (2559). ข้อมูลทั่วไปนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.ieat.go.th/ieat/upload/g238-นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง>.

สุรินทร์ นานาผล. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Burn, James M. (1987). **Leadership**. New York: Harper.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

- DuBrin, J. A. (2004). Leadership Research Finding, Practice; & Skills. Boston: Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Madaus, G. F.; Scriven, M. S.; & Stufflebeam, D. L. (1983). **Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation**. 8th ed., Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Trewatha, R. L.; & Newport, G. M. (1982). **Management**. Plano Texas: Business Publication.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in Organization**. 6th ed., New York: Prentice-Hall.

ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวทำงานแอ่งอาชีพคนไทย ศึกษากรณีพื้นที่จังหวัดภูเก็ต

Economical and Social Impacts of Alien Labours into Thai Professions: A Case Study of the Phuket City Vicinity

ประเจียด อักษรธรรมกุล *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมจากแรงงานต่างด้าวทำงานแอ่งอาชีพคนไทย และ 2) ศึกษาวิจัยที่เอื้อให้แรงงานต่างด้าวทำงานแอ่งอาชีพคนไทย และ 3) ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทำงานแอ่งอาชีพคนไทยและเพื่อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ คนต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 200 คน และหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร 2) การสัมภาษณ์ และ 3) การสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูล (Qualitative Data) เป็นการพรรณนาข้อมูลติดตามข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปที่จำเป็นในการหาคำตอบตามประเด็นที่กำหนด

ผลการวิจัยพบว่า

แรงงานต่างด้าวทำงานในอาชีพที่กฎหมายกำหนดห้ามคนต่างด้าวทำ จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว จำนวน 200 คน พบว่ามีแรงงานทำงานในอาชีพที่กฎหมายห้ามทำ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 78 มากที่สุด งานขายของหน้าร้าน ร้อยละ 20.50 งานมัคคุเทศก์หรือนำเที่ยว ร้อยละ 19.50 งานเร่ขายสินค้า ร้อยละ 11.50 งานนายหน้าหรือตัวแทน ร้อยละ 8.50 งานเสมียนพนักงานหรือเลขานุการ ร้อยละ 1.50 งานวิชาชีพวิศวกรรมฯ ร้อยละ 1.0 งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย ร้อยละ 1.0 และน้อยที่สุดงานขับขียานยนต์ ร้อยละ 0.5 พบว่า แรงงานต่างด้าวทำงานในอาชีพที่กฎหมายห้ามคนต่างด้าวทำนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยตรงหลายประการ กรณี

แรงงานต่างด้าวไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ทำให้รัฐไม่มีรายได้จากส่วนนี้ จากข้อมูลพบว่าลูกของแรงงานต่างด้าวเกิดในจังหวัดภูเก็ตระยะ 10 ปีที่ผ่านมา มีจำนวน 13,099 คน มีสถานภาพเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคม สำหรับปัจจัยที่เอื้อให้คนต่างด้าวทำงานในจังหวัดภูเก็ตพบว่ามี 2 ปัจจัยหลัก คือ เป็นผลมาจากการขยายตัวด้านการท่องเที่ยว ทำให้เศรษฐกิจของจังหวัดภูเก็ตดี ทำให้คนต่างด้าวมุ่งหวังที่จะมาทำงานในจังหวัดภูเก็ตเป็นจำนวนมาก และจากการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

คำสำคัญ: คนต่างด้าว, แรงงานต่างด้าว, แรงงานต่างด้าวทำงานแอ่งอาชีพคนไทย

Abstract

This study is a qualitative research which its main objectives include 1) to examine social and economic impacts derived from alien labours in Thai professions, 2) to investigate factors underpinning alien labours into Thai professions, and 3) to propose guidelines for the involved governmental bodies to tackle problems arising from alien labours into Thai professions. The sampling in this study included 200 alien labours in Phuket and 15 key informants from the public and private sectors. Research methods were 1) documentation analysis, 2) interviews, and 3) focus group discussion. The data analysis was descriptive analysis led to inductive conclusion.

The findings were that 136 persons which were accounted for 78 percent of all respondents, violated the Labour Law in Thailand. 20.50

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

percent worked as tour guides, while 19.50, 11.50 and 8.50 percent were parts of walking-direct sales, agents and clerks or secretary, respectively. The least interest of Thai professions was drivers with 0.5 percent of all respondents. The study also found that the violation of Thai Law by those alien labours had direct impacts to the economy and the society. The government also lost their public revenue from the tax exemption of those alien labours incomes. This study highlighted that the children of those alien labours during the last 10 years were 13,099 with the status of statelessness. This has brought to the arising social impacts in the society. The underpinning factors of alien labours into Thai professions included two key factors which were the fast growing economy of the Phuket tourism industry led to high expectation to work in Phuket and also the lax enforcement of Thai Laws.

Keywords: Immigrants, Alien Labours, Alien Labours into Thai Professions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิต ปัจจัยการผลิตอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ยุคแรกของการทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อปี 2504 เป็นต้นมา ที่ประสงค์จะให้มีการพัฒนาประเทศ ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้น และหลุดพ้นจากความยากจน มีการพัฒนาการผลิตจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม ได้ส่งผลให้ประเทศไทยมีการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ทำให้กำลังคนจากภาคเกษตรกรรมที่มีอยู่เดิมต้องปรับเปลี่ยนเป็นกำลังแรงงานภาคการผลิตที่สนับสนุนภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการ และภาคการศึกษาปรับเปลี่ยนหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังคนให้ตรงตามตลาดแรงงานแต่ในระยะ 20 ปีที่ผ่านมา การวางแผนทรัพยากร

มนุษย์ของประเทศไทยยังไม่สัมฤทธิ์ผล ต้องผลิตคนเพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก และเพื่อเป็นไปตามความต้องการของตลาด ตามความต้องการของนักธุรกิจ และของนักอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ เกิดช่องว่างขาดแคลนแรงงานระดับล่างที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะงานกรรมกรและคนรับใช้ภายในบ้านเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจพยายามผลักดันให้รัฐบาลมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาทำงานแทนแรงงานคนไทย ในภาคการผลิต ในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวทุกประเภทที่จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 1,510,740 คน จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) จำนวน 1,433,791 คน (ประเภทตลอดชีพ 495 คน, ทวีไป 102,685 คน, พิสูจน์สัญชาติ 964,832 คน, MOU 365,785 คน) ตามมาตรา 12 จำนวน 42,088 คน ตามมาตรา 13 จำนวน 27,451 คน และตามมาตรา 14 จำนวน 5,404 คน (รายงานกรมการจัดหางาน. 2559) ในส่วนของจังหวัดภูเก็ตมีแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนและอนุญาตทำงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ตทั้งสิ้น 88,485 คน จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) จำนวน 65,059 คน (ประเภท ทวีไป 12,666 คน, MOU 19,809 คน, พิสูจน์สัญชาติ 32,584 คน) ตามมาตรา 12 จำนวน 371 คน, ตามมาตรา 13 จำนวน 458 คน และได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 23,597 คน มีการประมาณการว่าในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตมีคนต่างด้าวทำงานประมาณ 130,000 คน ซึ่งรวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานถูกต้อง ไม่ได้รับอนุญาตทำงาน และทำงานไม่ตรงตามที่ได้รับอนุญาต โดยเฉพาะไปทำงานในตำแหน่งงานที่กฎหมายห้ามคนต่างด้าวทำใน 39 อาชีพ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522

จะเห็นได้ว่า การที่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นการตัดโอกาสการทำงานของคนไทย ถือเป็นการทำงานแย่งอาชีพคน

ไทย และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ด้วย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อให้แรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งการศึกษาความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตว่ามีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยที่เอื้อให้แรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยและแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทย

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต จำนวน 200 คน เพื่อสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด และหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานภาคเอกชน ผู้ประกอบการ นายจ้าง จำนวน 15 คน เพื่อสนทนากลุ่ม ตามประเด็นที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือประกอบเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (Document Research) เป็นการศึกษาหาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ รายงานวิจัย พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เป็นข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทย
2. การสัมภาษณ์ (Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต จำนวน 200 คน เพื่อหาข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทย

3. การสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) จากผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน องค์กรภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และนายจ้าง จำนวน 15 คน เพื่อให้ข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยในจังหวัดภูเก็ต

ความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการควบคุมคุณภาพความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Credibility) ด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์-ใช้แบบที่กำหนดหัวข้อไว้ อย่างชัดเจน ก่อนนำไปใช้ได้นำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ผู้สัมภาษณ์-ได้มีการชี้แจง แนะนำ ทำความเข้าใจในหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อได้เข้าใจตรงกันของเรื่องที่สัมภาษณ์และเรื่องที่ทำการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีผู้สัมภาษณ์ จำนวน 3 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และมีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

3. การสนทนากลุ่ม-เป็นการสนทนาตามประเด็นของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปความคิดเห็นในแต่ละประเด็น และจัดทำสรุปผลจากการสนทนากลุ่ม

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการสนทนากลุ่มในช่วงเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนมกราคม 2560 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดและเลือกพื้นที่เป้าหมายในการเข้าไปเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว ได้แก่ สถานที่ทำงาน ห้างร้าน บริษัท ชายหาด สวนสาธารณะ และบริเวณที่พักคนงานในพื้นที่เขตอำเภอเมือง อำเภอถลาง และอำเภอกะทู้
2. กำหนดสถานที่ วัน เวลา และการประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม
3. ดำเนินการสัมภาษณ์และการประชุมสนทนากลุ่มตามแผนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากเอกสาร ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อมูลจากการสนทนา

กลุ่ม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา เพื่อสร้างข้อสรุปที่จำเป็น หาคำตอบตามประเด็นที่กำหนด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล
2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มมาบันทึกความถี่ของข้อมูลซ้ำ
3. สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเบื้องต้นของแรงงานต่างด้าวที่ให้สัมภาษณ์ จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 136 คน ร้อยละ 68 เป็นหญิง จำนวน 64 คน ร้อยละ 32 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 65 คน ร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่สัญชาติพม่า จำนวน 79 คน ร้อยละ 39.50 ส่วนใหญ่ทำงานในอาชีพกรรมกร จำนวน 64 คน ร้อยละ 32.00 และขายของหน้าร้าน จำนวน 41 คน ร้อยละ 20.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 75 คน ร้อยละ 37.50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดภูเก็ต มากกว่า 4 ปี จำนวน 120 คน ร้อยละ 60 พบว่า แรงงานต่างด้าวทำงานในอาชีพที่กฎหมายกำหนด ห้ามต่างด้าวทำ จำนวน 136 คน หรือร้อยละ 78 ยกเว้นงานในอาชีพกรรมกร จำนวน 64 คน ร้อยละ 32 ซึ่งได้รับการผ่อนผันอนุมัติให้ทำเป็นการชั่วคราว มีรายละเอียดดังนี้

ประเภทงานในอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
1. กรรมกร	64	32.00
2. ขายของหน้าร้าน	41	20.50
3. ขับขี่ยานยนต์	1	0.50
4. งานนายหน้าหรือตัวแทน	17	8.50
5. งานวิศวกรรม งานวิศวกรรมโยธาที่เกี่ยวข้องกับงานออกแบบและคำนวณ จัดระบบวิจัย	2	1.00
วางโครงการทดสอบ ควบคุมการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ		
6. งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย	2	1.00
7. งานมัคคุเทศก์หรือเจ้าหน้าที่	39	19.50
8. งานเร่ขายสินค้า	23	11.50
9. งานเสมียนพนักงานหรืองานเลขานุการ	3	1.50
10. งานอื่นๆ	8	4.00
รวม	200	100

2. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่ต้องเสียภาษีเงินได้บางประเภท เช่น ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา แต่ในขณะเดียวกัน หน่วยงานของรัฐจะต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลแรงงานต่างด้าวหลายประการ เช่น การศึกษา การสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม เป็นต้น เช่น ที่พบที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับผู้ป่วยที่เป็นคนต่างด้าว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว ตามหลักมนุษยธรรมเป็นการสงเคราะห์ โดยโรงพยาบาลไม่สามารถเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลกับผู้ป่วยได้ในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2555-2559) จำนวนผู้ป่วย 407 คน จำนวนงบประมาณรวม 22,977,638 บาท เป็นต้น ทางด้านสังคมได้ส่งผลกระทบหลายประการ เช่น ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความหวาดระแวงของคนในชุมชนที่ใกล้ที่พักคนงานของแรงงานต่างด้าว (แคมป์) การแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาเชิงวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น ที่พบเป็นปัญหาสำคัญทางสังคม กรณีลูกของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในจังหวัดภูเก็ตมีเพิ่มขึ้นทุกปี ในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2550-2559) ลูกของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในโรงพยาบาลของรัฐ 3 แห่ง ในจังหวัด

ภูเก็ต (โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต, โรงพยาบาล ปัตตอง และโรงพยาบาลกลาง) มีจำนวน 13,099 คน เฉลี่ยปีละ 1,520 คน บุคคลดังกล่าวถือเป็นบุคคลไร้สัญชาติที่อยู่ในจังหวัดภูเก็ตและในอนาคตจะเป็นปัญหาเรื่องของสัญชาติต่อไป

3. ปัจจัยที่เอื้อให้แรงงานต่างด้าวทำงานแอ้งอาชีพอีสานไทย พบว่ามี 2 ปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตมีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวในอัตราที่สูง มีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก แรงงานมีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถส่งเงินกลับบ้านในประเทศของตนได้ง่าย และปัจจัยการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

4. แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทำงานแอ้งอาชีพอีสานไทย พบว่า มีข้อเสนอขอให้มีการพิจารณาทบทวนมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องในการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราวระหว่างรอส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเฉพาะให้ทบทวนในกรณีให้ดำเนินการส่งแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามกลับเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร และให้มีการเข้มงวดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวทำงานแอ้งอาชีพอีสานไทย ศึกษาพื้นที่จังหวัดภูเก็ต มีข้อค้นพบหลายประการ แต่จะขออภิปรายเพียง 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ผลกระทบเศรษฐกิจและสังคม ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอส่งตัวกลับ 3 สัญชาติ นั้น มีการทำงานตรงตามที่ได้รับอนุญาต (งานกรรมกรและงานคนรับใช้ในบ้าน) เพียงร้อยละ 57.66 ส่วนที่เหลือ พบว่าทำงานในอาชีพอื่นที่กฎหมายห้ามคนต่างด้าวทำ มากที่สุด คือ ขายของหน้าร้าน ร้อยละ 26.13 รองลงมา งานเร่ขายสินค้า ร้อยละ 13.50 งานมัคคุเทศก์ ร้อยละ

1.80 และน้อยที่สุด คือ ขับขี่ยานยนต์ ร้อยละ 0.90 และยังพบอีกว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่ในจังหวัดภูเก็ตนานมากกว่า 4 ปี ร้อยละ 60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนต่างด้าวที่อยู่ในจังหวัดภูเก็ตได้รับการผ่อนผันขยายเวลาให้อยู่ต่อเรื่อยมา ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานได้เป็นการชั่วคราวระหว่างรอส่งตัวกลับ ในระยะเวลา 1 ปี หรือ 2 ปี เท่านั้น ในขณะที่คนต่างด้าวกลุ่มอื่นที่เข้ามาแอบแฝงทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะถือวีซ่า (ตรวจลงตรา) ประเภทวีซ่านักท่องเที่ยว (Tourist Visa) ซึ่งกลุ่มนี้จะอยู่ในราชอาณาจักรได้ 6 เดือน และต่ออายุได้อีก 30 วัน และถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant) ซึ่งกลุ่มนี้อยู่ได้ไม่เกิน 90 วัน และขยายเวลาพำนักได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี อย่างนี้ เป็นต้น

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานไม่ตรงกับงานที่ได้รับอนุญาต ทำงานในอาชีพที่กฎหมายห้ามไว้ รวมถึงคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายแต่แอบแฝงทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ถือว่าเป็นการทำงานที่แอ้งอาชีพอีสานไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยตรง เพราะคนเหล่านี้ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ ทำให้รัฐขาดรายได้เป็นจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานของรัฐในพื้นที่จะต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการให้บริการในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมากในแต่ละปี เช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตต้องให้บริการการรักษาพยาบาลตามหลักมนุษยธรรมเป็นการสงเคราะห์กับคนต่างด้าว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว จำนวน 407 คน จำนวนงบประมาณทั้งสิ้น 22,977,638 บาท โดยที่ไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากบุคคลดังกล่าวได้ อย่างนี้เป็นต้น

ด้านสังคม ผู้ติดตามหรือลูกของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2548 ให้ขึ้นทะเบียนและอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวนั้น พบว่าในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตมีผู้ติดตามมาขอขึ้นทะเบียนที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เมื่อเดือนกรกฎาคม 2559 มีจำนวน 558 คน

และจากข้อมูลการศึกษา พบว่า ลูกของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในโรงพยาบาลของรัฐ 3 แห่ง ในจังหวัดภูเก็ต ที่โรงพยาบาลพระภูเก็ฏ โรงพยาบาลกลาง และโรงพยาบาลป่าตอง ในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2550-2559) มีจำนวน 13,099 คน เฉลี่ยลูกของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในโรงพยาบาลของรัฐ 3 แห่ง ปีละ 1,520 คน และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี คนกลุ่มนี้ถือเป็นคนไร้สัญชาติ จะส่งผลกระทบต่อสังคมโดยตรง และในอนาคตจะเป็นปัญหาเรื่องสัญชาติและปัญหาสังคมต่อไป

2. ปัจจัยที่เอื้อให้แรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทย ผลการศึกษา พบว่า มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานแย่งอาชีพคนไทยมี 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ กลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ และรวมถึงเวียดนามอีก 1 สัญชาติ ที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบผ่อนผันเพิ่มเติม เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2558 และ กลุ่มสอง คือ กลุ่มคนต่างด้าวชาติอื่นที่เข้าเมืองถูกกฎหมายแต่แอบแฝงทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต และพบว่ามีปัจจัยที่เอื้อให้แรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทย ทั้ง 2 กลุ่ม มีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตมีเศรษฐกิจดี มีงานให้ทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเงินส่งกลับไปยังประเทศภูมิลำเนาได้สะดวก พบว่า แรงงานต่างด้าวมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 37.50 ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ และมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 17.00 ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวชาติอื่นๆ ที่แอบแฝงทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต และปัจจัยการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าช่วงที่เจ้าหน้าที่เข้มงวดกวดขันการจับกุมแรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมายจะมีสถิติการจับกุมดำเนินคดีสูง ตัวอย่างสำนักงานนายทะเบียนธุรกิจนำเข้ายวมัคคุเทศก์ สาขาภาคใต้ เขต 2 จังหวัดภูเก็ต จับกุมผู้กระทำความผิดพระราชบัญญัติธุรกิจนำเข้ายวมัคคุเทศก์ 2551 ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ในปี พ.ศ.2557 จับกุมดำเนินคดีได้จำนวน 6 ราย ในปี พ.ศ.2558 จำนวน 12 ราย และในปี 2559 จำนวน 19 ราย และในปี พ.ศ.2559 ได้ดำเนินคดีและถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจนำเข้ายวมัคคุเทศก์ที่มีคนต่างด้าว

เข้ามาประกอบธุรกิจไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดจำนวน 6 ราย อย่างนี้เป็นต้น

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยจากการศึกษาการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยที่สอดคล้องกัน สรุปได้ 4 ประการ คือ 1) เห็นควรให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายเข้มงวดกวดขันกับการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง 2) ให้มีการเก็บภาษีเงินได้และภาษีอื่นที่แรงงานต่างด้าวพึงจ่าย 3) เห็นควรให้มีการพิจารณาทบทวนมติคณะรัฐมนตรีที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่และอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวเพื่อรอส่งกลับ โดยเฉพาะให้มีการพิจารณาส่งแรงงานต่างด้าวที่อยู่นานๆ กลับประเทศของตนเอง และรวมถึงผู้ติดตามหรือลูกของแรงงานต่างด้าว เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ด้านการวิจัย

ควรศึกษาวิจัยและการจัดทำฐานข้อมูลการบริหาร การติดตามแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในราชอาณาจักร และเป็นฐานข้อมูลที่มีสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและติดตามแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรเป็นรายบุคคลได้

ด้านการปฏิบัติ

ในระดับจังหวัด ควรจะมีการบูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คนต่างด้าวปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและเห็นควรมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการกำกับ ดูแล การบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัด

ผู้วิจัยขอขอบคุณ รศ.ดร.เอนก หิรัญรักษ์ ผศ.ดร.เทิดศักดิ์ ยอแสงรัตน์ ผศ.ดร.อรไท ครุฑเวโช เป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้คำปรึกษาและตรวจร่างงานวิจัยให้ในครั้งนี้ และขอขอบคุณ นายสุรัช ชัยวัฒน์ ประธานหอการค้าจังหวัดภูเก็ต นายจริญ สังสาร เลขาธิการหอการค้าจังหวัดภูเก็ต นางละอองดาว คมสัน

สถิติจังหวัดภูเก็ต นายวัชรินทร์ ไชยานุพงศ์ อุตสาหกรรมจังหวัดภูเก็ต นายสิทธิพงศ์ สายสาครเรศ แรงงานจังหวัดภูเก็ต นายขันติยะ แพนเดช จัดหางานจังหวัดภูเก็ต นายวิโรจน์ ภู่อ้อม ดร.สมคุณ ชอบดี นายสมบูรณ์ หวังแต่ธรรม รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ดร.ประพรศรี นรินทร์รักษ์ ผู้เชี่ยวชาญนโยบายและแผนสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต นายกฤษ เทพบำรุง นายกสมาคมมัคคุเทศก์อันดามัน นายศุภชัย วัฒนกลินการ นายกสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพภูเก็ต หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งนี้ และขาดไม่ได้ที่ต้องขอขอบคุณ นางสาววรรณ เพชรดี เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จังหวัดภูเก็ต และนายเจนวิทย์ ชัยลิ้ม พนักงานสถิติ สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต ที่กรุณาเสียสละเวลา เป็นผู้เก็บข้อมูลสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในการทำวิจัย จนงานเสร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2559). รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าว ฉบับประจำเดือนกันยายน. กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วันสาระ. (2552). รายงานการวิจัย เรื่อง การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการทำบัญชีรายชื่ออาชีพงาน สำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. กฤตยา อาชวนิจกุล. (2540). บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. จันทรา ธนะวัฒนาวงศ์ และคณะ. (2553). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง แนวทางและกลไกการแก้ไขปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไร้รัฐกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว: กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเบญจเทธิก จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ชนนาถ รัตนมณี และคณะ. (2547). รายงานการวิจัย เรื่องแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงของชาติ สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา.

ไชยา ยัมวิไล. (2559, 5 กันยายน). "การแย่งอาชีพคนไทย" สยามรัฐ.

ตรี อัครเดชา. (2553). รายงานการศึกษาปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานจังหวัด กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต. จังหวัดภูเก็ต.

ต่างชาติรุกคืบแย่งอาชีพค้าขาย. (2559, 30 สิงหาคม). ไทยรัฐ ฉบับพิเศษ [online]. <http://www.thairath.co.th/content/706050>.

บุญนะ ดันตระกูล. (2546). แนวทางการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปนัดดา สินอาษา. (2538). รายงานการวิจัย เรื่องการตอบสนองแรงงานต่อภาวะโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปราโมท ประสาทกุล. (2543). ประชากรศาสตร์การศึกษาเรื่อง ประชากรมนุษย์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปิยะนุช โปตะวนิช (2554). รายงานการวิจัย: ตัวแทนอำพลาง. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัตินำเข้าเยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

**พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพ
ที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522**

มยุรี อนุมานราชธน. (2552). นโยบายสาธารณะ.

กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.

ศิริขวัญ ไพทรัพย์ และษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี. (2554).

รายงานการวิจัย เรื่อง การต่อสู้ในชีวิตประจำวัน
ของ แรงงานข้ามชาติภายใต้กระแสเสรีนิยม
ใหม่ กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติ
กัมพูชาในสมุทรปราการและแรงงานข้ามชาติ
พม่าในภูเก็ต. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยสงขลา-
นครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553).

รายงานผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้าม
ชาติของไทย ภายใต้ยุคพหุสัจจะชาติ ฉบับที่
86 เดือน กันยายน 2553. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สาโรจน์ คมคาย. (2553). วิเคราะห์ปัญหาทาง

กฎหมายในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว
หลบหนีเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
นิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.

สุภางค์ จันทรวานิช. (2540). รายงานการศึกษาเรื่อง

นโยบายการเคลื่อนย้ายของประชากรและ
ผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ.
กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย
สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของตำรวจ สังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGY THAT IMPACTS ON
THE EFFECTIVENESS OF POLICE OFFICERS AT THE OFFICE
OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

ร้อยตำรวจโท ปิยะณัฐ รัตนเพียร¹ ดร.อัญชลี นรินทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านทักษะ และความสามารถในการถ่ายทอดการทำงาน และด้านความเข้าใจในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็ว และโปร่งใสในการทำงานด้านการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด และด้านระเบียบวินัยในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานและพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมี 3 ปัจจัยคือ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการศึกษาครั้งนี้ สำหรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังกัดกองบัญชาการสำนักงาน ทุกด้าน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผลที่ได้ก็จะใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ, ประสิทธิภาพ, การสื่อสาร, กองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Abstract

The purposes of this study were to study the use information and communication technology at the Office of Information and Communication Technology, Royal Thai Police Data were collected from a sample group of police totally 241 persons. The result of this study found that the effectiveness on work operating in overview were at high level as skill and ability in work transferring, and understanding their work. Three factors which had moderate effect were; effectiveness and transparency in their work, the fast and transparent, the maintenance and use of government property economically, and discipline in their work. From hypothesis testing found age, marriage status, and monthly income, had affected on the performance of the officers at .05 level of significance, but gender, education level, level of position, and period of work had not. In addition, all aspects of the use of information and communication technology had relation with the

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

effectiveness the performance of the officers on work operating at .05 level of significance. The outcome of the study would be a useful guideline in developing operation fast and effectiveness for people's satisfaction.

Keywords: Information technology, effectiveness, Communication, The Office of Information and Communication Technology, Royal Thai Police.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศและการปฏิบัติงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้กำหนดนโยบายขึ้นเป็นกรอบวิสัยทัศน์ เพื่อปรับทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งในขณะที่สถานการณ์ภายนอกองค์กรกำลังเร่งเร้าทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ต้องปรับปรุงการทำงานทั้งในแง่แนวคิดทางการบริหาร ยุทธวิธีในการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน รวมถึงวิธี การจัดการกับปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่ตำรวจต้องรับผิดชอบอยู่ ซึ่งหากไม่รีบปรับปรุงองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับแล้วสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะกลายเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างปัญหาให้สังคม

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติราชการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งระบบเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพสอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารระดับกระทรวงและระดับประเทศ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันนี้การสื่อสารเป็นยุค Thailand 4.0 องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีมากเท่าไรก็จะทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นๆ ในหลายๆ ด้าน ทั้งนี้ผลที่ได้ก็จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เอกสิทธิ์ เลาะมิ่ง และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง การยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อการพัฒนาชุมชนของพัฒนากรในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการตัดสินใจการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อการพัฒนาชุมชนของพัฒนากรในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง พบว่า กระบวนการตัดสินใจการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของพัฒนากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอนสรุปได้ คือ ขั้นตอนการรับรู้ พัฒนาการมีความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประโยชน์ต่องานพัฒนาชุมชน ขั้นตอนการสนใจ พัฒนาการมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อการปฏิบัติงาน ในอนาคตมากขึ้น ขั้นตอนตัดสินใจ พัฒนาการมีความตั้งใจศึกษาการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ของกรมการพัฒนาชุมชน ขั้นตอนปฏิบัติพัฒนากร มีความสามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ของกรมการพัฒนาชุมชน และขั้นตอนยืนยัน พัฒนาการติดตามข่าวสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นประจำ

2. การเปรียบเทียบการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อการพัฒนาชุมชนของพัฒนากรในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง พบว่า พัฒนาการที่มีอายุ ตำแหน่ง อายุราชการ และประสบการณ์อบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมมีการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การจัดการความรู้ พบว่า พัฒนาการมีการนำความรู้ฝังส่วนบุคคลและองค์กรมาจัดการความรู้และพัฒนา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม รวบรวม ประมวล จัดเก็บเป็นฐานข้อมูล และถ่ายทอดความรู้ผ่านการประชุม การอบรม เว็บไซต์ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ นั้นไปเผยแพร่ต่อชุมชน

4. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า พัฒนาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเต็มใจที่จะเข้ารับการอบรม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระหว่างองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและชุมชน

วาสนา สามสี (2555) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจต่อไป โดยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการดูแลรักษาและ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.00) ด้านระเบียบวินัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 2.98) ด้านทักษะและความสามารถในการถ่ายทอดการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 2.79) ด้านความรวดเร็วและโปร่งใสในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 2.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ความเข้าใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 2.59) โดยมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 2.80

อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีเพศ ชาย ระดับการศึกษาและสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีเพียงอายุและรายได้รวมต่อเดือนต่างกันเท่านั้นที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พลภัทร แก้วอาษา (2556) ศึกษาเรื่อง การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปราม: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปราม ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุง และเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับ และการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปราม ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุง จำแนกตามปัจจัยต่างๆ ผลการศึกษา พบว่า

1) การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปราม พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ สนใจเทคโนโลยี การรับรู้เทคโนโลยี ประเมินค่าเทคโนโลยี และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ยอมรับเทคโนโลยี ทดลองใช้เทคโนโลยี โดยมีค่าเฉลี่ยของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปรามในภาพรวมเท่ากับ 3.76 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุง พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุงที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการยอมรับ และการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปรามไม่แตกต่างกัน มีเพียงข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุงที่มีชั้นยศต่างกันเท่านั้นที่มีการยอมรับ และการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปรามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศวัน ชินนาทศิริกุล และคณะ (2556) ศึกษาเรื่อง สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และศึกษาเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียนจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่บุคลากรเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียน และพบว่า 2.1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) บุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 และเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 มีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2.3) บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 605 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane, 1973: 125) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 241 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน ด้านการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด ด้านความรวดเร็วและโปร่งใสในการทำงาน ด้านทักษะและความสามารถในการถ่ายทอดการทำงาน

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ซึ่งจะมีข้อความแบบประมาณค่าที่ใช้วัด 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกานูนาค. 2537)

จากสูตร ช่วงชั้นคะแนน = คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด/ระดับการวัด

$$\text{แทนค่าระดับการวัด} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จะได้เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมากำหนดตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้แนวทางในการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม และสร้างประเด็นคำถามขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดที่กำหนด

2. นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้น นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1) วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน สถิติทดสอบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F test (One way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.40 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส

คิดเป็นร้อยละ 73.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.80 มีชั้นยศร้อยตำรวจตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.60

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ได้แก่ การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และการสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านทักษะและความสามารถในการถ่ายทอดการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และด้านความเข้าใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วและโปร่งใสในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ด้านการดูแลรักษาและ ใช้อุปกรณ์ของทางราชการอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และด้านระเบียบวินัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อ มีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ได้เท่ากับ 0.875 ซึ่งมากกว่าที่กำหนด จึงปฏิเสธ

สมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตั้งแต่สมมติฐานที่ 1.2 ถึง สมมติฐานที่ 1.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐาน ก็ต่อเมื่อมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยกว่า .05 และถ้ายอมรับสมมติฐานจะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้ค่าเท่ากับ $= 0.043^*$ ซึ่งน้อยกว่าที่กำหนดจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจ 20-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $= .000^*$ ซึ่งน้อยกว่าที่กำหนด ($\alpha = .05$) จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสดและหย่าร้าง ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพหม้ายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ได้ค่า $= 0.331$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $= .431$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ได้ค่า $= .358$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ได้ค่า $= .000^*$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05$) จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจ ที่รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า ถ้ามีการรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาก ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 1 การทดสอบความสัมพันธ์ของการรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	241	241
การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	241	241

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.2 การสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha=.05$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า ถ้าสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาก ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของการสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ

		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Correlation	1	.312**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	241	241
การสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	Correlation	.312**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	241	241

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.3 การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

กำหนด ($\alpha=.05$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาก ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของการทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Correlation	1	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	241	241
การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	Correlation	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	241	241

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.4 การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha=.05$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า ถ้ามีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาก ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ

		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Correlation	1	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	241	241
การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	Correlation	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	241	241

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมี 3 ปัจจัยคือ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สามสี (2555) พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีอายุ และรายได้รวมต่อเดือนต่างกันเท่ากันที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ พลภัทร แก้วอาษา (2556) ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคลองกรูที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปรามไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมี 4 ปัจจัยคือ เพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สามสี (2555) พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีเพศ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลภัทร แก้วอาษา (2556) ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลคลองกรูที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปรามไม่แตกต่างกัน

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังกัดกองบัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า มีความสัมพันธ์ทุก

ด้านโดยการรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สิงห์ตา (2547) พบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การพัฒนาระบบสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ความสนใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของข้าราชการตำรวจยังอยู่ในระดับน้อย เพราะ ข้าราชการตำรวจสมัยใหม่ต้องทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก หน่วยงานต้องส่งเสริมให้มีการเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ

2. การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของข้าราชการตำรวจยังอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ดังนั้นหน่วยงานควรจัดทำคู่มือการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือให้กับข้าราชการตำรวจด้วย

3. การดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่หน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานรัฐต้องส่งเสริมให้ข้าราชการตระหนักถึงการนำภาษีของประชาชนมาใช้อย่างคุ้มค่า

4. หน่วยงานตำรวจต้องส่งเสริมคุณลักษณะเฉพาะตัวของข้าราชการตำรวจด้วย โดยเฉพาะความอดทน อดกลั้น ความพอเพียง ตามกรอบประเพณีที่ดีงาม ของไทยโดยไม่ปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เข้ามาสู่สังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- พลภัทร แก้วอาษา. (2556). การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในงานป้องกันปราบปราม: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลฉลองกรุง. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- ไพฑูรย์ สิงห์ตา. (2547). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาระบบสารสนเทศของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2552, มีนาคม-พฤษภาคม). ความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยสยาม. วารสารสยามวิชาการ. 9(13)
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2552). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- วาสนา สามสี. (2555). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- ศศวัน ชินนาทศิริกุล และคณะ. (2556). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมศักดิ์ หนองหงส์ และ สุรเดช บุญลือ. (2558, มกราคม-มิถุนายน). ระบบจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 4(1).
- เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต. (2537). การเขียนเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.

เอกสิทธิ์ เสาะมิ่ง และคณะ. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). การยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อการพัฒนาชุมชนของพัฒนาการในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2(2): 104.

Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจโท ปิยะธวัช รัตนพีร
วัน เดือน ปีเกิด	22 สิงหาคม 2529
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งหน้าที่	รองสารวัตร กลุ่มงานตรวจสอบ และวิเคราะห์
การทำงานปัจจุบัน	การกระทำความผิดทาง เทคโนโลยี บก.สสท.

มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง Preventive Measures to Enhance Children and Youths from Recidivism of the Central Juvenile and Family Court

พรรณณี ศรีวานิชย์พุฒิ¹ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร² และ รศ.ดร.พิสมัย จารุจิตติพันธ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ 2) เพื่อศึกษามาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กลุ่มตัวอย่างวิจัย ประกอบด้วย ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และนักจิตวิทยา แบบสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ส่วนแบบสอบถาม จำนวน 151 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าเป็น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 61 ปี ขึ้นไป วุฒิสุงสุดทางการศึกษาระดับปริญญาโท และเป็นผู้พิพากษาสมทบที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 4-6 ปี

2. การจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.20$) จากการมีเจตนาของศาลเยาวชนและครอบครัวร่วมกัน รองลงมาเป็นด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.18$) จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ลำดับสุดท้ายเป็น ด้านรูปแบบ ($\bar{X} = 3.89$) จากการกำหนดกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่ใช้ในการป้องกัน แก้ไข บำบัด พื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

3. มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1) การให้

คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน และครอบครัว 2) กระบวนการยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว 3) การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 4) กิจกรรมแก้ไข บำบัด พื้นฟู เด็ก เยาวชน และครอบครัว 5) การบูรณาการ สร้างเสริมสวัสดิภาพ เด็ก เยาวชน และครอบครัว 6) มาตรการประกอบอื่นๆ เช่น การจัดการศึกษานอกโรงเรียน (ก.ศ.น.) ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (แยกรายด้าน) ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (โดยรวม) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 63.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ = .311

คำสำคัญ: มาตรการป้องกันแก้ไข กระทำผิดซ้ำ เด็ก และเยาวชน ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

Abstract

The purpose of this research are 1) to study management factor of the Central Juvenile and Family Court have an affect on effectiveness of the prevention and enhancement of children and youths' recidivism 2) to study preventive measure to enhance children and youths' recidivism. The research sample groups consist of judges, associate judges and psychologists interviewing forms amount 9 persons and questionnaires amount 151 persons by choosing specific type. The research tool was questionnaire with structural form. The questionnaire was appraisal scale 5 levels data analysis show the value of frequency, percent, mean, deviation by using the statistic of multiple regressive analysis.

The result of research found that

1. The most answerers were female age over 61 years, education qualification master's

¹ นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการศึกษาด้านจิตวิทยา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

degree and have been experienced associate judges for 4-6 years.

2. The management of the Central Juvenile and Family court in overall image was in high level as the followings: shared values ($\bar{X} = 4.203$) from the intention of the Juvenile and Family Court secondary, the strategy ($\bar{X} = 4.185$) specify vision, obligation and strategy planning. The last order was pattern ($\bar{X} = 3.89$) from specifying activities and other projects to prevent. Solve, treat, rehabilitate children and youths who do guilty.

3. Preventive measures to enhance children and youths from recidivism of the Central Juvenile and Family Court overall image was in high level consisting of 1) advisory opinion for children, youths and families 2) the process of judgement of the Juvenile and Family Court 3) Skill development training 4) The activities to solve, treat, rehabilitate children, youths and families. 5) Integration supporting children, youth and families' welfare. 6) Other compound measures such as Non-Formal Education in the Central Juvenile and Family Court.

4. The factor analysis for management of the Central Juvenile and Family Court (separate each side) affecting the measures of preventive measure to enhance children and youths' recidivism of the Central Juvenile and Family Court (entirely) by statistic significance at level .05 percentage 63.60 and has deviation standard value of prediction = .311

Keywords: Preventive measures to enhance children and youths' recidivism of the Central Juvenile and Family Court

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เด็กและเยาวชนถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะถือว่า เด็กคืออนาคตของชาติแต่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สภาพแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อเด็กและเยาวชนที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม และกระทำผิดกฎหมาย

เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และมีการกระทำผิดซ้ำ นับวันจะมีจำนวนและความรุนแรงมากขึ้น รวมถึงเด็กและเยาวชนต่างสถาบันยกพวกตีกัน ที่เป็นปัญหามานานและแก้ไขได้ยาก ส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของประเทศไทย ซึ่งความผิดดังกล่าวประกอบด้วย ความผิดเกี่ยวกับสารเสพติด ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ความผิดเกี่ยวกับ ชีวิตและร่างกาย ความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับอาวุธและวัตถุระเบิด และความผิดอื่นๆ เช่น จากข้อมูลข่าวสาร หนังสือพิมพ์ สื่อต่างๆ รวมถึงสื่อออนไลน์ และจากสถิติของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การที่เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ประพฤติดกฏหมายอย่างต่อเนื่อง หากไม่ได้รับการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ให้ถูกต้องเหมาะสม อุปนิสัยดังกล่าวจะติดตัวไปเป็นอาชญากรในอนาคต ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเด็กและเยาวชนมีวุฒิภาวะที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ทั้งด้านการเรียนรู้ อารมณ์ พฤติกรรม ความรู้สึก ผิดชอบชั่วดี และขาดประสบการณ์ในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 กำหนดให้ศาลเยาวชนและครอบครัว จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำและประสานการประชุม เพื่อแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็ก เยาวชนและครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยงานรองรับภารกิจของศาลตามกฎหมาย แสดงให้เห็นว่า ศาลเยาวชนและครอบครัวมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการลงโทษ แต่มุ่งการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็ก หรือเยาวชนให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ เพื่อให้เด็ก เยาวชน และครอบครัวเกิดความเข้าใจ รับรู้ถึงปัญหามีแรงจูงใจพร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ทำให้เห็นคุณค่า และศักยภาพของตนเอง สามารถกลับเข้าสู่สังคม และอยู่ร่วมกับครอบครัวได้อย่างปกติสุข ก่อนมีคำพิพากษาแต่ละคดี (ทวีศักดิ์ จันทรวิระเสถียร. 2556: 191) มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ทำให้ทราบปัญหาที่มีผลต่อการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน พร้อมกับวางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ซึ่งผลที่ได้รับช่วยให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกลับตัวเป็นคนดีและไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ

ตาราง 1 จำนวนของคดีเด็กและเยาวชนที่การกระทำ
ผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางกับ
จำนวนที่ถูกดำเนินคดี ปีพ.ศ. 2553-2558

จำนวนคดี / ปี พ.ศ.	2553	2554	2555	2556	2557	2558
จำนวนคดีที่ จับกุมทั้งสิ้น	4,069	2,912	3,190	3,258	3,295	3,271
จำนวนคดีที่ เป็นการกระทำ ผิดซ้ำ	488	321	460	488	577	580
ร้อยละของ คดีที่เป็นการ กระทำผิดซ้ำ	11.99	11.02	14.42	14.98	17.51	17.73

ที่มา: ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กระทรวง
ยุติธรรม. สถิติคดีย้อนหลัง ปี พ.ศ. 2553-2558

จากตาราง 1 แสดงจำนวนของคดีเด็กและเยาวชน
ที่กระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางปี
2553-2558 คิดเป็นร้อยละ 11.99, 11.02, 14.42, 14.98,
17.51 และ 17.73 ของจำนวนคดีทั้งสิ้นตามลำดับ ซึ่งมี
แนวโน้มสูงขึ้น ในปี 2557 มีเด็กและเยาวชนที่กระทำ
ผิดซ้ำสูงขึ้นจากปี 2556 คิดเป็นร้อยละ 18.24 ส่วนปี
2558 สูงขึ้นจากปี 2556 คิดเป็นร้อยละ 18.85

จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง
มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ
ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง เพื่อให้เด็กและ
เยาวชนที่กระทำผิดกลับตัวเป็นคนดี ไม่หวนกลับมา
กระทำผิดซ้ำ ส่งผลต่อจำนวนคดีของเด็กและเยาวชนที่
กระทำผิดซ้ำลดลง

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับ
มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำ
ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของงานวิจัยทั้งหมด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชน
และครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกัน
แก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ
2. เพื่อศึกษามาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและ
เยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัว
กลาง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ที่ประกอบด้วยการ
วิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ที่ได้จากการรวบรวม
ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา ผลงานการ
วิจัย วารสาร บทความ รายงานทางวิชาการและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล
เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้
พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และนักจิตวิทยา ของศาล
เยาวชนและครอบครัวกลาง รวมทั้งสิ้น 202 คน (ศาล
เยาวชนและครอบครัวกลาง. 2558)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และนักจิตวิทยา ของ
ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้
ในการวิจัย จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์
จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้พิพากษา 3 คน ผู้พิพากษา
สมทบ 4 คน และนักจิตวิทยา 2 คน

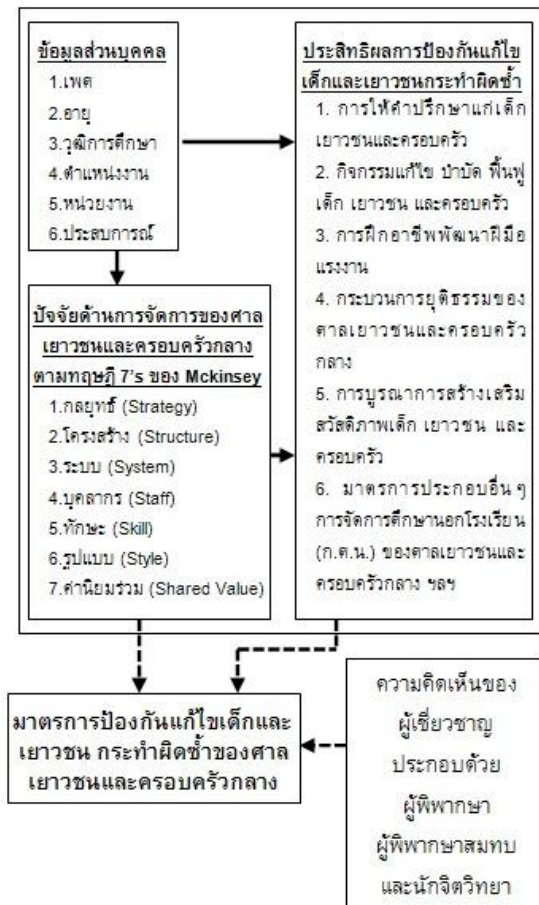
กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสอบถาม
จำนวน 151 คน ประกอบด้วย ผู้พิพากษา จำนวน 31
คน ผู้พิพากษาสมทบ จำนวน 116 คน และ นักจิตวิทยา
จำนวน 4 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน
(Krejcie; & Morgan. 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้นภูมิ โดยกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน
.05

3. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่ 1 เมษายน
2559 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2559 เป็นระยะเวลา 7 เดือน

4. สถานที่ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ศาลเยาวชน
และครอบครัวกลาง กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี 7'S ของ McKinsey
(Robbins; & Coulter. 1996) และใช้แนวคิดทฤษฎีการ
ให้คำปรึกษาของฟรอยด์ (Freud. 1961) โดยสรุป
แนวคิดในการวิจัยดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยอาศัย แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ 7'S McKinsey แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และแนวคิดและทฤษฎีการให้คำปรึกษา มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และ นักจิตวิทยา ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 9 คน ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์นำไปวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ร่วมกับผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำเสนอเป็นมาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

2. แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ และมาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จากผู้พิพากษา พิพากษาสมทบ และ นักจิตวิทยา จำนวน 151 คน แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ

ตอนที่ 3 เพื่อนำเสนอมาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

โครงสร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การแปลผลของความคิดเห็นพิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ความถูกต้องและความเหมาะสม กระทำโดยผู้เชี่ยวชาญของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง และนักวิชาการจำนวน 5 คน ซึ่งผลจากการคำนวณได้ค่า IOC = 0.88

ในการตรวจสอบคุณภาพค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Validity and Reliability) ได้ทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 30 คน จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนมัค (Alpha Coefficient) พบว่ามีค่า = 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในช่วงเวลา ระหว่าง เมษายน ถึง มิถุนายน 2559

2. การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในช่วงเวลาระหว่างสิงหาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม กระทำโดยการอธิบายด้วยสถิติพรรณนา

2. การวิเคราะห์ลักษณะของปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง และประสิทธิผลของการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนและของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กระทำโดยการอธิบายข้อมูลความคิดเห็น โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. การวิเคราะห์มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กระทำโดยการอธิบายข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจาก 1-3 และข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (สูตรนุ ศรีไสย์) ประกอบด้วย Adjusted R^2 , F, t

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.82) อายุ 61 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 31.79) วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 60.93)

การปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ (ร้อยละ 76.82) หน่วยงาน ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กระทรวงยุติธรรม และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ตั้งแต่ 4-6 ปี (ร้อยละ 30.46)

2. ปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง มีคุณลักษณะดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ

(n = 151)			
ปัจจัยการจัดการ ของศาลเยาวชน และครอบครัวกลาง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านกลยุทธ์	4.18	0.66	มาก
2. ด้านโครงสร้าง	4.06	0.67	มาก
3. ด้านระบบ	3.95	0.77	มาก
4. ด้านบุคลากร	3.96	0.71	มาก
5. ด้านทักษะ	4.04	0.67	มาก
6. ด้านรูปแบบ	3.89	0.68	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วม	4.20	0.66	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.04	0.48	มาก

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66) สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) ส่วนสุดท้ายเป็นด้านรูปแบบ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68)

3. ประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ มีคุณลักษณะดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางโดยรวม

(n = 151)			
ประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชนและครอบครัว	4.89	0.23	มากที่สุด
2. กิจกรรมแก้ไข บำบัดฟื้นฟู เด็ก เยาวชนและครอบครัว	4.07	0.56	มาก
3. การฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.22	0.62	มาก
4. กระบวนการยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง	4.32	0.67	มาก
5. การบูรณาการสร้างเสริมสวัสดิภาพเด็ก เยาวชนและครอบครัว	4.06	0.70	มาก
6. มาตรการประกอบอื่นๆ บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ ฯลฯ	4.03	0.47	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.26	0.37	มาก

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกลไกการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับความสำคัญได้ดังนี้การให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน และครอบครัว ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.23) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็น กระบวนการยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.67) ถัดมาเป็น การฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62) ส่วนลำดับสุดท้ายเป็นมาตรการประกอบอื่นๆ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.47)

4. ปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ มีคุณลักษณะดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (แยกรายด้าน) กับประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ (ภาพรวม) ด้วยการทดสอบสถิติ Multiple Regression Analysis

(n = 151)					
ประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	P-value
(Constant)	2.512	.225		11.157	.000
ด้านกลยุทธ์	.055	.058	.097	.953*	.032
ด้านโครงสร้าง	.159	.057	.283	2.789**	.006
ด้านระบบ	.022	.047	.044	-.465*	.043
ด้านบุคลากร	.059	.053	.109	1.116*	.026
ด้านทักษะ	.024	.056	.044	.435**	.005
ด้านรูปแบบ	.009	.052	.018	.182**	.005
ด้านคำนิยามรวม	.142	.047	.247	3.033**	.003

F=121.67, P-value = .000, $R^2 = 0.769$, Durbin-Watson =1.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (แยกรายด้าน) กับประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ (ภาพรวม) ด้วยการทดสอบสถิติ Multiple Regression Analysis มีค่า R-squared มีค่าเท่ากับ 0.769 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ (ภาพรวม) ได้ร้อยละ 76.90 เมื่อพิจารณาปัญหาเรื่อง auto correlation พิจารณาค่า Durbin-Watson = 1.72 ซึ่งพบว่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่าไม่มีปัญหา

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการของ
ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชน
กระทำผิดซ้ำ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิง
พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

(n = 151)

ประสิทธิผลการ ป้องกันแก้ไข เด็กและเยาวชน กระทำผิดซ้ำ	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	P-Value
(Constant)	1.642	.335	4.909**	.000
ปัจจัยการจัดการของ ศาลเยาวชน และ ครอบครัวกลาง	.339	.054	6.246**	.000

F=24.807, P-Value = .000, $R^2 = .636$, Std. Error = .311

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 สรุปได้ว่าปัจจัยการจัดการของ
ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ ได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 63.60
มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ Std.
Error = .311

5.มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนที่
กระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จาก
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัยจาก 1-4 และ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและ
เยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัว
กลางของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และนักจิตวิทยา
จากการสัมภาษณ์ ได้ผลสรุปมาตรการป้องกันแก้ไข
เด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการ
ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางและประสิทธิผล
การป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ
ตลอดจนมาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชน
กระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง
สามารถสรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย ได้
ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ
61 ปี ขึ้นไป วุฒิสถูการศึกษาระดับปริญญาโท
ปฏิบัติหน้าที่ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง
ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติ
หน้าที่ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางตั้งแต่ 4-6 ปี

2. ปัจจัยด้านการจัดการของศาลเยาวชนและ
ครอบครัวกลาง จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามระดับความคิดเห็นมาก 1) ด้านค่านิยมร่วม จาก
การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเจตนารมณ์ของศาล
เยาวชนและครอบครัว มุ่งให้ความคุ้มครองสวัสดิภาพ
และแก้ไข บำบัด พื้นฟู เด็ก เยาวชน และครอบครัว
2) ด้านกลยุทธ์ มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์
ในการแก้ไข บำบัด พื้นฟู เด็กและเยาวชน ที่กระทำผิด
3) ด้านโครงสร้าง มีการจัดโครงสร้างขององค์กร การ
แบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน 4) ด้านทักษะ
มีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และนักจิตวิทยา ที่มี
ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่
ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 5) ด้านบุคลากร มีการ
จัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการทำงาน
อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 6) ด้านระบบ มีระบบ
การวางแผน การควบคุม และ สารสนเทศ เพื่อให้การ
ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เข้าใจง่าย 7) ด้าน
รูปแบบ มีการจัดรูปแบบเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการ
ดำเนินการ การจัดกิจกรรมได้อย่างสอดคล้อง เหมาะสม
กับเด็กและเยาวชน

3. ประสิทธิผลการป้องกันแก้ไขเด็กและ
เยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัว
กลาง จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ
ความคิดเห็นมากที่สุด คือ 1) การให้คำปรึกษาแก่เด็ก
เยาวชน และครอบครัว สามารถช่วยให้เด็กและ
เยาวชนปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่หวนกลับไป
กระทำผิดซ้ำ รองลงมาในระดับความเห็นมาก ได้แก่
2) กระบวนการยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว
กลาง มีการมุ่งเน้นให้โอกาสแก่เด็กและเยาวชน ในการ
ปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กลับตัวเป็นคนดี กลับคืนสู่
สังคม 3) การฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งพัฒนา
ทักษะด้านอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงานตามความ สามารถ
และความถนัด สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ
4) กิจกรรมแก้ไข บำบัด พื้นฟู เด็ก เยาวชน และ
ครอบครัว เป็นกิจกรรมที่มุ่งแก้ไข ปรับปรุงพฤติกรรม
เช่น โครงการอบรมเยาวชนเพื่ออนาคตของชาติและ
ครอบครัวอบอุ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัว

พัฒนาด้านกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ฝึกระเบียบวินัย ปลุกจิตสำนึกในการปฏิบัติตนเป็นคนดี มีระเบียบวินัยและรักศักดิ์ศรีของตนเอง และโครงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด รู้จักตนเอง รู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเอง สามารถปรับตนเองและแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม พร้อมกับพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) การบูรณาการสร้างเสริมสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และครอบครัว เป็นการป้องกันการทำผิดซ้ำ ในการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือของเครือข่ายที่ปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน 6) มาตรการประกอบอื่นๆ เป็นการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน ด้วยการจัดโครงการให้คำปรึกษาในสถานศึกษา สำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกลับเข้าไปศึกษาต่อในสถานศึกษา กำหนดให้สถานศึกษาจัดครูสำหรับให้คำปรึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและเด็กกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้คำปรึกษาทั้งด้านการเรียน การคบเพื่อน ปัญหาครอบครัว และอื่นๆ และการจัดการศึกษานอกโรงเรียน (กศ.น.) ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง สำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่ได้รับการศึกษาและถูกออกจากสถานศึกษา ให้ได้รับการศึกษาให้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาและนำไปในการประกอบอาชีพ รวมถึงการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ ระหว่างรอการลงโทษและถูกปล่อยตัว เช่น การทำความสะอาด ถนน ทาสี บริจาคโลหิต ช่วยงานจราจร ฯลฯ เพื่อปรับทัศนคติ การสร้างประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม การรายงานตัวต่อพนักงานคุมประพฤติ การนำผลการตรวจปัสสาวะมาแสดงต่อศาลฯ การนำผลการศึกษามาแสดงต่อศาลฯ การห้ามคบหาสมาคมกับเพื่อนกลุ่มเสี่ยง เพื่อเป็นการควบคุมดูแล เด็กและเยาวชน อย่างต่อเนื่อง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางกับประสิทธิผลการแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ พบว่า ปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (แยกรายด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ (ภาพรวม) ทุกด้าน

5. มาตรการแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ได้แก่ 1) การให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน และครอบครัว ก่อนคำพิพากษาและหลัง คำพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง 2) กิจกรรมแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็ก

เยาวชน และครอบครัว ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ประกอบด้วย โครงการอบรมเยาวชนเพื่ออนาคตของชาติและครอบครัวอบอุ่น และ โครงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3) การฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือแรงงาน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 4) กระบวนการยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง 5) การบูรณาการสร้างเสริมสวัสดิภาพ เด็ก เยาวชน และครอบครัว 6) มาตรการประกอบอื่นๆ เป็นการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน ด้วยการจัดโครงการให้คำปรึกษาในสถานศึกษา สำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกลับเข้าไปศึกษาต่อในสถานศึกษา การจัดการศึกษานอกโรงเรียน (กศ.น.) ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง สำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่ได้รับการศึกษาและถูกออกจากสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางส่งผลต่อการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อลำดับความสำคัญได้ดังนี้ **ด้านค่านิยมร่วม** ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางด้วยการยึดเจตนารมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน มุ่งป้องกัน แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็ก เยาวชน และครอบครัว ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลับตัวเป็นคนดี สามารถอยู่กับครอบครัวและสังคมได้อย่างปกติสุข **ด้านกลยุทธ์** มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ **ด้านโครงสร้าง** มีการจัดโครงสร้างการดำเนินงาน ภาระหน้าที่ขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ **ด้านทักษะ** มีการจัดอบรมเสริมสร้างทักษะให้แก่ผู้พิพากษาสมทบ และนักจิตวิทยา ให้มีความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง **ด้านบุคลากร** มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติ ตรงตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง **ด้านระบบ** มีการจัดระบบงานที่ถูกต้องเหมาะสม เข้าใจง่าย มีความสะดวกในการดำเนินงาน และมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน และ **ด้านรูปแบบ** มีการจัดวิธีการกำหนด กิจกรรม โครงการต่างๆ สำหรับนำมาปฏิบัติได้อย่างชัดเจน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เด็ก เยาวชน และครอบครัว ได้รับการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ นาคินทร์ ใจจันทร์เดือน (2555) พบว่า มีการจัดยุทธศาสตร์ขององค์กรตามเจตนารมณ์ของศาลเยาวชนและครอบครัว มีการจัดโครงสร้างการดำเนินงาน ภาระหน้าที่ขององค์กร มีการกำหนด วัตถุประสงค์และนโยบาย และมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ กำหนดคุณสมบัติผู้ที่เข้ามารับหน้าที่ จัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามความมุ่งหมาย มีการวางรูปแบบและระบบที่ดี มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ การอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญู แสงศิริ (2555) ที่พบว่า การบริหารจัดการของการให้คำปรึกษาแนะนำทางจิตวิทยาและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประสานการประชุม และจัดแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็ก เยาวชนและครอบครัว รวมถึงการเยียวยาผู้เสียหายในคดีความผิดทางเพศ คดีคุ้มครองสวัสดิภาพ การสร้างระบบเครือข่าย

2. มาตรการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชน กระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การให้คำปรึกษาแก่ เด็ก เยาวชน และครอบครัว กระบวนการยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว การฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือแรงงาน การบูรณาการเสริมสร้างสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และครอบครัว กิจกรรมแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็ก เยาวชน และครอบครัว และ มาตรการอื่นๆ ประกอบ ด้านมาตรการอื่นๆ ประกอบ เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชน ครอบครัว สถานศึกษา ตำรวจ และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการดูแลสอดส่องเด็กและเยาวชนในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา จันทรรัตน์ (2556) พบว่า การป้องกันและแก้ไขการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน ด้วยการตั้งเครือข่าย การทำงานร่วมกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ เพื่อแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูเด็กและเยาวชน มีการให้คำปรึกษาแนะนำเด็กที่กระทำผิดและบิดามารดา หรือผู้ปกครอง ผู้เสียหาย หรือผู้เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมประชุม เพื่อหาวิธีการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด และมีการเชิญนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง มาร่วมปรึกษาหารือ เพื่อหาสาเหตุการกระทำผิดและวิธีการแก้ไขสาเหตุในเชิงลึก โดยมีการดำเนินการประชุมหรือปรึกษาพร้อมกัน และมีการนำกระบวนการยุติธรรมมา

ใช้ในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน มิได้มุ่งหวังในการลงโทษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา บุญทรงสันติกุล (2555) พบว่าเครือข่ายชุมชน ความสำเร็จในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของเครือข่ายชุมชนในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน ด้วยการจัดกิจกรรมในเชิงบำบัด ฟื้นฟู และมีการทำงานร่วมกับเครือข่ายชุมชน ซึ่ง พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ได้เพิ่มบทบาทองค์กรเครือข่ายในกระบวนการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน เนื่องจากการแก้ไขปัญหายของ เด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด ไม่สามารถดำเนินงานโดยหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้โดยลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน สถานศึกษาของเด็กและเยาวชน ดังนั้นต้องพัฒนาเครือข่ายชุมชนให้มีประสิทธิภาพมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็ก เยาวชน และครอบครัว ที่ส่งผลต่อการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในแต่ละบุคคลและประเภทของความผิด เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน

2. ควรจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำ เพื่อให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำได้เห็นคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ปรับตัวให้เป็นคนดีไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ

3. ควรจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายเพื่อการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน โดยกำหนดให้หน่วยงานต่างๆที่ประกอบด้วยหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ชุมชน ตำรวจ ครอบครัว สถานศึกษา และศาลเยาวชนและครอบครัวกลางร่วมมือกันและประสานงาน ในการมีส่วนร่วมและวางแผนการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน

เอกสารอ้างอิง

- ดวงใจ นาคินทร์ ใจจันทร์เตือน. (2555). บทบาทหน้าที่ของนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้ประสานการประชุม กับการพัฒนาศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำและประสานการประชุมเพื่อแก้ไข บำบัดและฟื้นฟูเด็ก เยาวชนและครอบครัว. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสำนักงานศาลยุติธรรม.
- ทวีศักดิ์ จันทรวิระเสถียร. (2556). การประชุมสัมมนาทางวิชาการผู้พิพากษาสมทบ ประจำปี 2556. กรุงเทพฯ: ศาลเยาวชน และครอบครัว กระทรวงยุติธรรม.
- นาดยา จันทรรัตน์. (2556). การป้องกันและแก้ไขการทำความผิดของเด็กและเยาวชนของศาลเยาวชนและครอบครัว. อุทัยธานี: สำนักวิทยบริการ.
- วรัญญู แสงศิริ. (2555). การบริหารจัดการศูนย์การให้คำปรึกษาแนะนำและประสานการประชุมเพื่อแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็ก เยาวชน และครอบครัว จังหวัดเชียงราย. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสำนักงานศาลยุติธรรม.
- วาสนา บุญทรงสันติกุล. (2555). เครือข่ายชุมชนกับความสำเร็จในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.
- ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. (2558). จำนวนผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ และนักจิตวิทยาของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริหารทั่วไป ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กระทรวงยุติธรรม.
- ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. (2558). สถิติจำนวนของคดีเด็กและเยาวชนที่การกระทำผิดและกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ปี พ.ศ. 2553-2558. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริหารทั่วไป: ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กระทรวงยุติธรรม.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรอุมา วชิรประดิษฐพร. (2555). สาเหตุการกระทำ ความผิดของเด็กและเยาวชนกับมาตรการแก้ไขในเชิงรุก. หลักสูตร “ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น” รุ่นที่ 10. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- Best, J.W. (1981). **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee Josef. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper and Row.
- Freud, Sigmund. (1961). The Resistances to Psychoanalysis. In **The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud**. Volume XIX.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970). **Determinining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Robbins, Stephen P.; & Coulter, Mary. (1996). **Management**. 5th ed., New Jersey: Prentice-Hall.

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ-นามสกุล นางพรณี ศรีวานิชย์พุมิ
วันเดือนปีเกิด 10 ธันวาคม 2502
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน
1. ผู้บริหารโรงเรียนสยามคอมพิวเตอร์และภาษา มินบุรี
 2. ผู้พิพากษาสมทบ ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (สาขามินบุรี)
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2524 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ. 2530 ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พ.ศ. 2546 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

The Process in Creating a Buddhist Propagation

Network of Dhammakaya Temple

พระมหาเผด็จ จิรกุล (จส.ส.ส.ส.ส.)¹ ผศ.ดร.สิน งามประโคน² และดร.ศิริพร ทัศนศรี³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย 2) พัฒนาระบบการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย 3) เสนอกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันรูปแบบ และการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แบบคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์ตรวจสอบยืนยันรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

ผลการวิจัย พบว่า สภาพกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย ใช้รูปแบบเครือข่ายการเผยแผ่แบบเครือข่ายเชิงพื้นที่ ใช้เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม และเครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ และเป็นเครือข่ายจัดตั้ง การพัฒนาระบบการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ใช้หลักธรรม มรรค มงคล 8 เป็นแนวคิดในการสร้างเครือข่าย มีปัจจัยความสำเร็จในการเผยแผ่ 10 ประการ คือ พุทธธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเห็น

คุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม การทำสมาธิภาวนา การรู้เท่าทันสื่อ การจัดกิจกรรม การรักษาสัมพันธภาพขององค์กรภาคี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีมาตรฐานในการตัดสินใจคุณภาพ คุณค่าความสำเร็จ และการมีภูมิปัญญาธรรม มีขั้นตอนกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5 ขั้นตอน คือ กระบวนการจัดหาบุคคล กระบวนการปลูกฝังเจตคติ กระบวนการสร้างวัฒนธรรมที่ยั่งยืนบนพื้นฐานระเบียบวินัย กระบวนการสนับสนุนเครือข่าย และกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร องค์การพุทธทั่วไปสามารถประยุกต์ใช้ “DHAMMAKAYA PADET MODEL” เพื่อนำไปขยายเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปสู่สากลได้ เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากที่จะนำไปใช้ในการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดประโยชน์ต่อชาวโลกที่จะได้ศึกษาและปฏิบัติธรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: กระบวนการสร้างเครือข่าย การเผยแผ่พระพุทธศาสนา วัดพระธรรมกาย

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the process of networking to propagate Buddhism of Dhammakaya Temple, 2) to develop the process of networking to propagate Buddhism of Dhammakaya Temple, and 3) to propose Dhammakaya's Temple networking process as a way to propagate Buddhism. The research methodology is a qualitative research, using documentary research, Interview with key informants, focus group discussion, and seminar.

The results of the research show that Dhammakaya's Temple process of networking to

¹ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² อาจารย์ที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

³ อาจารย์สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

propagate Buddhism employs a model that is location-wise, activities-based, structure and duty-based and group establishing. Dhammakaya Temple uses the noble Eightfold path as the key concept to develop the process of network building to propagate Dhamma using ten factors of successful propagation which are Dhamma, human resource management, appreciation of cultural diversity, meditation, media literacy, activities, relationship maintenance, all stakeholder participation yardstick and attainment. There are five procedures involving the building of networks to propagate Buddhism which are Procurement, Attitude, Discipline, Encouragement, and Training and Development.

Any Buddhist organization could adopt "DHAMMAKAYA PADET MODEL" to extend networks for the propagation of Buddhism to the global level as this model has characteristics which are suitable and highly likely to contribute to the construction of networks to propagate Buddhism for the benefit of humankind in order to study and practice Dhamma sustainably.

Keyword: process of network building, to propagate Buddhism, Dhammakaya

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสมัยพุทธกาลการเผยแผ่ขยายงานพระพุทธศาสนา นั้น พระพุทธองค์ทรงได้พระสาวกเป็นกำลังหลักในการสร้างเครือข่ายเผยแผ่ ทำให้พระพุทธศาสนา แพร่หลายไปอย่างรวดเร็ว จึงนับว่าพระสงฆ์สาวกเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง เมื่อพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพานล่วงไปแล้ว 235 ปี พระเจ้าอโศกมหาราชผู้ปกครองประเทศอินเดียในสมัยนั้น มีความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา มาก พระองค์ได้ทรงให้ความอุปถัมภ์โดยทรงจัดให้มีการสังคายนาพระไตรปิฎกครั้งที่ 3 (สุโขทัย ปุณณณูปาท. 2550: 9) ได้สนับสนุนการขยายงานพระพุทธศาสนาด้วยการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยได้จัดคณะพระธรรมทูต

ออกเป็น 9 คณะแล้วส่งไปประกาศพระพุทธศาสนาในดินแดนต่างๆ รวมทั้งดินแดนสุวรรณภูมิคือประเทศไทยด้วย นับว่าเป็นการขยายเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาออกไปอย่างกว้างขวางที่สุดในยุคนั้น เพราะทำให้พระพุทธศาสนาเป็นที่รู้จักและมีผู้ศรัทธาเลื่อมใสเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และเมื่อพระพุทธศาสนาเผยแผ่ขยายออกไปยังประเทศใดแล้ว ได้ลงหลักปักฐานมั่นคงในที่นั้นก็เกิดจากการขยายเครือข่ายของวัดและพระภิกษุสงฆ์ในประเทศนั้นๆ ออกไป จนเกิดการสร้างอารามที่พัก เกิดวัดวาอารามที่บำเพ็ญกุศลปฏิบัติธรรม การสร้างเครือข่ายของวัดจึงมีความจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นอย่างยิ่ง

พระพุทธศาสนาในประเทศไทยก็เช่นกันมีการลงหลักปักฐานมาตั้งแต่สมัยทวารวดี ด้วยหลักฐานทางประวัติศาสตร์คือองค์พระปฐมเจดีย์ จังหวัดนครปฐม พระพุทธศาสนามีความเจริญก้าวหน้ามาโดยตลอดในดินแดนแถบนี้ทั้งในแบบมหายานและเถรวาทดั้งเดิม จนกระทั่งสมัยสุโขทัยพระพุทธศาสนาแบบลังกาวงศ์ได้เข้ามาเผยแผ่ในประเทศไทย ถึง 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ในสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราช ครั้งที่ 2 ในสมัยพระเจ้าลิไท พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองมาก มีการสร้างวัดวาอาราม สร้างศาสนทายาทสืบต่อเรื่อยมา จนกระทั่งถึงรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ พระพุทธศาสนาได้แบ่งการบริหารปกครองออกเป็นมหานิกายและธรรมยุตินิกาย แต่ยังคงมีสมเด็จพระสังฆราชพระองค์เดียว มีคณะทำงานบริหารกิจการคณะสงฆ์จากทั้งสองนิกายร่วมกันบริหารในนามมหาเถรสมาคม

วัดพระธรรมกาย เป็นวัดในพระพุทธศาสนา นิกายเถรวาท ฝ่ายมหานิกาย ที่มีแนวคิดในด้านการสร้างเครือข่ายเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปทั่วโลก มีแนวคิดและการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อมารองรับงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรพุทธในประเทศต่างๆ อย่างแนบแน่นกว้างขวาง วัดพระธรรมกายสร้างเครือข่ายขยายวัดสาขาที่เป็นทางการออกไปทั่วโลกจนปัจจุบันมีวัดสาขาทั่วโลก จำนวน 199 แห่ง มีเครือข่ายกิจกรรมนับพันแห่ง มีผู้ศรัทธาหลายล้านคนทั่วโลก ในขณะที่วัดต่างๆ มีการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาแบบต่างวัดต่างทำไม่มีทิศทางการทำงานเผยแผ่ที่ชัดเจน ขาดระบบ

ระเบียบแบบแผนในการสร้างเครือข่ายขยายงานพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกายที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของวัดต่าง ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย
2. เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย
3. เพื่อเสนอกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย ได้ศึกษาความหมายของคำว่าเครือข่าย ความสำคัญของเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่าย ประเภทและรูปแบบของเครือข่าย และการเกิดและการสร้างเครือข่าย การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้ศึกษาการจัดการความรู้พระพุทธศาสนา นโยบายเผยแผ่ของพระพุทธเจ้า แนวคิดในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบัน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบศึกษาความหมายของรูปแบบ ขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี การตรวจสอบรูปแบบ บริบทของวัดพระธรรมกาย ได้ศึกษาสภาพทั่วไปของวัดพระธรรมกาย แนวคิด หลักการ วิธีการในการสร้างวัด กิจกรรมและผลงานเชิงประจักษ์ของวัดพระธรรมกาย

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารนโยบายและหัวหน้าศูนย์สาขาของวัดพระธรรมกายทั่วโลก จำนวน 5 รูป การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หรือมีความเชี่ยวชาญด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และผู้บริหารศูนย์สาขาของวัดพระธรรมกาย จำนวน 10 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความ

เหมาะสมของรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสวัดสาขาทั้งในและต่างประเทศ ผู้บริหารงานเผยแผ่และผู้ให้การสนับสนุนวัด จำนวน 10 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นวัดที่มีการบริหารงานที่เป็นที่ประจักษ์ มีประสบการณ์โดยตรงในงานสร้างเครือข่ายและหรือสนับสนุนในการสร้างเครือข่าย การสัมมนา (Seminar) เพื่อเสนอรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการเผยแผ่ จำนวน 5 รูป/คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ วัดพระธรรมกาย ประเทศไทย และศูนย์สาขาทั่วโลกสังกัดวัดพระธรรมกาย ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศไต้หวัน ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแอฟริกาใต้ และศูนย์สาขากายในประเทศ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการจัดทำเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลข้อมูล ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2559 ถึง เดือนธันวาคม 2559 รวมระยะเวลา 11 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมมนารับรองรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย โดย 1) ศึกษาตำรา เอกสาร บทความวิชาการ สื่อออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารวัดพระธรรมกายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาระบวนการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ/หรือมีความเชี่ยวชาญด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา และ/หรือมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานสร้างเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย

ขั้นตอนที่ 3 เสนอกระบวนการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย โดยการ 1) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสวัดสาขาทั้งในและต่างประเทศ ผู้บริหารงานเผยแผ่และผู้ให้การสนับสนุนเครือข่าย 2) สัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครือข่าย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบศึกษาเอกสารโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Analysis) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการเผยแพร่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย โดยการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่าย เอกสารเกี่ยวกับการเผยแพร่ ข้อมูลเกี่ยวกับวัดพระธรรมกายและศูนย์สาขาทั่วโลก จากตำราวิชาการ บทความ หนังสือ วารสาร สื่อออนไลน์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์ (Interview) ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการเผยแพร่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนากระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

3) ยกร่างกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูล

4) พัฒนาระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้กระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ฉบับร่างที่ 1 มาใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา ได้ร่างกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ฉบับร่างที่ 2 มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มที่เป็นการสรุปผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลของขั้นตอนการยกร่างกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

5) เสนอร่างกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ฉบับร่างที่ 2 โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสวัดสาขาทั้งในและต่างประเทศ ผู้บริหารงานเผยแผ่และผู้ให้การสนับสนุนวัด จำนวน 10 รูป/คน จากนั้นจึงสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) เสนอรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาด้านการเผยแพร่ จำนวน 5 รูป/คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสารประกอบการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ร่างกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

6) ปรับปรุงแก้ไขและเสนอรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย โดยอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและผู้วิจัย ด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดจาก

1. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. การสัมภาษณ์ (Interview) ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลตามแบบสัมภาษณ์
3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการสนทนากลุ่ม
4. การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Seminar) ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

ผลจากการที่ได้ศึกษาสภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยระบบเครือข่ายของวัดพระธรรมกายพบว่า เครือข่ายเชิงพื้นที่ของวัดพระธรรมกายมีเครือข่ายวัดสาขาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 199 สาขา มีรูปแบบของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมด้วยการเชื่อมโยงระบบปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกันกับวัดพระธรรมกาย เช่นโครงการอุปสมบทหมู่ 100,000 รูป ทุกหมู่บ้านทั่วไทย โครงการตักบาตรพระสองล้านรูป 77 จังหวัดทุกวัดทั่วไทย โครงการสอบตอบปัญหาศีลธรรมเพื่อสันติภาพโลก หรือ World Peace Ethics Contest (World-PEC) ซึ่งศูนย์สาขาของวัดพระธรรมกายทุกแห่งมีระบบปฏิบัติงานที่เหมือนกัน มีการรวมตัวกันทำงานด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกันคือการช่วยกันเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ออกไปในวงกว้าง ให้ประชาชนได้ลงมือปฏิบัติตามคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าอย่างจริงจัง

ผลการศึกษายังพบอีกว่า ศูนย์สาขาที่เป็นเครือข่ายของวัดพระธรรมกายมีการจัดโครงสร้างและรูปแบบองค์กรเพื่อให้การทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ เป็นเครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ ไม่ได้ยึดที่ตัวบุคคลเป็นหลัก แต่ให้การบริหารงานอยู่ได้ด้วยระบบการทำงาน จึงมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน

หัวหน้าศูนย์สาขา แม้ตัวบุคคลจะย้ายไปปฏิบัติงานที่ศูนย์สาขาอื่น ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทนก็สามารถทำงานต่อได้ทันที ผู้ที่ย้ายไปก็ปฏิบัติงานได้ทันทีเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะระบบการบริหารงานที่เป็นระบบเดียวกัน นอกจากนี้ การทำงานในโซนเดียวกัน หรือพื้นที่ใกล้เคียงกันก็สามารถระดมสรรพกำลังมาช่วยกันปฏิบัติงานได้อีกด้วย สำหรับในเรื่องการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำร่วมรับผิดชอบร่วมติดตามประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ ศูนย์สาขาของวัดพระธรรมกายมีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอทั้งการประชุมแบบวีดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) ประชุมทุกไตรมาส ประชุมประจำปี เป็นเครือข่ายจัดตั้งอย่างเป็นระบบไม่ใช้การเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ

ผลการศึกษาระบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ประกอบด้วย 6 กระบวนการ คือ การปลูกฝังอุดมการณ์ การสอนด้วยหลักธรรมแม่บท รักษาความเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร การบริหารงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

จากภาพจะเห็นได้ว่า สภาพขององค์กรประกอบเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกายมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

- (1) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก ได้แก่ ประชาชนที่มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนา มีความตั้งใจในการศึกษาพระปริยัติธรรมและการปฏิบัติธรรม มีการ

รวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนาด้วยกันตามโครงการที่วัดพระธรรมกายจัดให้มีขึ้น เช่น โครงการบ้านกัลยาณมิตร เป็นโครงการเพื่อรวมคนที่มีความสนใจในการปฏิบัติธรรมให้มีโอกาสได้มาทำกิจกรรมสวดมนต์ เจริญสมาธิภาวนาร่วมกัน โดยมีพระวิทยากรที่ผ่านการฝึกฝนอบรมตนเองมาดีแล้วทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติมาแนะนำการปฏิบัติธรรมให้บ้านกัลยาณมิตรจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมสมาชิกให้เป็นกลุ่มที่มีความสนใจเหมือนกันมาทำกิจกรรมร่วมกัน

(2) จุดมุ่งหมายของเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย มีจุดมุ่งหมายเดียวคือการมุ่งเน้นให้สมาชิกได้ปฏิบัติธรรมในแนวทางคำสอนของพระพุทธศาสนาสายเถรวาท ด้วยการสอนให้ทำทาน รักษาศีล เจริญภาวนา จึงไม่พบว่าเครือข่ายของวัดพระธรรมกายมีการไปห่วย ตูลายมือ สะเตาะ เคาระหืออบน้ำมันต์ การจัดกิจกรรมของเครือข่ายวัดพระธรรมกายเน้นพิธีกรรมที่สงบแม้คนมาจำนวนมากแต่สามารถทำให้ผู้มาร่วมงานอยู่ในอาการสำรวม ไม่ส่งเสียงอึกทักคึกโครม ไม่มีการแสดงมหรสพ การแสดงดนตรี เพื่อเอาใจผู้มาร่วมงานแต่อย่างใด

(3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ผู้ที่ผ่านการปฏิบัติธรรมจากเครือข่ายของวัดพระธรรมกายจะมีจิตสำนึกในการทำหน้าที่กัลยาณมิตร ในการชักชวนผู้อื่นให้ได้มาประพฤติปฏิบัติธรรมอย่างตนเอง เพราะตระหนักว่าการปฏิบัติธรรมจะนำความสุขมาให้กับชีวิต การทำหน้าที่ของสมาชิกที่เป็นเครือข่ายของวัดพระธรรมกายไม่มีผลตอบแทนเป็นเงินเดือน แต่มีความสุขใจเป็นเครื่องตอบแทน และเมื่อทำหน้าที่ชักชวนคนมาปฏิบัติธรรมจนมีผู้ศรัทธายกที่ดินให้สำหรับสร้างศูนย์สาขาแล้ววัดพระธรรมกายก็จะส่งพระภิกษุที่ผ่านการฝึกฝนอบรมตนเองมาดีแล้วทั้งปริยัติและปฏิบัติมาทำหน้าที่บริหารศูนย์สาขาต่อไป

(4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน วัดพระธรรมกายมีแนวคิดที่จะให้ผู้มาวัดทุกคนเป็นเจ้าของวัด จึงพยายามที่จะฝึกผู้มาวัดให้ทำหน้าที่เหมือนเจ้าของบ้านเจ้าของวัด คือให้ทุกคนได้ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่วัด ใครมีความสามารถด้านไหนก็ใช้ความสามารถด้านนั้นๆ ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ มีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้เพิ่มเติมในการทำหน้าที่ทั้ง การ

ต้อนรับบริการ การฝึกพูด การฝึกภาษาต่างประเทศ ทำให้ผู้มาวัดได้มีส่วนร่วมในการทำงานวัดตามที่ตนถนัดและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำความรู้กลับไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ สามารถนำความรู้ที่ได้กลับไปบริหารจัดการศูนย์ที่เป็นเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกายได้เป็นอย่างดี

(5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร วัดพระธรรมกายกับศูนย์เครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีระบบความสัมพันธ์ที่สนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านบุคลากร องค์ความรู้ (Know How) มีช่องทางในการสื่อสารด้วยการส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบทีวีดาวเทียม ช่อง DMC ตลอด 24 ชั่วโมงไปทั่วโลก ซึ่งมีทั้งรายการปกติและรายการถ่ายทอดสด ทำให้ผู้ที่อยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางพิธีสามารถร่วมกิจกรรมได้พร้อมกันกับส่วนกลาง ซึ่งทำให้เครือข่ายวัดพระธรรมกายสามารถร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรม

สภาพองค์ประกอบเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 สรุปสภาพองค์ประกอบเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

องค์ประกอบเครือข่าย	องค์ประกอบเครือข่ายของวัดพระธรรมกาย
1. สมาชิก	1. พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา 2. อาสาสมัคร 3. ผู้นำเยาวชน 4. ผู้นำบุญ 5. สาธุชน
2. จุดมุ่งหมาย	มุ่งเน้นให้สมาชิกปฏิบัติธรรมในแนวทางของพระพุทธศาสนาสายเถรวาท
3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก	1. ทำหน้าที่กัลยาณมิตร 2. ไม่มีผลตอบแทนเป็นเงินเดือน
4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน	ให้ทุกคนได้ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่วัด เป็นเจ้าของวัด มีการประชุมมอบหมายงาน มอบหน้าที่การงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ

องค์ประกอบ เครือข่าย	องค์ประกอบเครือข่ายของ วัดพระธรรมกาย
5. ระบบความสัมพันธ์และ การสื่อสาร	ระบบความสัมพันธ์ที่สนับสนุน ซึ่งกันและกันในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย ในด้านบุคลากร องค์ความรู้ (Know How) มี ช่องทางการสื่อสารด้วยการส่ง สัญญาณโทรทัศน์ระบบทีวี ดาวเทียม ช่อง DMC ตลอด 24 ชั่วโมง

จากการศึกษาการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่
พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกายพบว่าใช้หลัก
มรรคมีองค์ 8 เป็นแนวคิดในการขยายงาน

มรรค 8 (The Noble Eightfold Path) หมายถึง
แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งด้วยปัญญา
สำหรับขจัดความเขลา ความหลงผิด ความทุกข์
เพื่อให้การดำเนินชีวิตดำรงอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม
ประกอบด้วยธรรม 8 ประการ คือ

1. สัมมาทิฐิ คือ การเห็นชอบ (Right View)
2. สัมมาสังกัปปะ คือ การดำริชอบ (Right Thought)
3. สัมมาวาจา คือ การเจรจาชอบ (Right Speech)
4. สัมมากัมมันตะ คือ การประพฤติชอบ (Right Action)
5. สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood)
6. สัมมาวายามะ คือ การเพียรชอบ (Right Effort)
7. สัมมาสติ คือ การตั้งสติชอบ (Right Mindfulness)
8. สัมมาสมาธิ คือ การตั้งมั่นชอบ (Right Concentration)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัดพระธรรมกาย
มีขั้นตอนกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่
พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย คือ PADET
ประกอบด้วย (1) Procurement เป็นกระบวนการ
จัดหาบุคคลเข้ามาในองค์กร มีช่องทางในการเข้าสู่
องค์กรของสมาชิกโดยการจัดอบรมโครงการอบรม
ธรรมทายาทภาคฤดูร้อนทั้งผู้ชายและผู้หญิง ระยะ
เวลาสองเดือน ผู้ที่มีความสนใจและมีความพร้อมที่จะ

เข้าสู่องค์กรต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ
ฝึกอบรม เมื่อผ่านเกณฑ์การคัดเลือกแล้วจะเข้าสู่
กระบวนการต่อไป (2) Attitude กระบวนการสร้าง
เจตคติ จะเป็นการหล่อหลอมอุดมการณ์ในการทำงาน
พระพุทธศาสนา ปลุกฝังเป้าหมายชีวิต และวิถีชีวิต
ของผู้ออกจากเรือน หลักการในการทำงานเผยแผ่
พระพุทธศาสนา และวิธีการทำงานเผยแผ่ รักในการ
ปฏิบัติธรรมทำภาวนา (3) Discipline กระบวนการ
สร้างวัฒนธรรมที่ยั่งยืนบนพื้นฐานระเบียบวินัยการ
ทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นที่จะต้องมีความวินัยในตนเอง
วินัยในหมู่คณะ ต้องยึดพระธรรมวินัยเป็นแม่บทในการ
ดำเนินชีวิต สมาชิกองค์กรต้องรับรู้และปฏิบัติตาม
ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทั้งพระภิกษุ สามเณร
อุบาสก อุบาสิกา และสาธุชนที่มาร่วมกิจกรรมของวัด
พระธรรมกายก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบเหมือนกัน
(4) Encouragement กระบวนการสนับสนุน การ
ช่วยเหลือเครือข่ายโดยภาคีเครือข่าย มีการส่งเสริม
สนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งในด้านการแลกเปลี่ยน
บุคลากร การส่งเสริม การช่วยเหลือในเรื่ององค์
ความรู้ให้เกิดผลสำเร็จของงานโดยมีความคิดว่าภาคี
เครือข่ายทุกที่คือวัดเดียวกัน (5) Training and
Development กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา
บุคลากร ในส่วนของคำสอนหลักของวัดพระธรรมกาย
เน้นที่สอนการปฏิบัติธรรมให้เข้าถึงพระธรรมกายที่มี
อยู่ภายในตนเองตามหลักมรรคมีองค์ 8 อันเป็น
หนทางเอกสายเดียวที่จะทำให้พ้นจากทุกข์ได้ตามหลัก
คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า สมาชิกองค์กรทุกคน
จะต้องมีความสามารถในการสอนภาวนาเป็นครูสอน
ภาวนาได้ แนะนำการปฏิบัติธรรมได้ และสามารถ
แนะนำการแก้ทุกข์ในชีวิตประจำวันด้วยหลักธรรม
พื้นฐานได้

สำหรับปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเผย
แผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย ได้แก่

D-Dhamma มุ่งมั่นตั้งใจเผยแผ่พระธรรมคำสอน
ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

H-Human Resource Management การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

A-Appreciating Cultural Diversity เห็นคุณค่า
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมชุมชนต่างถิ่น

M-Meditation การทำสมาธิเจริญจิตภาวนา

M-Media literacy การรู้เท่าทันสื่อ ใช้สื่ออย่างชาญฉลาด

A-Activities กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องกับการปฏิบัติธรรมเพื่อชำระใจให้สะอาดบริสุทธิ์

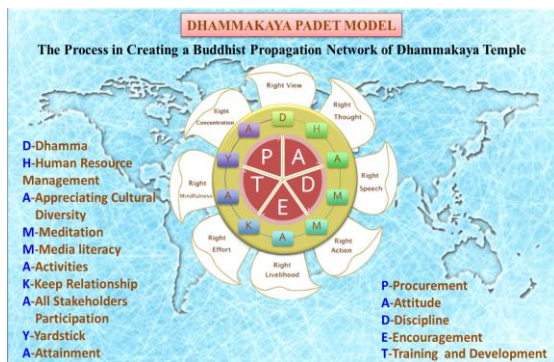
K-Keep Relationship การสร้าง การรักษาสัมพันธภาพระหว่างองค์กรภาคีทั่วโลก

A-All Stakeholders Participation การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

Y-Yardstick มาตรฐานในการตัดสินคุณภาพคุณค่า และความสำเร็จ

A-Attainment ภูมิปัญญา พื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความคิด ความเชื่อ ความสามารถทางพฤติกรรม ความสามารถในการแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ในกรปรับตัว และดำรงชีพในสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมที่ได้มีการพัฒนาสืบสานกันมา

การวิจัยนี้ได้พบว่ากระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกายที่ได้พัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิจัยได้รูปแบบ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

อภิปรายผล

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยในครั้งนี้คือ รูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย เป็นการพัฒนากิจกรรมการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับหลักธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยอาศัยหลักการของมรรคมีองค์ 8 ประการ เป็นกรอบ

แนวคิดในการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานของแนวความคิดที่จะทำหน้าที่กลายมนตรให้กับชาวโลก ให้ได้มีโอกาสที่จะศึกษาและปฏิบัติธรรม และอาศัยปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเผยแผ่เป็นแรงขับเคลื่อนในขั้นตอนของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยผู้วิจัย พบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

วัดพระธรรมกายใช้ระบบเครือข่ายในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาออกไปชุมชนต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะให้ชาวโลกได้ศึกษาและประพฤติปฏิบัติธรรม ซึ่งผลการวิจัยที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา แก้วใส และคณะ (2542) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทวัดพระธรรมกายในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปทั่วโลก พบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปทั่วโลกของวัดพระธรรมกายมีแนวความคิด และความมุ่งหมายเพื่อเผยแผ่วิชชาธรรมกาย การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงเป็นเสมือนเครื่องมืออันทันสมัยทันสมัยในภาวะการณปัจจุบัน เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และขยายปริมาณการติดต่อสื่อสาร เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาและวิชชาธรรมกายในวงกว้างได้ทั่วโลก สอดคล้องกับยุพาพร อังกรวานิช (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัดพระธรรมกายและการใช้สื่อสมัยใหม่เผยแผ่ธรรมะ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายนั้น พบว่าทางวัดพระธรรมกายกำหนดรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่สำคัญที่สุดโดยยึดมโนปณิธานที่ตั้งไว้ตั้งแต่แรกเริ่มการสร้างวัดคือ มุ่งเผยแผ่วิชชาธรรมกายไปทั่วโลกเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน ผลการศึกษาบทบาทในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต พบว่า มีความพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั่วโลกอย่างจริงจังต่อไปในอนาคต วัดพระธรรมกายมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่เสมอ เพื่อนำปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงแก้ไขให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนา สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลาที่จะใช้งานในคราวต่อไป ศูนย์สาขาที่เป็นเครือข่ายของวัดพระธรรมกายมีการจัดโครงสร้างและรูปแบบองค์กร

เพื่อให้การทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ ไม่ได้ยึดที่ตัวบุคคลเป็นหลัก แต่ให้การบริหารงานอยู่ได้ด้วยระบบการทำงาน

อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ดวงพร สาระสาสิน ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารจัดการองค์กรวัดพระธรรมกาย พบว่า องค์กรวัดพระธรรมกายมีรูปแบบการบริหารจัดการ ที่มีการวางแผนเป็นอย่างดีจากส่วนกลางซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับสูงของวัด ผู้ซึ่งล้วนมีการศึกษาสูง มีวิสัยทัศน์กว้างขวาง วัดพระธรรมกายมีระบบการจัดการภายในวัดที่ให้ความประทับใจแก่ผู้เข้ามาในวัดเป็นครั้งแรก ทั้งวัดที่สะอาด พระภิกษุที่สำรวม อาหารที่พร้อมบริการ และการสอนธรรมะที่ไม่น่าเบื่อ มีความทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ แต่ไม่สอดคล้องกับ จิตนา สมบูรณ์ศิลป์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ศูนย์อบรมปฏิบัติธรรมสาขาวัดพระธรรมกาย: สังเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาในภาคอีสาน พบว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารจัดการศูนย์อบรมปฏิบัติธรรมสาขาวัดพระธรรมกายเพื่อพัฒนาในภาคอีสาน ศูนย์อบรมปฏิบัติธรรมสาขาวัดพระธรรมกาย ส่วนใหญ่มีกระบวนการบริหารตามหลัก POSDCORB คือ ด้านการวางแผน มีการจัดอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์อย่างพร้อมเพรียง แต่ยังขาดการวางแผนพัฒนาศูนย์อบรมปฏิบัติธรรมอย่างเป็นระบบด้านการจัดองค์กร มีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล แต่ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดขอบเขตของการทำงานที่ชัดเจน ด้านการบริหารบุคคล มีการเลือกบุคลากรตามความชอบและความคุ้นเคยเป็นหลัก ขาดการพิจารณาตามความรู้ความสามารถและยังขาดแคลนบุคลากรที่มีใจรักในพระพุทธศาสนา ด้านการสั่งงาน หัวหน้าศูนย์อบรมปฏิบัติธรรมเป็นผู้ให้คำแนะนำและเป็นผู้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใน แต่ขาดการกระจายอำนาจ ด้านการประสานงานมีการร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านการรายงานผล มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนจากญาติโยมที่ศรัทธาในพระพุทธศาสนา แต่ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการและองค์กรเอกชนและไม่สามารถตรวจสอบรายรับ-รายจ่ายอย่างชัดเจน จาก

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์สาขา ยังไม่มีการนำปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกายที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ คือ DHAMMAKAYA มาใช้ในการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงทำให้เกิดจุดอ่อนในการทำหน้าที่ขยายงานพระพุทธศาสนาดังกล่าวข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารงานการคณะสงฆ์ควรปรับปรุงกฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเผยแผ่ให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารงานการคณะสงฆ์ควรให้การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งในด้นงบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษา มีระบบการสนับสนุน กำกับดูแล ให้คุณให้โทษ มีระบบทะเบียนที่ชัดเจน

1.3 ผู้บริหารงานการคณะสงฆ์ควรนำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนารูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปใช้ในลักษณะการพัฒนาเครือข่ายต้นแบบเพื่อการขยายผลในการพัฒนาเครือข่ายอื่นๆ ต่อไป

1.4 ผู้บริหารงานการคณะสงฆ์ควรนำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนารูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปใช้ โดยหน่วยงานที่ควรนำไปใช้ คือ องค์กรพุทธในสังกัดมหาเถรสมาคม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย” สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติต่อไป ดังนี้

2.1 เจ้าอาวาสหรือหัวหน้าศูนย์สาขาควรนำเอาแนวปฏิบัติที่ดีของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการสร้างเครือข่ายของตนให้เหมาะสม

2.2 ควรพัฒนาความรู้ในการใช้เครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้เป็นแบบอย่างหรือรูปแบบในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดเสถียรภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้นไป

2.3 ควรนำรูปแบบกระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกายที่มีประสิทธิผลนี้ไปทดลองใช้ในการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อตรวจสอบประสิทธิผล และสรุปเป็นภาพรวมของรูปแบบและความถูกต้องเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย” สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าวิจัยต่อไป ดังนี้

3.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเปรียบเทียบในเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาแนวทางหรือปัจจัยสู่ความสำเร็จของการเผยแผ่ด้วยรูปแบบเครือข่ายในพื้นที่ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมในภูมิภาคอื่นๆ ของโลกระหว่างวัดพระธรรมกายกับองค์กรพุทธอื่น

3.2 ควรมีการค้นคว้าวิจัยเพื่อการพัฒนาเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในลักษณะการใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area Based) ที่เชื่อมโยงเครือข่ายในลักษณะที่มาจากองค์กรที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายต้องการส่งเสริมการศึกษาปฏิบัติธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.3 ควรนำผลการวิจัยและข้อค้นพบ ไปศึกษาองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในองค์กรพุทธศาสนาสังกัดอื่นต่อไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จิตนภา สมบูรณ์ศิลป์. (2555). **ศูนย์อบรมปฏิบัติธรรมสาขาวัดพระธรรมกาย: สังเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาในภาคอีสาน**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดวงพร สารศาลิน. (2545). **การศึกษากาการบริหารจัดการองค์กรวัดพระธรรมกาย**. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

นาคยา แก้วใส และคณะ. (2542). **การศึกษาบทธาบทวัดพระธรรมกายในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั่วโลก**. กระทรวงศึกษาธิการ.

พระครูปลัดสุวัฒนโพธิคุณ (สมชาย ฐานวุฑโฒ, ดร. ป.ธ.3). (2559). **บทสัมภาษณ์ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระธรรมกาย**.

ยุพาพร อังกรวานิ. (2550). **วัดพระธรรมกายและการใช้สื่อสมัยใหม่เผยแผ่ธรรมะ**. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2550). **พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน**. มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	พระมหาเผด็จ จิรกุล (จงสกุลศิริ)
สถานที่อยู่	23/2 หมู่ 7 ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	บริหารงานทั่วไป กองวิชาการ
สถานที่ทำงาน	วัดพระธรรมกาย จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2530	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
พ.ศ. 2557	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
พ.ศ. 2559	พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

A Model of Organizational Citizenship Performance Enhancement of School Administrators and Teachers in the Primary Schools under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3

พวงแก้ว ก่ออิฐ¹ ดร.สุพร เข้มเฮง² และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อสร้างรูปแบบ และเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอน
ที่ 1 ศึกษาสภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 350 คน และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดี โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไปใช้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 350 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วยสารสนเทศหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้ สารสนเทศที่ 1 การมีน้ำใจและเอื้ออาทร สารสนเทศที่ 2 การยอมรับและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ สารสนเทศที่ 3 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สารสนเทศที่ 4 การดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม สารสนเทศที่ 5 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และสารสนเทศที่ 6 การตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

3. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Abstract

This research aimed to study organizational citizenship performance enhancement in order to develop a model and evaluate feasibility of application of the model for increasing organizational citizenship performance among school administrators and teachers in the primary schools under the

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3. This study consisted of 3 phases: 1) study organizational citizenship with a sample group comprised 350 school administrators and teachers in the primary schools as well as study guidelines for Increasing organizational citizenship which 12 experts were interviewed; 2) develop and review the model of organizational citizenship performance enhancement, preliminary quality evaluation was made by 5 experts; and 3) evaluate feasibility of the model usage with a sample group comprised 350 School Administrators and Teachers in the primary schools.

The findings indicated that.

1. The overall of organizational citizenship performance enhancement of school administrators and teachers in the primary schools under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level.

2. The model of organizational citizenship performance enhancement of school administrators and teachers in the primary schools under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3 comprised of 6 elements of major information: 1) kindness and generosity; 2) accept by and comply with regulations; 3) emotional intelligence development; 4) public assets maintenance; 5) management participation; and 6) willingness to work to achieve a successful outcome.

3. The overall mean of feasibility evaluation result of applying the model was at the highest level.

Keywords: Model, Organizational citizenship performance enhancement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรมของประเทศไทย ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ

พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรโดยทางตรงและทางอ้อม บางองค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายใต้สิ่งแวดล้อมและปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ โดยการปรับตัวขององค์กรและบุคลากรในองค์กรตามศักยภาพที่มีอยู่ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ทันสมัยและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมต่อเหตุการณ์ แต่ในอีกหลายๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความรู้สึกท้อแท้ ขาดกำลังใจในการคิดการวางแผนในการดำเนินงาน ขาดความอดทนอดกลั้น ขาดความสำนึกในหน้าที่การงาน ขาดความร่วมมือกัน ในองค์กร และรวมถึงเกิดความเครียด ไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อาจจะหาทางออกที่ไม่ถูกต้อง และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในเชิงลบ เช่น หลบเลี่ยงงาน ไม่ให้ความร่วมมือ หนีปัญหาเกิดความขัดแย้งรุนแรง เกิดความไม่ยุติธรรมและการเอาเปรียบ เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลโดยทางตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ และจากผลกระทบดังกล่าว จึงทำให้หน่วยงานราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้มีสมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงาน ปัจจัยหนึ่งซึ่งถือเป็นสิ่งที่ปลูกฝังอยู่กับระบบราชการมาช้านานและส่งผลให้การดำเนินงานของระบบราชการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2550: 12)

ค่านิยมในการทำงาน (Work Value) เป็นค่านิยมที่ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดพฤติกรรม การแสดงออกที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลค้นหาเป้าหมายในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานของแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ ค่านิยมในการทำงานมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคคลมีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อ

นำมาพัฒนาองค์กร แบ่งออกเป็นค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) ซึ่งเป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญในตัวงาน มีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้ความสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) ซึ่งเป็นค่านิยมที่บุคคลให้คุณค่าและความสำคัญแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน (สิริอร วิชาวุธ. 2549: 205)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2557: ออนไลน์) ได้กำหนดค่านิยมในการทำงานของข้าราชการไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ด้านความขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) ด้านศีลธรรม คุณธรรม (Morality) ด้านการปรับตัวให้ทันโลก (Relevancy) ด้านประสิทธิภาพ (Efficient) ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน และสังคม (Accountability) ด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) และด้านการมุ่งเน้นผลงาน (Yield) ให้ข้าราชการยึดถือและนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร การพัฒนาองค์กร และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรโดยการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้ได้รับการส่งเสริมพฤติกรรมในเชิงบวกที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (Organ, Podsakoff; & MacKenzie. 2005: 5) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สามารถทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) นอกจากนี้ The Ken Blanchard Companies (2009: 7) ได้บ่งชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากร (Employee Passion) จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้คือพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ. 1987: 8 -13) เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้บริหารและครูให้ได้รับการส่งเสริมพฤติกรรมในเชิงบวกที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา

รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปแก้ไข และสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง แบบอย่าง วิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงาน และคำอธิบาย เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญๆ ในการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติตนของบุคลากร ประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การคำนึงถึงผู้อื่น 5) การให้ความร่วมมือ และ 6) ความมุ่งมั่นทุ่มเท

การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหา ช่วยเพื่อนร่วมงานทำงานที่มีงานมาก การแบ่งปันเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และเต็มใจมาปฏิบัติงานเมื่อได้รับการร้องขอ

ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ด้วยการมีวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบ การปลูกจิตสำนึก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง

ความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนไม่พอใจ เช่น การมีสติ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เป็นต้น

การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกด้วยการยอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความเต็มใจให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้อื่น อีกทั้งสามารถให้บริการด้วยความรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ด้วยการบริการที่ดีและทำหน้าที่ในการดูแลและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

การให้ความร่วมมือ หมายถึง การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ การชื่นชมกันและกัน และให้กำลังใจกันในการทำงาน การมีส่วนร่วมจัดการและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร อีกทั้งเป็นการให้ความร่วมมือด้วยการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้น

ความมุ่งมั่นทุ่มเท หมายถึง ลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

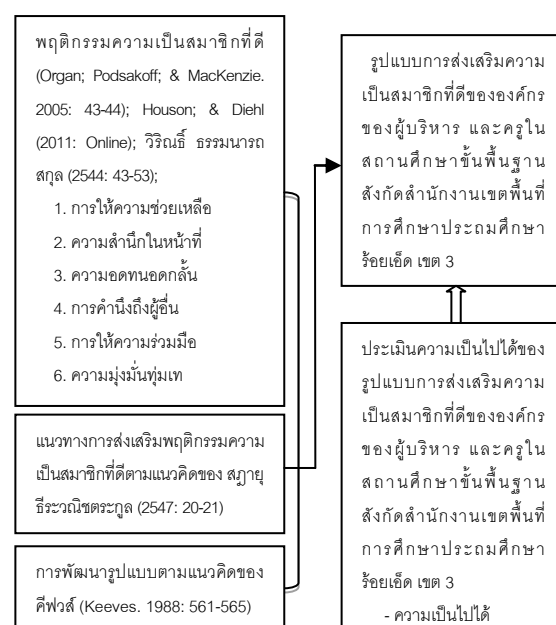
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่สามารถนำไปใช้วางแผนกำหนดทิศทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูที่เหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของ ออร์แกน, พอดซาคอฟฟ์ และแมคเคนซี (Organ; Podsakoff; & MacKenzie. 2005: 43-44); The Ken Blanchard Companies (2009: Online); วิริณัฏฐธรรมนารถสกุล (2544: 43-53); สญาญ ชีระวิชิตระกูล (2547: 20-21) และ การพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของ คีฟวส์ (Keeves. 1988: 561-565) ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนา และตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินการโดย

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมากำหนดตัวแปรเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของสภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำไปประกอบการจัดทำกรอบวิธีการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เหมาะสม

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยขั้นตอนนี้คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวมจำนวน 2,199 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3: 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาคือสภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 350 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของของเครจซี่และมอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นมีอำเภอเป็นชั้นและขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน						รวม จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
1. โพนทอง	271	43	333	53	48	8	104
2. โพธิ์ชัย	122	19	226	36	-	-	55
3. หนองพอก	96	15	239	38	25	4	57
4. เสดภูมิ	335	53	318	51	43	7	111
5. เมยวดี	30	5	113	18	-	-	23
	854	135	1229	196	116	19	350

1.3 ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดี โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีความเป็นสมาชิกที่ดี (อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่รอบรู้ด้านจิตวิทยา/พฤติกรรมองค์กร) จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติ (ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 10 ปี) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จบปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 5 ปี หรือมีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ได้แก่

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในประเด็นเกี่ยวกับสารสนเทศของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

รายละเอียดของเครื่องมือในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดี ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การคำนึงถึงผู้อื่น 5) การให้ความร่วมมือ และ 6) ความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารใน ข้อ 1.1 มาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. หาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณา ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษา

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ถ้าข้อคำถามใดไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง ผู้วิจัยจะพิจารณาปรับข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาเครื่องมือให้เหมาะสมในการใช้ เข้าใจง่าย และสะดวกในการตอบ แล้วนำเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีคุณภาพตามเกณฑ์

3. หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 40 คน ตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามในส่วนที่เป็น

คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.931

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในประเด็นเกี่ยวกับสารสนเทศของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.1 ผู้วิจัยจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ 6 ข้อ ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การคำนึงถึงผู้อื่น 5) การให้ความร่วมมือ และ 6) ความมุ่งมั่นทุ่มเท

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและความรู้พื้นฐานในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้น และการต่อยอดทางความคิด โดยประมวลและสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาของงานวิจัยนี้ จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่างๆ อาทิ การดาวน์โหลดแอปพลิเคชันจากแหล่งที่เชื่อถือได้ จากเอกสารวิชาการ งานวิจัย บทความ

2. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ และขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอให้ทำหนังสืออนุญาตไปยังศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ และกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามและรับกลับด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย โดยแบบสัมภาษณ์ และกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้า 7 วันก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 12 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1-2 ชั่วโมงต่อ 1 คน ด้วยตัวเอง

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าแจกแจงความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1990: 185-190) ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

4.21-5.00 หมายถึง มีการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41- 4.20 หมายถึง มีการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก

2.61- 3.40 หมายถึง มีการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81- 2.60 หมายถึง มีการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2.2 จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องที่วิจัย

2.4 นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามหรือรายการของแบบสอบถาม

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา และตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ในการพัฒนา และตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการโดย

2.1 ร่างรูปแบบโดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาร่างเป็นรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีความเป็นสมาชิกที่ดี (อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่รอบรู้ด้านจิตวิทยา/พฤติกรรมองค์กร) จำนวน 1 คน

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติ (ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 10 ปี) จำนวน 2 คน

2.2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จบปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 5 ปี หรือมีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษากร่างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ให้ครอบคลุมสารสนเทศของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม เพื่อเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารใน ข้อ 2.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ และขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอให้ทำหนังสืออนุญาตไปยังผู้เชี่ยวชาญ ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถาม และกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบประเมิน และรับกลับด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1990: 185-190) เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้

ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยขั้นตอนนี้คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 รวมจำนวน 2,199 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3: 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การประเมินการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 350 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของของเครจซี่และมอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีอำเภอเป็นชั้นและขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ คือ แบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

1. ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสารสนเทศของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ เพื่อเป็นแนวในการสร้างข้อคำถาม

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารใน ข้อ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ และขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอให้ทำหนังสืออนุญาตไปยังศึกษาธิการจังหวัด ร้อยเอ็ด ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ และกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบประเมิน และรับกลับด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1990: 185-190) เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท ตามลำดับ

2. สรุปผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นบุคลากรจะต้องให้ความสนใจ ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับ และปฏิบัติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ รวมทั้งจะต้องมีความอดทนอดกลั้น และเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม การมีส่วนร่วม คิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ในการทำงาน อีกทั้งจะต้อง

ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. สรุปผลการพัฒนา และตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วยสารสนเทศหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีน้ำใจ และเอื้ออาทร 2) การยอมรับและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ 4) การดูแลรักษาสัมบัติส่วนรวม 5) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และ 6) การตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

สารสนเทศที่ 1 การมีน้ำใจ และเอื้ออาทร

1.1 ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการแสดงความรักความเข้าใจ ความเมตตา เอื้อเฟื้อ เสียสละ ให้อภัย และเอื้ออาทรต่อบุคลากร และนักเรียน

1.2 ส่งเสริมให้ครูแสดงความเป็นน้ำใจด้วยการเสียสละกำลังทรัพย์ สติปัญญา กำลังกาย และเวลากับเพื่อนร่วมงาน กับครอบครัว

1.3 ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร มีความยุติธรรม ให้ความรัก ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 การบริหารจัดการ โดยให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเห็นอกเห็นใจให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.5 ประกาศผลรางวัล ให้การยกย่องความดีความชอบแก่ครูที่มีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกิจการงานของเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ

สารสนเทศที่ 2 การยอมรับและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

2.1 ประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงหน้าที่ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2 ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 ถ่ายทอดนโยบายวิธีปฏิบัติ รวมถึงรับฟังความเห็นอย่างเปิดกว้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.4 ฝึกอบรมครูให้มีความรับผิดชอบและจัดให้มีระบบการจัดการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

2.5 กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

สารสนเทศที่ 3 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

3.1 วางแผนพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ไว้ในแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาครู

3.2 ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียน โดยทำในสิ่งที่ตนเองพร่ำสอน เช่น เรียนรู้ที่จะทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก บุคลิกลักษณะของตนเอง ระมัดระวังคำพูดและการแสดงอารมณ์ให้เหมาะสมอยู่เสมอ

3.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นประชาธิปไตย มีความเป็นอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น มีความเคารพในกันและกัน ครูรับฟังผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่ามีคามหมาย

3.4 เรียนรู้เรื่องอารมณ์ หน้าที่ของครูในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ คือ การช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึกอารมณ์ของตนเองมีการแสดงออกที่เหมาะสม กับบุคคลและสถานที่และมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

3.5 ประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของครูโดยใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านดี ประกอบด้วย การควบคุมอารมณ์ การเห็นใจผู้อื่นและความรับผิดชอบ 2) ด้านเก่ง ประกอบด้วย การเป็นผู้มีแรงจูงใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา และ 3) ด้านสุข ประกอบด้วย การภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิตและความสุขสงบทางใจ และนำผลการประเมินไปใช้ในวางแผนพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป

สารสนเทศที่ 4 การดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

4.1 กำหนดแผนงานผ่านกิจกรรม 5 ส เพื่อการปลูกฝังให้ครู และนักเรียนให้มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย พร้อมทั้งเกิดความตระหนักในการมีส่วน

ร่วมดูแลรักษาสาธารณสมบัติของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

4.2 แต่งตั้งมอบหมายให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบเพื่อติดตาม ดูแล และนำ ประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส และการรักษาสาธารณสมบัติของโรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม

4.3 กำหนดการปลูกจิตสำนึกให้ครู และนักเรียนร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส และการรักษาสาธารณสมบัติของโรงเรียน ระหว่างเวลา 07.00-07.30 น. ทุกวัน เพื่อรับการประเมินจากคณะกรรมการฝ่ายประเมินผล

4.4 ติดตาม/ดูแล/แนะนำ/ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู นักการภารโรง และนักเรียน ในการทำความสะอาดห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงอาหาร และสถานที่ที่รับผิดชอบ ให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

4.4.1 ครูเป็นผู้นำในการตกแต่งห้องเรียน จัดทำบอร์ดทั้งในและหน้าห้องเรียน สถานที่ตามความเหมาะสมให้เป็นปัจจุบันเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี

4.4.2 สรรวจดูแลทรัพยากรในห้องเรียน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ และเมื่อเกิดปัญหาในการใช้งานหรือเกิดการชำรุดให้แจ้งฝ่ายที่รับผิดชอบตามขั้นตอน เพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป

4.4.3 ครูเป็นผู้แนะนำให้กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักการภารโรง ในการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเปิดหรือปิดประตู หน้าต่าง การใช้ไฟฟ้า การใช้น้ำในห้องน้ำห้องส้วม หรือการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในห้องเรียนให้อยู่ในสภาพดี โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความประหยัดคุ้มค่าตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.4.4 ครูแจ้งนักเรียนและขอความร่วมมือไม่ให้นำอาหารหรือเครื่องดื่มใดๆ มารับประทานในห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ หรือบนอาคารเรียนโดยเด็ดขาด

4.4.5 ครูผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ประสานงานกับบุคลากรในงานหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการให้นักเรียนในที่ปรึกษา ร่วมรับผิดชอบในการทำความสะอาดห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการบางห้อง ให้เกิดความสะอาดเรียบร้อยบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม และเกิดผลดีต่อส่วนรวม

4.6 ผู้บริหารติดตามแนะนำครู และนักเรียน เพื่อตรวจสอบผลการประเมินกิจกรรมเพื่อให้เกิดความชัดเจน ยุติธรรม เป็นการกระตุ้นจิตสำนึกสาธารณะ และเพื่อนำสู่การพัฒนาบรรยากาศการเรียนการสอน ของสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สารสนเทศที่ 5 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

5.1 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และรับผิชอบร่วมกัน

5.2 ประชุมสม่ำเสมอทุกเดือนเพื่อให้นโยบายในการบริหาร และเพื่อขอทราบความต้องการของบุคลากรในการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร

5.3 กำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากบุคลากร

5.4 สร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น ดำเนินการแบ่งปันอำนาจ และหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ และเป็นไปหลักประชาธิปไตย การมอบอำนาจหน้าที่ให้ครูรู้สึกมีอำนาจและมีความสำคัญ ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

สารสนเทศที่ 6 การตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

6.1 ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนจัดระบบบริหารงานและบุคคล สร้างระบบและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

6.2 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ในการปฏิบัติราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี การให้เกียรติไว้วางใจ และสามารถครองใจคณะครู

6.3 ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลคณะครู ด้วยการเปิดกว้างรับฟังปัญหา และข้อคิดเห็นของคณะครู ให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล และมีความเมตตากรุณา และดำเนินการสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครู

6.4 ผู้บริหารสอนงาน แนะนำงาน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์และพัฒนาความรู้และศักยภาพแก่คณะครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในราชการ

6.5 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนคณะครูให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้มีการริเริ่ม สร้างสรรค์ แสดงความรู้ความสามารถ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. สภาพการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นคนดีมีน้ำใจ มีความรักความสามัคคีและมีการเกื้อหนุนช่วยเหลือกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายก็ชื่นชมและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรตั้งใจทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการจูงใจบุคลากร เช่น การให้รางวัล ยกย่องชมเชยเพื่อกระตุ้นบุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้สภาพการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ The Ken Blanchard Companies (2009: Online) ที่กล่าวถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากรเป็นผลมาจากการที่บุคลากรรับรู้ถึงความสมดุลหรือภาพรวมของงานว่ามีความสำคัญ มีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการพัฒนา และตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่ารูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ประกอบด้วยสารสนเทศหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีน้ำใจ และเอื้ออาทร 2) การยอมรับและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ 4) การดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม 5) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และ 6) การตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สารสนเทศที่ 1 การมีน้ำใจ และเอื้ออาทร สอดคล้องกับแนวคิดของแคทซ์ และคาห์น (Katz; & Kahn. 1978: 78-83) ที่เห็นว่าสิ่งที่สำคัญต่อการคงอยู่ขององค์กรและประสิทธิผลองค์กร องค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกัน การช่วยเหลือ การมีไมตรีจิต ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่เปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของออร์แกน, พอตซาคอฟฟ์ และแมคเคนซี (Organ; Podsakoff; & MacKenzie. 2005: 43-44) ที่เสนอแนวคิดความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งบุคลากรจะต้องแสดงพฤติกรรมในการลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กร รวมถึงลูกค้าขององค์กร มีจิตใจอุทิศตน คอยให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และคอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกเวลางานหรือจะเป็นงานในหน้าที่หรือไม่ก็ตามแม้จะไม่มีใครร้องขอก็คงยินดีและยังคงปฏิบัติอยู่

สารสนเทศที่ 2 การยอมรับและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ สอดคล้องกับแนวคิดของลาเวลล์, รูพฟ์ และบร็อคเนอร์ (Lavelle, Rupp; & Brockner. 2007: 115); พอตซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff; et al. 2000: 203) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจยอมรับเชื่อฟังและปฏิบัติตามต่อกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้วยความซื่อสัตย์ เช่น การซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา และสอดคล้องกับแนวคิดของออร์แกน และ โคโนฟสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 57-164) ที่เห็นว่าพฤติกรรมที่ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

สารสนเทศที่ 3 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman. 1998: 317) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ รู้จักอดทนอดกลั้นหรือคอยอย่างมีความหวัง รวมทั้งสามารถที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2551: 4) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ถือเป็นความสามารถในการบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ รู้จักอดทนอดกลั้น และความฉลาดทางอารมณ์ทำให้มีการเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสอดคล้องกับวิชา ดวงจินทา (2556: 36) ที่ได้ศึกษาพบว่าบุคคลที่มีอารมณ์ในทางบวกจะเป็นผู้มีพฤติกรรมในสังคมทางบวกมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สารสนเทศที่ 4 การดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของออร์แกน, พอตซาคอฟฟ์ และแมคเคนซี (Organ; Podsakoff; & MacKenzie. 2005: 43-44) ที่เสนอแนวคิดความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งบุคลากรจะต้องแสดงพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอื่นในลักษณะที่ตรงกับวัฒนธรรมไทยที่เรียกว่า การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสอดคล้องกับแนวคิดของลาเวลล์, รูพฟ์ และบร็อคเนอร์ (Lavelle, Rupp; & Brockner. 2007: 115); พอตซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff; et al. 2000: 203) ที่ได้สรุปถึงพฤติกรรมที่มีความสำคัญ เช่น การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนหนึ่งทรัพย์สินของตน

สารสนเทศที่ 5 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของลาเวลล์, รูพฟ์ และ บร็อคเนอร์ (Lavelle, Rupp; & Brockner. 2007: 115); พอดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff; et al. 2000: 203) ที่ได้สรุปถึงพฤติกรรมที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นว่า การเป็นพลเมืองดีขององค์กรโดยบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างรับผิดชอบ เช่น การแสดงออกอย่างกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การร่วมแสดงความคิดเห็น การสังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น หรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร และการยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กรด้วยความสมัครใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของออร์แกน, พอดซาคอฟฟ์ และแมคเคนซี (Organ; Podsakoff; & MacKenzie. 2005: 43-44) ที่เสนอแนวคิดความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งบุคลากรจะต้องแสดงพฤติกรรมที่มีความเต็มใจในการรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กรให้มีความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรและมีปฏิกิริยาตอบสนอง มีความรับผิดชอบในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ

สารสนเทศที่ 6 การตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซิการ์มิ และคณะ (Zigarmi; et al. 2011: Online) ที่เสนอไว้ตามหลักสากลและสอดคล้องกับหลักศาสนาเข้าไปด้วย ดังนี้ 1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ อันนำไปสู่การปรารถนาที่จะกล่าวรับรององค์กรในทางบวกกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างขององค์กร เป็นต้น 3) ความตั้งใจในการพยายามไม่ย่อท้อต่อ

อุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) คือ การเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) คือ การปฏิบัติหรือการกระทำที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไป ของบุคคล หรืออยู่ในบรรยากาศลักษณะงานที่บุคคลต้องทำ แต่เกิดจากความสมัครใจของบุคลากรเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบของการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์กร รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ต่อการถูกรบกวน ความเครียดหรือความกดดันต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ เพื่อให้องค์กรคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพ บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ยอมรับปฏิบัติตามกฎระเบียบและช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และ 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) คือ ความทุ่มเท อุทิศกำลังกายและกำลังใจ อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต

3. การวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ โดยภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่สร้างขึ้นมีลักษณะสำคัญของรูปแบบตามแนวคิดของคิฟส์ (Keeves. 1988: 561-565) คือ 1) แสดงความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร 2) ใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ 3) ชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล และเป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ และ 4) เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ จึงทำให้รูปแบบมี

ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ สามารถนำไปใช้ได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และนำไปสู่การสร้างความคิดใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน เช่น การเสียสละและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ การให้บริการด้วยความรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ด้วยการบริการที่ดี การปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนในการทำงาน ที่องค์กรกำหนดขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูทุ่มเททำงาน อุตุน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการจัดทำคู่มือการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ

3. ควรมีการนิเทศติดตาม รวมทั้งประเมินผล การใช้รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้มีคุณภาพตามสารสนเทศที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ของรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดได้จริง

2. ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อนำรูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ไปทดลองใช้เพื่อสรุปผลที่เกิดขึ้นในแต่ละสารสนเทศให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

วิรัชญา ดวงจินทา. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออก". วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 7(2): 70-81.

วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2544). อิทธิพลของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาใน อิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และ อิทธิพลสอตรง. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วิระวัฒน์ บัณฑิตามัย. (2551). *เชาว์อารมณ์ดีชีวิต*. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เนท.

สมญา ธีระวิชิตระกุล. (2547). "การส่งเสริมพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน". *วารสารศึกษาศาสตร์*. 16(1): 15-26.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. (2558). รายงานกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เรื่อง การ พัฒนาสถานศึกษากรณีไม่รับรองคุณภาพ การประเมินภายนอกรอบสาม สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. ร้อยเอ็ด: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 2546-2550*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 มกราคม 2558, จาก <<http://www.opdc.go.th>>.

สิริอร วิชชาวุธ. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กรเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซี เอ็ดดูเคชั่น.

_____. (2550). *วิสัยทัศน์และกรอบการปฏิรูป ระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

- Best, John W. (1990). **Research in Education**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.
- Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Book.
- Katz, D.; & Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. New York: Wiley.
- Keeves, Peter J. (1988). "Model and Model Building," **Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Lavelle, J. J.; Rupp, D. E.; & Brockner, J. (2007). "Taking a Multifocal Approach to the Study of Justice, Social Exchange; & Citizenship Behavior: The Target Similarity Model". **Journal of Management**. 33(6): 841-866.
- Newstorm, J. W.; & Davis, K. (1989). **Organizational Behavior**. 8th ed., New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1987). **The Applied Psychology of Work Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts: Lexinton.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M.; & MacKenzie, S.B. (2005). **Organizational Citizenship Behavior It's Nature, Antecedents; & Consequences**. London: Sage.
- Organ, D. W.; & Konovsky, M. (1989). "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior". **Journal of Applied Psychology**. 74: 157-164.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B.; & Banhrach, D. G. (2000). "Organization Citizenship Behavior: A Critical review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". **Journal of Management**. 26(3): 513-563.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). **Employee Passion**. Perspective, Employee Work Passion: Volume 1. (Online). Retrieved March 15, 2015 from http://www.kenblanchard.com/Business_Leadership/Effective_Leadership_White_Papers/Employee_Passion_Engagement/
- Zigarmi, D.; Houson, D.; Witt, D.; & Diehl, J. (2011). **Employee Work Passion: Connecting the dots**. Perspective, 3 Retrieved July 16, 2015 from www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_Employee_Passion_Vol_3.pdf.

**การบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**The Management of Sub-District Non-formal and Informal Education Center
According to the Opinion of Sub-District Non-formal and Informal Education
Center Chiefs Under PhraNakhon Si Ayutthaya Provincial Office of the Non-
Formal and Informal Education**

เลิศชาย ปานมูข *

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ที่มีต่อการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 138 คน

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมาตรฐานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน โดยมาตรฐานที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ มาตรฐานที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม มาตรฐานที่ 4 ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล และมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมทุกมาตรฐานและรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the management of sub-district non-formal and informal education center according to the opinion of sub-district non-formal and informal education center chiefs under Phra Nakhon Si Ayutthaya provincial office of the non-formal and informal education, 2) to compare the management of sub-district non-formal and informal education center under Phra Nakhon Si Ayutthaya provincial office of the non-formal and informal education classified by gender, age and working experience of sub-district non-formal and informal education center chiefs, and 3) to study problems and obstacles of the management of sub-district non-formal and informal education under Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial office of the non-formal and informal education. The sample in this research was 138 sub-district non-formal and informal education center chiefs under Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial office of the non-formal and informal education in the 2015 Fiscal year.

The result found that the management of sub-district non-formal and informal education center according to the opinion of sub-district non-formal and informal education center chiefs under Phra Nakhon Si Ayutthaya provincial office of the non-formal and informal education were at high level in all 4 standards of the sub-district non-formal and informal education center. When considering each standard, it was found that the second standard which was the learning activities, had the highest mean score, followed by the third, the fourth, and the first standard which were the participation, the monitoring, assessing, & reporting, and the management, respectively.

There were no significant difference of the management of sub-district non-formal and informal education under Phra Nakhon Si Ayutthaya provincial office of the non-formal and informal

education regarding to the opinion of sub-district non-formal and informal education center chiefs by gender, age, and working experience.

Keywords: The management, Sub-district non-formal and informal education center.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแหล่งเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ซึ่งมีกฎหมายการศึกษาที่ให้ความสำคัญของแหล่งการเรียนรู้และระบุไว้อย่างชัดเจนคือ 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษาในมาตรา 25 ระบุให้รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ และมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาระหว่างชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) และพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ที่กล่าวถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลัก (ก) การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ และวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (ข) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่วนที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา”

และในมาตรา 11 กล่าวถึงประโยชน์ในการจัดและ พัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อดำเนินการในเรื่องการจัด ให้มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551) จากพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ ในมาตราที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเรียนรู้ มีเจตนารมณ์ที่ เหมือนกันในการที่จะพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยให้ทุก ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ให้มีความ พร้อมในการให้บริการ เป็นสถานที่ค้นคว้าหาความรู้ และการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาและการ เรียนรู้ โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายในการ จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยตำบลขึ้น เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชน โดยศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ประกาศขึ้นใหม่ ตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยแหล่งเรียนรู้ราคาถูก ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล หรือแขวงพ.ศ. 2553 ซึ่งจัดตั้งขึ้นในทุกตำบลทั่ว ประเทศ โดยเป็นหน่วยงานในสังกัดศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีหน้าที่ ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยให้กับประชาชนในระดับตำบล เป็น สถานที่ถ่ายทอดประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิทยาการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมการ จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย และบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ประชาชน ได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2553)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดทำมาตรฐานการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านการนิเทศติดตามและรายงานผล เพื่อให้หัวหน้าการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยตำบลให้ไปสู่มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2554)

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ ผ่านมา อาทิ หน่วยงานนิเทศก์สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ติดตามผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล พบว่า สภาพการ ดำเนินงานในภาพรวมของประเทศมีปัญหาและ อุปสรรค ในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร จัดการงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2554) สถาบัน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยภาคเหนือ ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการ ของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยตำบลในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาของระบบบริหารจัดการ คือ บุคลากร ขาดการพัฒนาศักยภาพ ภาระงานของครูมีมากเกินไป งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ บุคลากร ขาดความรู้ในเรื่องการติดตาม ประเมินผล และ รายงานผล (สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ. 2554)

ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ เป็นแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามความ คิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก
ตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ที่มีต่อการ
บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมาตรฐานศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล 4 ด้าน คือ
1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านการติดตาม
ประเมินผล และรายงานผล

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูที่
ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี
งบประมาณ 2558 จำนวน 209 คน (สำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2558)

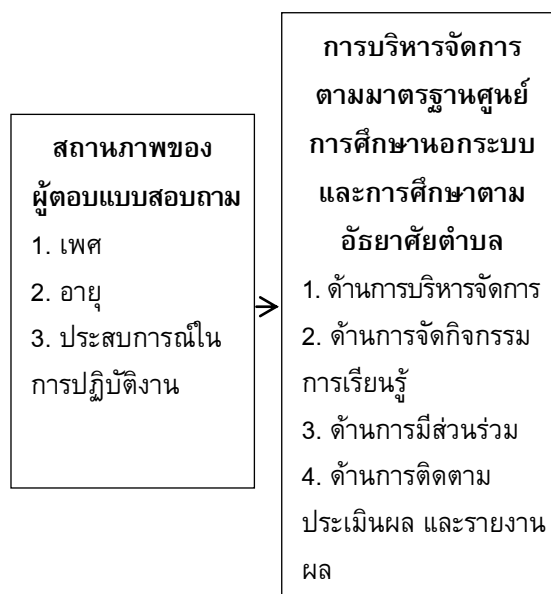
3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ 2558 โดย
ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการ
คำนวณของยามานะ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 138 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ ที่มีเพศ อายุ
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมี
ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัย จะเป็นข้อมูลให้กับสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบาย เรื่อง
การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษตามอัธยาศัยตำบล ให้มีคุณภาพต่อไป

2. ผลจากการวิจัย นำไปเป็นข้อมูลในการ
วางแผน พัฒนา และแก้ไขปัญหา ในการดำเนินงานของ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ผลจากการวิจัย จะได้ทราบถึงสภาพปัญหา
อุปสรรค ในการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอรรถาธิบาย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับ เพศ อายุ และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมาตรฐานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบริหารจัดการ
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดความหมายของระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลทั้ง 4 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัย ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 138 คน

2. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทุกอำเภอ เพื่อแจ้งวันเวลาที่เข้าไปเก็บข้อมูลกับหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

3. ผู้วิจัยเดินทางนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปมอบให้ผู้ว่าราชการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และนำแบบสอบถามไปให้หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลโดยตรง

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง มีบางส่วนที่คงเหลือได้ตามเก็บเป็นรอบที่สองภายใน 7 วัน ซึ่งจะมีการทวงถามเป็นระยะจนกระทั่งถึงเวลานัดหมายในการเก็บรอบที่สอง และเก็บจนครบทั้ง 138 ฉบับ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้ง 138 ฉบับนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบ

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ แบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำค่าตามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลโดยนำข้อคำตอบตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มีดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศและอายุกับผลของการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Sample Test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ปฏิบัติงานกับผลของการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติทดสอบ F test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และกรณีที่ทดสอบ F test แล้วพบความแตกต่างจะวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแยกประเด็นตามขอบเขตเนื้อหาตามมาตรฐานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลทั้ง 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านการติดตาม ประเมินผลและรายงานผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปใช้ในการแปลผลผู้วิจัยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 วิเคราะห์หาค่าความตรงของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

3 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Sample Test ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบ F test ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.3 ในกรณีที่ทดสอบ F test แล้วพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลตามความ
คิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ของหัวหน้าศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เป็น
เพศหญิง มากกว่า เพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด
รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี อายุ 20-30 ปี และอายุ
51 ปีขึ้นไป เป็นลำดับสุดท้าย มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป มากกว่า ประสบการณ์ใน
ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี

2. การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ตามความ
คิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมาตรฐานศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล
ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

การบริหารจัดการ ศูนย์การศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$.	S.D.	ความหมาย
มาตรฐานที่ 1 ด้านการ บริหารจัดการ	3.62	.93	มาก
มาตรฐานที่ 2 ด้านการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.85	.75	มาก
มาตรฐานที่ 3 ด้านการ มีส่วนร่วม	3.81	.77	มาก
มาตรฐานที่ 4 ด้านการ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	3.68	.72	มาก
รวม	3.74	0.79	มาก

ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน
($\bar{X}$ =3.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า
มาตรฐานที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =3.85) รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 3

ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =3.81) มาตรฐานที่ 4 ด้านการ
ติดตาม ประเมินผลและรายงานผล ($\bar{X}$ =3.68) และ
มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X}$ =3.62)

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล
ทั้ง 4 ด้านในภาพรวมทุกมาตรฐานและรายมาตรฐาน
คือมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการมาตรฐานที่ 2
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาตรฐานที่ 3 ด้านการมี
ส่วนร่วมและมาตรฐานที่ 4 ด้านการติดตามประเมินผล
โดยเพศ อายุ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน พบว่า
การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยตำบลตามความคิดเห็น
ของหัวหน้าศูนย์ฯสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลตามความ
คิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบประเด็นสำคัญที่อภิปราย
ผลดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการมีการ
ปฏิบัติในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตัว
บ่งชี้ที่ 4 หัวหน้า กศน.ตำบลมีความรับผิดชอบ รู้
บทบาทหน้าที่ของตนเอง รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3
ด้านการรายงานผลการใช้งบประมาณให้ต้นสังกัดได้
รับทราบ และหัวหน้า กศน.ตำบล มีการพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง มีชุดรับสัญญาณดาวเทียมโทรทัศน์เพื่อ
การศึกษา (ETV) มีความพร้อมในการให้บริการ และ
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ประชาชนสามารถมาใช้
บริการได้สะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระพันธ์
อินทรพันธุ์ (2556) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการ
ดำเนินงานของ กศน.ตำบลในสังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การติดตามประเมินผลและรายงานผลอยู่ในระดับปฏิบัติมาก

มาตรฐานที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการปฏิบัติในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน จัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน และจัดกิจกรรมโดยบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดแทรกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาพร จุ่มศรีสิงห์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในจังหวัดราชบุรี พบว่า การดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในจังหวัดราชบุรีตามความคิดเห็นของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพที่หลากหลาย ทันสมัย และนำไปประกอบอาชีพได้จริง อบรมประชาชนให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิตเพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

มาตรฐานที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ด้านชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการจัดกิจกรรมของ กศน.ตำบล รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสำรวจรวบรวมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้เป็นปัจจุบัน และการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในตำบลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิณี สุธิตเดช (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสังกัดศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ชาวบ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในหลายบทบาทด้วยกัน เช่น การเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในฐานะนักศึกษาการศึกษาออกโรงเรียนและบางคนก็อยู่ในฐานะผู้ร่วมสนับสนุนกิจกรรมศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

มาตรฐานที่ 4 ด้านการติดตาม ประเมินผลและรายงานผล มีการปฏิบัติในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ในด้านการจัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบลครบทุก

กิจกรรม มีการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด การสรุปผล และการรายงานผลมากที่สุด สอดคล้องกับอนงค์ ชูชัยมงคล (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุทัยธานี พบว่า มีการจัดทำรายงานการปฏิบัติงาน การประเมินโครงการงานธุรการ การเงินบัญชี การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และการประกันคุณภาพในสถานศึกษา มากที่สุดตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรมีการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลมากยิ่งขึ้น

1.2 หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรมีการพัฒนาการติดตาม ประเมินผลและรายงานผลของ กศน.ตำบลครบทุกกิจกรรม การจัดทำรายงานการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

2.3 ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ และมีส่วนร่วม ของหน่วยงานภาคีเครือข่ายทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการดำเนินงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชาลินี สุทธิเดช. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ.

ทิวาพร จุ่มศรีสิงห์. (2553). การดำเนินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วีระพันธ์ อินทรพันธุ์. (2556). สภาพและปัญหาการ ดำเนินงานของ กศน. ตำบลในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ.

สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยภาคเหนือ. (2554). รายงานการศึกษา ปัญหาและความต้องการของหัวหน้า กศน. ตำบลในเขตภาคเหนือ. ลำปาง: สถาบัน กศน. ภาคเหนือ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กศน.

_____. (2553). คู่มือปฏิบัติการหัวหน้า กศน. ตำบล. กรุงเทพฯ: กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ.

_____. (2554). มาตรฐาน กศน.ตำบล. กรุงเทพฯ: กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ.

อนงค์ ชูชัยมงคล. (2554). การนำเสนอแนวทางการ พัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายเลิศชาย ปานมูข
สถานที่อยู่ 113/1 หมู่ 1 ตำบลบ้านใหม่
อำเภอบ้านแพรก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2543 ปริญญาตรี
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)
สถิติประยุกต์
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2559 ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
กรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี

PRACTICES ON PRINCIPLE OF SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY BY EMPLOYEES IN PATHUMTHANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริวรรณ วัลลิโกดม *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาแนวคิด และข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 1) เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ 2) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นควรใช้ชีวิตในทางสายกลาง เน้นความพอเพียง 3) ควรน้อมนำแนวพระราชดำริในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง โดยยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่าย ลดละความฟุ้งเฟ้อ 4) ควรเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์ และปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว

ประพฤติตนตามหลักศาสนา 5) คนในสังคมปัจจุบันมีปัญหาค่าความฟุ้งเฟ้อ ขาดความโปร่งใส เจ้าหน้าที่ของรัฐ และพนักงานส่วนท้องถิ่นควรมีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต 6) ควรนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และ 7) ควรปลูกฝังปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนนำไปสู่การปรับแนวทางการพัฒนาให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ หรือเป็นเครื่องเตือนใจ และปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ศีลธรรมจรรยา ตามหลักจริยธรรม คุณธรรมอันเป็นหัวใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการของหน่วยงานในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าสืบไป

คำสำคัญ: การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) practices on principle of Sufficiency Economy Philosophy by employees in Pathumthani Provincial Administrative Organization; 2) concepts and suggestions on principle of Sufficiency Economy Philosophy by employees in Pathumthani Provincial Administrative Organization. The population comprised 113 civil servants and employees of Pathumthani Provincial Administrative Organization. Meantime, tool used in this research

* อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

was Questionnaire with a reliability of .945. The statistics employed for data analysis were percentage, mean (μ) and standard deviation (σ).

The findings revealed that:

1. Overall of practices on principle of Sufficiency Economy Philosophy by employees in Pathumthani Provincial Administrative Organization was at a “high” level.

2. Suggestions for complying with principle of Sufficiency Economy Philosophy by employees in Pathumthani Provincial Administrative Organization are as follows: 1) Sufficiency Economy is the philosophy guiding practices and living for all walks of life from family, community to state levels. 2) Civil servants and employees should follow the middle path and sufficiency. 3) They should adopt sufficiency economy of His Majesty the King Bhumibol, Rama IX focusing on saving and reduction unnecessary expenses; 4) restrain from interest wrangling and wrongdoing while follow the religious principles and maintain good practices. 5) Nowadays, people were lavishness and lacking of transparency. Civil servants and employees should restrict to moral and honesty. 6) Appropriately adopt sufficiency economy; and 7) Educate and change living paradigm based on Sufficiency Economy leading to development based on Sufficiency Economy, especially civil servants and local employees. They should retain the sufficiency economy as practices or reminder to perform duties under laws and moral as core of civil servants and employees for operations of each organization which will eventually bring prosperity to nation.

Keywords: Practices on Principle of Sufficiency Economy, Pathumthani Provincial Administrative Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคอน และสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถเพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและ “คุณธรรม” ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร อันจะเป็น “ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” ให้ทุกคนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพ และเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิต และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550: 47)

เนื่องจากในปัจจุบันส่วนราชการต่างๆ ทั้งระดับอำเภอและระดับจังหวัดได้ให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) กับข้าราชการและประชาชน และมีการแนะนำให้นำมาใช้ เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสมดุล เป็นธรรมและยั่งยืน และนำไปสู่ “ความอยู่ดีมีสุข” ของสังคมและประเทศชาติ เนื่องจาก “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ทรงมีพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และยิ่งเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขึ้น พระองค์ท่านได้ทรงเน้นย้ำว่าเป็นแนวทางการแก้ไขเพื่อให้ประเทศไทยรอดพ้นจากปัญหาต่างๆ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลง โดยหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง เพราะเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาทและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา ขณะเดียวกันเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพราะความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน โดยจะต้องอาศัย ความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวัง และจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนให้มีความรักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดีดังพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเสมือนรากฐานของชีวิต รากฐานความมั่นคงของแผ่นดินเปรียบเสมือนเสาเข็มที่ตอกรอรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้นั่นเองสิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็มและลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป” (มูลนิธิธรรมาภิบาล, 2550) นอกจากนี้จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2548) ยังได้อธิบายถึง ความหมาย หลักการและแนวคิดรวมไปถึงกระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงที่ผ่านมาไว้ในวารสารเศรษฐกิจและ

สังคมของคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงและการสร้างขบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมกับภาคีการพัฒนาต่างๆ ไว้อย่างน่าสนใจว่า ประเทศไทยหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับการไหลเข้ามาของกระแสโลกาภิวัตน์ และโดยเนื้อแท้ ยังมีความไม่พร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างดีพอ เห็นได้จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่วิกฤติเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2540 ที่สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังขาดความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง หลงระเหิงไปกับสิ่งฉาบฉวย หรืออาจกล่าวได้ว่า ยังขาดความภูมิคุ้มกันที่ดี การยังขาดความภูมิคุ้มกันที่ดีคือ ยังพึ่งพาตนเองไม่ได้ และขาดความพอதியุ ซึ่งหากขยายออกไป อธิบายได้ว่า สังคมไทยยังขาดความพอதியุ ในเรื่องสำคัญรวม 5 ประการ คือ 1) ขาดความพอதியุด้านจิตใจ: คนส่วนมากมีสภาวะจิตใจที่ไม่เข้มแข็ง ยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ขาดจิตสำนึกที่ดี ไม่มีความเอื้ออาทร ไม่รู้จักประนีประนอม นึกถึงแต่ผลประโยชน์ส่วนตัว 2) ขาดความพอதியุด้านสังคม: ไม่ค่อยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ชุมชนขาดความเข้มแข็ง และที่สำคัญไม่มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากฐานรากที่มั่นคงและแข็งแรง 3) ขาดความพอதியุด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: ยังใช้และจัดการอย่างขาดความรอบคอบ และที่สำคัญใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศอย่างไม่เป็นขั้นเป็นตอน 4) ขาดความพอதியุด้านเทคโนโลยี: ยังไม่รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการ และควรพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาชาวบ้านเราเอง และสอดคล้องเป็นประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อม และ 5) ขาดความพอதியุด้านเศรษฐกิจ: ส่วนใหญ่ดำรงชีวิตอย่างฟุ่มเฟือย หรือเกินฐานะของตน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีวิจัยการต่อยอดองค์ความรู้เรื่องการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำเอาความรู้เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้พึ่งพาตนเอง และดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข รวมทั้งนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่าง

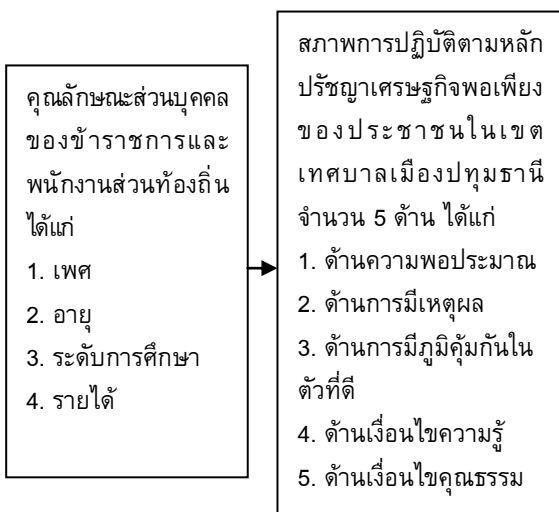
กว้างขวางในทุกระดับ ทั้งระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับรัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาแนวคิด และข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็นคณะผู้บริหาร จำนวน 8 คน สมาชิกสภา อบจ. จำนวน 30 คน ข้าราชการ/พนักงาน อบจ. จำนวน 95 คน รวม 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงแล้วนำมาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพิ่มเติมปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาตลอดจน ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

4. นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

5. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) สำหรับสร้างแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และรายได้ ซึ่งลักษณะเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ 2) การมีเหตุผล 3) การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี 4) เงื่อนไขความรู้ และ 5) เงื่อนไขคุณธรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้คำตอบเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน (ชูศรีวงศ์รัตน์, 2553: 104-105) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับมาก

- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับน้อยที่สุด

โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 75) ดังนี้

ผู้วิจัยได้ให้คะแนนตาม ค่าเฉลี่ยเพื่อกำหนดในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวคิดและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน และหาดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปนำมาปรับปรุงแก้ไขสำนวน ภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง (Internal Consistency) ถูกต้องและสมบูรณ์ตรงตามเรื่องที่วิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนา แก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) แบบสอบถามกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีซึ่งไม่ใช่ประชากรในการวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 40 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 1212) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .945

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2. ผู้วิจัยประสานงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้ประชากรด้วยตนเอง เพื่อให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามและขอรับกลับภายหลังการตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ 2 ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้กลับคืนมา

1.2 จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

1.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล และ

1.5 เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เรียงลำดับความถี่และค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับเรื่องที่วิจัย และแบบสอบถาม

$\sum R$ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ

ครอนบาก (ลวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 312) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของ

แบบสอบถามแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ใช้สถิติค่าร้อยละ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม (สภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. วิเคราะห์แนวคิด และข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ใช้การเรียงลำดับความถี่ และค่าร้อยละ

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ สามารถพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น การใช้ชีวิตแบบเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ รู้จักกิน รู้จักใช้ สามารถใช้สติปัญญา และสร้างภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต โดยตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานการทำความดี และผู้นำท้องถิ่น ตลอดจนข้าราชการและพนักงานส่วน

ท้องถิ่นในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้อง ความดีงาม จึงส่งผลให้การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของจิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2550) ที่กล่าวถึงการขับเคลื่อนการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ 1) เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับการจัดความยากจน และการลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจของคนจน 2) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการสร้างพลังอำนาจของชุมชน และการพัฒนาศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศ 3) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงช่วยยกระดับความรับผิดชอบ ต่อสังคมของบริษัท ด้วยการสร้างข้อปฏิบัติในการทำธุรกิจที่เน้นผลกำไรระยะยาวในบริบทที่มีการแข่งขัน 4) หลักการเศรษฐกิจพอเพียงจะมีความสำคัญยิ่งต่อการปรับปรุงมาตรฐานของหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ 5) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของชาติเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ที่เข้ามากระทบโดยฉับพลัน และเพื่อปรับปรุงนโยบายต่างๆ ให้เหมาะสม และ 6) ในการปลูกฝังจิตสำนึกพอเพียง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและความคิดของคนเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ ลีขาบบัณฑิต (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ อ่ำพล เสนาณรงค์ (2542) ที่ให้ทัศนะว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรเกียรติ์ เสถียรไทย (2542) ที่กล่าวว่าเศรษฐกิจพอเพียงมีฐานคิดที่สำคัญที่การพัฒนาคนในชุมชนทั้ง

ด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปกับการจรรโลงรักษาวัฒนธรรมชุมชน ทั้งนี้การพัฒนาคนจะต้องเริ่มที่การพัฒนาความคิดเห็นและจิตใจของคนให้รู้จักกัน รู้จักใช้ตามอัตภาพ และความจำเป็นในการดำเนินชีวิต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 1) เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ 2) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นควรใช้ชีวิตในทางสายกลาง เน้นความพอเพียง 3) ควรน้อมนำแนวพระราชดำริในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง โดยยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่าย ลดละความฟุ้งเฟ้อ 4) ควรละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์ และปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วประพฤติดนตามหลักศาสนา 5) คนสังคมปัจจุบันมีปัญหาความฟุ้งเฟ้อ ขาดความโปร่งใส เจ้าหน้าที่ของรัฐ และพนักงานส่วนท้องถิ่นควรมีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต 6) ควรนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และ 7) ควรปลูกฝังปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนนำไปสู่การปรับแนวทางการพัฒนาให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ หรือเป็นเครื่องเตือนใจ และปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ศีลธรรมจรรยา ตามหลักจริยธรรม คุณธรรม อันเป็นหัวใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการของหน่วยงานในการพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้า สืบไป ทั้งนี้จากแนวคิดและข้อเสนอแนะที่ได้ อาจจะเป็นเพราะว่าข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง และปฏิบัติตนในแนวทางที่ดีสอดคล้องกับแนวคิดของสุเมธ ตันติเวชกุล (2549) ที่กล่าวถึงการปฏิบัติตนตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ดังที่ ได้กล่าวไว้ดังนี้ 1) ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ้งเฟ้อในการดำรงชีพอย่างจริงจัง ดังพระราชดำรัสที่ว่า “ความเป็นอยู่ที่ไม่ต้องฟุ้งเฟ้อ

ต้องประหยัดไปในทางที่ถูกต้อง” 2) ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องสุจริต 3) ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์ 4) ต้องขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้เกิดมีรายได้เพิ่มพูนขึ้นจนถึงขั้นพอเพียง และ 5) ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วให้หมดสิ้นไป เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ สรณนที จันทร์สม (2559: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่า ต้องเริ่มก่อเกิดจากภายในจิตใจ หรือจุดประกายจากภายในหรือที่เรียกว่าเป็นการระเบิดออกมาจากข้างใน ข้าราชการต้องเป็นที่พึ่งในด้านความปลอดภัยและความถูกต้องเป็นธรรมของสังคม หากทุกฝ่ายร่วมกันสร้างสรรค์และพัฒนาบุคคลให้เกิดเป็นบุคคลพอเพียง (sufficiency man) ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต้องเริ่มพัฒนาจากการสร้างบุคคลพอเพียงหรือสร้างความพอเพียงระดับบุคคล ด้วยหลักการสามห่วงสองเงื่อนไขสามารถพึ่งตนเองได้มีจิตวิญญาณของความพอเพียง คุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน ความเพียรเป็นเลิศ มีปัญญามองปัญหาแบบองค์รวม ความรับผิดชอบต่อสังคมสูงเป็นการพัฒนาในระดับบุคคลให้มีจำนวนและสัดส่วนที่มากจนเกิดเป็นพลังพอที่จะสร้างแบบแผนการดำเนินชีวิตที่พอเพียง (sufficiency life)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรด้วยการปลูกฝังค่านิยมลดความอยากมีอยากได้ การใช้เงินอย่างมีเหตุผล/คุ้มค่า การอดออมเป็นตัวอย่างให้กับบุคคล การนำความรู้มาวางแผนเพื่อการดำเนินชีวิตในอนาคต และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงให้มีความสอดคล้องกับคำสอนของศาสนา

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักการเงื่อนไข และแนวปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อปลูกจิตสำนึกที่ยึดทางสายกลาง สร้างความพอเพียงพอดี และพอใจที่สมเหตุสมผลให้เหมาะสมกับฐานะ

3. ผู้นำในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมและเผยแพร่ตัวอย่างการนำแนวคิดปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงานได้นำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความต่อเนื่องครบทุกระยะ ได้แก่ ก่อนการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ระหว่างใช้และประเมินหลังการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ครบทุกระดับชั้น

2. ควรวิจัยเปรียบเทียบผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นๆ

3. ควรเพิ่มเติมเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกตการประเมินตามสภาพจริง

4. ควรวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2548, พฤศจิกายน-ธันวาคม). "การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง". *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*. 42(6): 41-47.
- _____. (2550). *ตามรอยพระยุคลบาทด้วย "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"*. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2559, จาก <http://www.Komchadluek.net>
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี: บริษัท ไทยเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตโปรดักส์ จำกัด.

มูลนิธิธรรมาภิบาล. (2550). *ความดี: รวมพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชเกี่ยวกับ "ความดี"*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ.

_____. (2549). *ใต้เบื้องพระยุคลบาท*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สรานนท์ จันทน์สม. (2559). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการปฏิบัติงานตำรวจ*. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2559, จาก <http://Lamsak.uthaithani.police.go.th/bi.htm>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2542, ตุลาคม-ธันวาคม). *เศรษฐกิจพอเพียงคือรากฐานของประเทศ*. *สยามรัฐ*, 8: 7-8.

_____. (2549). *ใต้เบื้องพระยุคลบาท*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

สุเกียรติ์ เสถียรไทย. (2542). *ทฤษฎีใหม่ในหลวง: ชีวิตที่พอเพียง*. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.

เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต. (2559, กรกฎาคม - ธันวาคม). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. 5(2): 120-125.

อำพล เสนาณรงค์. (2542). *"การเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ"*. สมุทรปราการ: ภัครธร.

Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

การบริโภคอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภควัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

A CONSUMPTION OF JAPANESE FOOD OF TEENAGE CONSUMERS IN BANGKOK METROPOLIS

สมนึก จันทรประทีน *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริโภคอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภควัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อวัน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนดังกล่าวโดยใช้ตารางของ Yamane โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริโภคนิยมรับประทานในห้าง เป็นอาหารชุด ราคาไม่เกิน 500 บาทต่อคน นิยมรับประทานเมื่อเย็นมากที่สุด ตนเองเป็นผู้เลือกเมนู เพื่อนมีอิทธิพลต่อการบริโภค และรับข่าวสารทางสื่อออนไลน์ ผ่านมือถือมากที่สุด
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะจากผู้บริโภค มีดังนี้ 1) ผู้บริโภควัยรุ่นไทยนิยมรับประทานอาหารญี่ปุ่นรองมาจากอาหารของชาติตน ร้านอาหารญี่ปุ่นจะต้องมีการจัดตกแต่งให้สวยงาม มีสีสันน่ารับประทาน สะอาด มีความหลากหลายของรายการอาหาร และใช้วัตถุดิบชั้นดี 2) ผู้บริโภควัยรุ่นมีความพึงพอใจในปริมาณ คุณภาพ

ความปลอดภัยของร้านอาหารญี่ปุ่นที่ผลิตตามหลักโภชนาการ และมีความพึงพอใจร้านที่มีการมีส่วนลดราคาชัดเจน ราคาอาหารเหมาะสมกับคุณภาพ การบริการพูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส และ 3) โดยภาพรวมการเลือกรับประทานอาหารญี่ปุ่น ไม่ใช่แค่ความ "อร่อย" แต่แฝงไว้ด้วยค่านิยม ความเชื่อ เรื่องราว วัฒนธรรม และกลยุทธ์ทางการตลาด มีผลให้อาหารญี่ปุ่นเป็นที่นิยมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ส่วนประสมการตลาด ผู้บริโภค ความพึงพอใจ วัยรุ่น อาหารญี่ปุ่น เขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

The aims of this research were to: 1) study satisfaction of teenage consumers towards Japanese food in Bangkok metropolis; 2) compare satisfaction levels of teenage consumers towards Japanese food in Bangkok categorized by gender, education level, and daily income; and 3) study suggestions of teenage consumers towards Japanese food in Bangkok. The sample group consisted 400 persons. The sample size was set by Yamane table and the sample group was derived from simple random sampling. The tool for this research was a questionnaire with reliability equal to 0.956. Moreover, statistics employed in this research included percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F test (One-way ANOVA).

The findings revealed that

1. The overall satisfaction of the teenage consumers towards Japanese food in Bangkok was at a "high" level.

* อาจารย์ประจำ วิทยาลัยนครราชสีมา

2. Gender, education level, and daily income had no influence on the teenage consumers towards the Japanese food in Bangkok.

3. The proposed suggestions were: 1) Thai teenage consumers rather prefer Thai food than Japanese food. Japanese restaurant should consider beautiful interior, tasty food, cleanliness, various menus, and fine ingredients; 2) The teenage consumers satisfy quantity, quality, and hygiene safety of Japanese restaurants. Also, they were pleased with discount price, obvious pricing, affordable price compared with quality, and service mine; and 3) selecting Japanese food is not only about "taste", but it implies value, belief, story, culture and marketing strategies leading to more popularity among Japanese food.

Keywords: Marketing mix, Consumers, Satisfaction, Teenagers, Japanese Food, Bangkok

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาหารญี่ปุ่นเริ่มเป็นที่นิยมโดยทั่วไปในประเทศไทย ตั้งแต่ช่วงระยะเวลาประมาณก่อนหรือหลัง ค.ศ. 2000 ไม่นานนัก ในช่วงแรกร้านอาหารญี่ปุ่นได้ปรับเปลี่ยนรสชาติเพื่อให้ถูกปากลูกค้าคนไทย อาหารญี่ปุ่นในประเทศไทยได้ก้าวผ่าน "ช่วงเวลาความนิยม" ไปสู่ "ช่วงเวลาของการยอมรับความดั้งเดิมของญี่ปุ่น" เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาความนิยม ได้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความนิยมอาหารญี่ปุ่นขึ้น เดิมร้านอาหารญี่ปุ่นจะเตรียมเครื่องปรุงที่คนไทยชอบไว้ให้ด้วย เช่น พริกเพื่อเพิ่มความเผ็ด หรือน้ำเชื่อมเพื่อใส่น้ำชาเขียว เป็นต้น แต่เมื่อไม่นานมานี้ ชาวไทยเริ่มค้นหาและรับประทานอาหารที่มีรสชาติดั้งเดิมของญี่ปุ่นมากขึ้น ในปี ค.ศ. 2015 มีนักท่องเที่ยวชาวไทยเดินทางไปเยือนประเทศญี่ปุ่นประมาณ 8 แสนคน ชาวไทยจำนวนมากขึ้นได้รับรู้ถึงราคาของอาหารญี่ปุ่นแบบแท้จริง ดังนั้น จึงคิดว่าจะจัดหาวัตถุดิบที่มีราคาสมเหตุสมผล เช่น การใช้วัตถุดิบคุณภาพดีที่ผลิตใน

ประเทศไทย ควบคู่ไปกับการตระหนักถึงอาหารญี่ปุ่นแบบแท้จริงด้วย (สำนักข่าวสารญี่ปุ่น. 2559: ออนไลน์)

ร้านอาหารญี่ปุ่นยังคงเป็นธุรกิจที่เติบโตสวนกระแสเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ชะลอตัวทำให้บรรดาผู้ประกอบการเดินหน้าขายเครือข่ายสาขาอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วงชิงโอกาสทางการตลาด นอกเหนือจากตราเก่า "ผู้เล่นใหม่" ดาหน้าเข้าตลาดไม่ขาดสายซึ่งไฟศาล อ่าวสภาพร รองกรรมการผู้จัดการสายงานธุรกิจอาหาร บริษัท โออิชิ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารร้านอาหารภายใต้แบรนด์ โออิชิแกรนด์ โออิชิบุฟเฟต์ โออิชิ ราเมน นิคุยะ คาซึชิ และซาบูชิ กล่าวว่ารกริกร้านอาหารญี่ปุ่นในประเทศไทย ปัจจุบันมีมูลค่าสูงถึง 2.35 หมื่นล้านบาท เติบโต 10-15% ต่อปีโดยช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา มีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 15% โดยกว่า 80% เป็นร้านอาหารญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ภายในศูนย์การค้าและห้างสรรพสินค้าต่างๆ มีมากถึง 2,346 ร้าน หรือเป็นอันดับ 2 ของตลาดร้านอาหารโดยรวมรองจากร้านอาหารไทย ส่วนอันดับ 3 เป็นร้านอาหารอิตาลี ที่มีจำนวน 2,027 ร้าน และอันดับ 4 เป็นร้านอาหารอเมริกัน มีจำนวน 1,754 ร้าน ทั้งนี้ แม้อุตสาหกรรมทางธุรกิจสูง แต่เมื่อมีผู้ประกอบการจำนวนมากกระตุ้นระดับการแข่งขันเพิ่มความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยพบว่าผู้ประกอบการต่างๆ หันมาทำโปรโมชั่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบลดราคา การสร้างเมนูสุดคุ้ม เพื่อดึงดูดลูกค้าให้เข้ามาใช้บริการ (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. 2559: ออนไลน์)

อาหารญี่ปุ่น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ชาวญี่ปุ่นมีอายุยืนยาวตั้งแต่ในอดีต อาหารญี่ปุ่นส่วนมากจะใช้วัตถุดิบตามฤดูกาล ซึ่งมีผลต่อการปรับสภาพร่างกายให้พร้อมกับฤดูกาลที่เปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น พืชผักในฤดูหนาว อาทิ หัวไชเท้า มีวิตามินและคาร์โบไฮเดรต ที่ช่วยต่อต้านความหนาวเย็น โดยเฉพาะในช่วงฤดูหนาว ยังมีคุณค่าทางโภชนาการ และรสชาติอร่อยยิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ วาซาบิที่รับประทานร่วมกับปลาดิบ รวมถึงน้ำส้มสายชูยังมีสรรพคุณในการฆ่าเชื้อโรคด้วย จึงสามารถกล่าวได้ว่า ภูมิปัญญาของชาวญี่ปุ่นในการปรุงอาหาร เช่น "ซูชิ" ที่ประกอบไปด้วยข้าวซูชิ (ข้าวผสมน้ำส้มสายชู) ปลาดิบ และวาซาบิ สามารถรับประทานได้อย่างปลอดภัยและมีรสชาติ

อร่อย จากข้อมูลในรายงาน World Health Statistics ซึ่งจัดพิมพ์เป็นรายปี พิมพ์โดยองค์การอนามัยโลก World Health Organization (WHO) ทุกปี จากรายงานใน World Health Statistics 2014 พบว่า อายุเฉลี่ยของคนญี่ปุ่น เพศชายมีอายุเฉลี่ย 80.0 ปี และ เพศหญิงมีอายุเฉลี่ย 87.0 ปี จากการสำรวจในปี ค.ศ. 2012 ผู้หญิงญี่ปุ่นมีอายุเฉลี่ยยืนยาวมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ของโลก ตามด้วย ผู้หญิงสเปน และสวีเดน สำหรับผู้ชายชาวญี่ปุ่น มีอายุเฉลี่ยยืนยาวเป็นอันดับที่ 8 ของโลก จะเห็นว่าสินค้าญี่ปุ่นได้รับความนิยมจากตลาดวัยรุ่นไทยมากกว่าสินค้าจากอเมริกาและยุโรป โดยอาหารญี่ปุ่นนั้นได้รับความนิยมอย่างมากในประเทศไทย ในปัจจุบันมีร้านอาหารสไตล์ญี่ปุ่นที่เปิดดำเนินการเป็นจำนวนมากทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการอย่างมาก โดยพยายามสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ให้กับสินค้าเพื่อให้ได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และมีการจูงใจให้ผู้บริโภคเข้ามาใช้บริการ เช่น การมีอาหารที่หลากหลายให้ผู้บริโภคได้เลือกรับประทานตามความชอบ การใช้วัตถุดิบปลอดสารอันตราย การให้บริการที่ได้มาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้บริโภคเกิดความพอใจในสินค้าและบริการ และกลับมาใช้บริการอีกในภายหลัง (สำนักข่าวสารญี่ปุ่น. 2559: ออนไลน์)

นอกจากนี้ พล ศรีแดง ผู้จัดการทั่วไป ร้านโยชิโนยะ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ยังกล่าวว่าธุรกิจร้านอาหารญี่ปุ่นช่วงปลายปีนี้มีแนวโน้มเติบโตที่ดีขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากเป็นช่วงเทศกาลต่างๆ ทั้งคริสต์มาส และปีใหม่ ทำให้เกิดการจับจ่าย โดยเฉพาะการใช้บริการร้านอาหารที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น ขณะที่การแข่งขันของตลาดในปัจจุบันมีความรุนแรงขึ้น จะเห็นได้จากผู้ประกอบการทั้งหน้าเก่าและใหม่หันมานำเข้าร้านอาหารญี่ปุ่นตราใหม่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นร้านอาหารเฉพาะทาง หรือร้านที่จำหน่ายเฉพาะเมนูราเมน ข้าวหน้าต่างๆ รวมถึงร้านกาแฟจากประเทศญี่ปุ่น สะท้อนให้เห็นว่า “อาหารญี่ปุ่น” ยังคงได้รับความนิยมจากกลุ่มผู้บริโภคชาวไทยอย่างต่อเนื่องขณะเดียวกันโครงสร้างราคาอาหารญี่ปุ่นเริ่มปรับตัวลง เมื่อเทียบช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมา ถือเป็นกลุ่มอาหารที่มีราคาสูง “ราคาที่ต่ำลงของร้านอาหารญี่ปุ่นทำให้ผู้บริโภคเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ประกอบกับ

อาหารญี่ปุ่นในปัจจุบันเป็นอาหารทางเลือกระหว่างวัน ผลักดันให้ภาพรวมตลาดร้านอาหารญี่ปุ่นเติบโตมาตลอด”(กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. 2559: ออนไลน์) ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยจะทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่อ 1) กลยุทธ์การตลาด 2) คุณภาพการให้บริการ และ 3) ภาพลักษณ์ตราสินค้าของร้านอาหารญี่ปุ่น ว่าอยู่ในระดับใด และผู้บริโภควัยรุ่นมีข้อเสนอแนะเป็นอย่างไร เพื่อใช้สำหรับเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาส่วนประสมการตลาด เพื่อจะได้ตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคต่อไป โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น

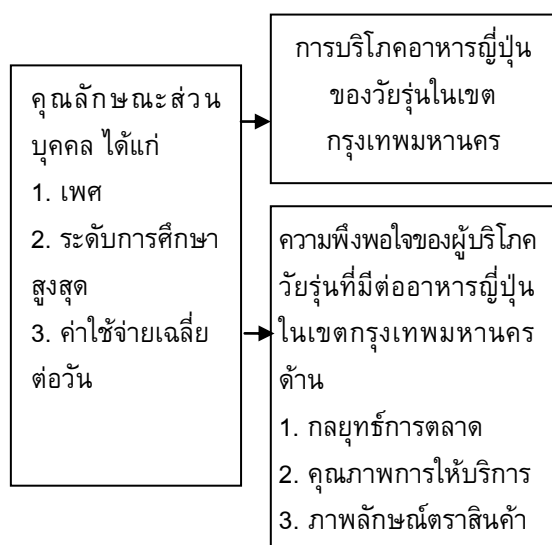
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริโภคอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภควัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อวัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริโภควัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อวัน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่ออาหารญี่ปุ่น แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริโภควัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภควัยรุ่นที่เข้ารับประทานอาหารร้านอาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 25-26) จะได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 400 คน

แทนค่าสูตรการคำนวณหา n = (จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่มีขนาดใหญ่)

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

n = จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น

ค่า Z = 1.96

E = ความคลาดเคลื่อนในการประมาณสัดส่วนประชากรทั้งหมดที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5

ดังนั้น E = .05 โดยแทนค่า ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ควรใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์จึงได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 15 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากผู้บริโภควัยรุ่นที่เข้ารับประทานอาหารร้านอาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแบบบังเอิญเฉพาะกับผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Pre-test) จำนวน 40 คน

5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

6. ปรับปรุงรูปแบบแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านกลยุทธ์การตลาด
2. ด้านคุณภาพการให้บริการ
3. ด้านภาพลักษณ์ตราสินค้า

โดยใช้แบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Questions)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและปรับปรุงให้สมบูรณ์
2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161)

3. สร้างแบบสอบถามฉบับจริงที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลในส่วนนี้ได้จากการแจกแบบสอบถามผู้บริโภควัยรุ่นที่เข้ารับประทานอาหารร้านอาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำนวนแบบสอบถามที่แจกมี 400 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยและการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องตลอดจนสถิติต่างๆ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและทฤษฎีรวมทั้งการสร้างเครื่องมือโดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ หนังสือ บทความ งานวิจัย จุลสาร วารสาร และเอกสารต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้จากค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม ใช้เกณฑ์ของ เบสท์ (Best. 1981: 182) ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .0.956

3. สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่าง ใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้การเรียงลำดับความถี่ และร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บริโภคนิยมรับประทานในห้าง เป็นอาหารชุด ราคาไม่เกิน 500 บาทต่อคน นิยมรับประทานเมื่อเย็นมากที่สุด ตนเองเป็นผู้เลือกเมนู เพื่อนมีอิทธิพลต่อการบริโภค และรับข่าวสารทางสื่อออนไลน์ ผ่านมือถือมากที่สุด เหตุผลที่รับประทานเพราะเป็นอาหารสุขภาพมีสารอาหารหลายอย่างและรู้สึกทันสมัย

2. ความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะจากผู้บริโภค มีดังนี้ 1) ผู้บริโภควัยรุ่นไทยนิยมรับประทานอาหารญี่ปุ่นรองมาจากอาหารของชาติตน ร้านอาหารญี่ปุ่นจะต้องมีการจัดตกแต่งให้สวยงาม มีสีสันทันรับประทาน สะอาด มีความหลากหลายของรายการอาหาร และใช้วัตถุดิบชั้นดี 2) ผู้บริโภควัยรุ่นมีความพึงพอใจในปริมาณคุณภาพ ความปลอดภัยของร้านอาหารญี่ปุ่นที่ผลิตตามหลักโภชนาการ และมีความพึงพอใจร้านที่มีการมีส่วนลด ราคาชัดเจน ราคาอาหารเหมาะสมกับคุณภาพการบริการพูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส 3) โดยภาพรวมการเลือกรับประทานอาหารญี่ปุ่น ไม่ใช่แค่ความ "อร่อย" แต่แฝงไว้ด้วยค่านิยม ความเชื่อ เรื่องราว วัฒนธรรม และกลยุทธ์ทางการตลาดมีผลให้อาหารญี่ปุ่นเป็นที่นิยมมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าร้านอาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการจัดทำอาหารญี่ปุ่น ให้มีรสชาติที่ถูกปากคนไทย

มีการนำเครื่องปรุง การใช้วัตถุดิบต่างๆ ที่สด สะอาด ปลอดภัยเข้ามาจำหน่ายให้กับผู้บริโภค อีกทั้งยังมีการจัดทำเมนูที่มีความสวยงามด้วยภาพอาหารที่น่ารับประทาน อีกทั้งมีการจัดทำอาหารออกมาเป็นเซตๆ หรือเป็นชุด เพื่อให้สามารถกำหนดราคาได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นไปได้ว่าร้านอาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครดังกล่าวให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารร้าน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และการนำเอาหลักส่วนประสมการตลาด 7P เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการร้าน ก็จะทำให้ร้านอาหารฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการบริหารร้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น และมีการตอบสนองต่อความต้องการจนสร้างความพึงพอใจทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อและทำการซื้อซ้ำ สอดคล้องกับ ศิริพันธ์ อมรประเสริฐชัย (2554) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคาและด้านกระบวนการ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการร้านอาหาร เนื่องจากร้านอาหารแต่ละร้านจะมีระบบการบริหารจัดการร้านที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่หากจะทำให้เกิดจุดเด่นที่ดีขึ้น ทางร้านอาหารจะต้องมีการให้ความสำคัญกับการปรุงวัตถุดิบหรืออาหารให้มีความอร่อย โดยใช้วัตถุดิบที่มีความสด สะอาด ปลอดภัย รวมไปถึงมีการกำหนดราคาที่เหมาะสมต่ออาหารแต่ละประเภท ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าใช้บริการในร้านอาหารเพิ่มมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ รสชะเอม (2553) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าลูกค้ามีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของร้านอาหาร ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา เทพบันเทิง (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการศูนย์อาหาร ของผู้บริโภคพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากจึงบริโภค

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ โดยรวมไม่

แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่าวัยรุ่น เห็นว่าการบริโภคอาหารญี่ปุ่นมีความปลอดภัย อีกทั้งวัยรุ่นเป็นวัยที่ชอบการเลียนแบบและถูกชักจูงได้ง่าย โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลอย่างมาก เพราะวัยรุ่นต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน จึงส่งผลให้ความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ สงสระบุญ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการพบว่าผู้ใช้บริการที่มีเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการร้านอาหารชาบูชิบุฟเฟต์ ที่ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ สาขาท่าพระ ไม่แตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของกิตติภพ สงเคราะห์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเข้าใช้บริการร้านอาหารญี่ปุ่นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเข้าใช้บริการร้านอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าทุกอาชีพกินอาหารญี่ปุ่นได้

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้ 1) ผู้บริโภควัยรุ่นไทยนิยมรับประทานอาหารญี่ปุ่นรองมาจากอาหารของชาติตน ร้านอาหารญี่ปุ่นจะต้องมีการจัดตกแต่งให้สวยงาม มีสีสันทันรับประทานสะอาด มีความหลากหลายของรายการอาหาร และใช้วัตถุดิบชั้นดี 2) ผู้บริโภควัยรุ่นมีความพึงพอใจในปริมาณ คุณภาพ ความปลอดภัยของร้านอาหารญี่ปุ่นที่ผลิตตามหลักโภชนาการ และมีความพึงพอใจร้านที่มีการมีส่วนลด ราคาชัดเจน ราคาอาหารเหมาะสมกับคุณภาพ การบริการพูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส 3) โดยภาพรวมการเลือกรับประทานอาหารญี่ปุ่น ไม่ใช่ต้องการแค่ความ "อร่อย" แต่แฝงไว้ด้วยค่านิยม ความเชื่อ เรื่องราว วัฒนธรรม และกลยุทธ์ทางการตลาดมีผลให้อาหารญี่ปุ่นเป็นที่นิยมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเด็กไทยในมิติวัฒนธรรมที่พบว่าปัจจุบันเด็กและเยาวชนไทยกำลังเผชิญกับกระแส "วัฒนธรรม กิน ดื่ม ช้อป" เป็นตัวเร่งให้เกิดค่านิยมการบริโภคอย่างมหาศาล เด็กวัยรุ่นถูกดึงดูดจากการโฆษณาให้ใช้จ่าย และได้รับ

อิทธิพลของการโฆษณาที่มีการลงทุนและใช้เทคนิคการจูงใจสูงส่งผลให้พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนไป โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น สอดคล้องกับ สุพร สายจุ (2553) ที่กล่าวถึง อาหารญี่ปุ่นว่าเป็นอาหารต่างชาติที่อยู่ในกระแสนิยมของผู้บริโภคคนไทยอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะผู้บริโภคยุคใหม่ให้ความสำคัญกับสุขภาพมากขึ้น ซึ่งอาหารญี่ปุ่นจัดเป็นต้นตำรับของอาหารเพื่อสุขภาพ เป็นอาหารที่มีไขมันต่ำ ประกอบกับอาหารญี่ปุ่นมีราคาถูกลงเมื่อเทียบกับอดีต รสชาติมีการประยุกต์ให้ถูกปากผู้บริโภคคนไทยมากขึ้นและหาบริโภคได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤชยา กัญหาลัด (2558) ได้ศึกษาพบว่าการบริโภคอาหารญี่ปุ่นมีผลมาจากการได้รับข้อมูลความรู้เกี่ยวกับอาหารญี่ปุ่นจากอินเทอร์เน็ต และรับรู้ข้อมูลข่าวสารในด้าน ประเภท ชนิด ราคา การส่งเสริมการตลาด ร้านจำหน่ายอาหารญี่ปุ่น จากโทรทัศน์ และปัจจัยทางการตลาดมีผลต่อการบริโภคอาหารญี่ปุ่นจากร้านอาหารญี่ปุ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิเดช กลั่นใจได้ และคณะ (2550) ได้ศึกษาโดยการสำรวจพฤติกรรมการบริโภคอาหารของวัยรุ่น พบว่าวัยรุ่นเลือกบริโภคอาหารโดยให้ความสำคัญกับรสชาติ ราคา ประโยชน์ และความสะดวก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากวิจัย

ข้อเสนอแนะของปัจจัยทางการตลาดเพื่อสร้างความพึงพอใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่มีต่ออาหารญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

1. เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค ควรมีการแจ้งราคาอย่างชัดเจน ราคาอาหารควรเหมาะสมกับคุณภาพ ปริมาณ และรสชาติ ต้องมีความสะดวกในการชำระเงิน ราคาอาหารต้องเหมาะสมกับคุณค่าทางโภชนาการ

2. เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค ควรเน้นที่ความสะดวกของร้าน บรรยากาศและการตกแต่งภายในร้าน ที่ตั้งของร้านสะดวกต่อการเดินทาง และจัดให้มีสถานที่จอดรถ ควรจัดให้มีพนักงานคอยบริการ มีส่วนลดพิเศษสำหรับสมาชิก มีโปรโมชั่นใหม่ๆ ที่น่าสนใจ มีคู่มือส่วนลดพิเศษ และการเลือกซื้ออาหารญี่ปุ่น

ที่ปรุงเสร็จใหม่ๆ เลือกรับประทานอาหารที่ปรุงสุกมาก
ที่สุดซึ่งอาจช่วยลดความเสี่ยงได้บ้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มอื่นเพิ่ม
มากยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหาร รวมถึง
ไปถึงกลุ่มพนักงานร้านอาหาร เพื่อให้ได้รับข้อมูล
ในเชิงลึก

2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
กับงานวิจัยให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้เนื้อหาที่มีความ
ครอบคลุม และได้ข้อค้นพบที่มีคุณภาพต่อการสร้าง
ความพึงพอใจในการบริโภคอาหารญี่ปุ่นของประชากร
ในกรุงเทพมหานครต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2559). 'ร้านอาหารญี่ปุ่น'
เร่งขยายปีก รายใหม่เปิดตลาดชิงดีมานด์.
สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559, จาก
<http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/718278>.

กิตติภาพ สงเคราะห์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม
การเข้าใช้บริการร้านอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภค
ในจังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ-
มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์เชิง
ปริมาณ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ชนิษฐา เทพบันเทิง. (2553). ปัจจัยการตัดสินใจ
ใช้บริการศูนย์อาหารของผู้บริโภคใน
ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ สาขาบางมด. ม.ป.ท.: ม.ป.ท.

นฤชยา กัญหาลัด. (2558, เมษายน). "การบริโภค
อาหารญี่ปุ่นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)
จังหวัดขอนแก่น". วารสารโรงพยาบาลสารคาม. 1(1).

รุ่งโรจน์ สงสระบุญ. (2555). พฤติกรรมและความพึง
พอใจของผู้ใช้บริการร้านอาหารชาบูชิบูเฟต์
ที่ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ สาขาท่าพระ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการตลาด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม.

รสสุคนธ์ รสชะเอม. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อ
พฤติกรรมและความพึงพอใจของลูกค้าที่มา
ใช้บริการร้านอาหารในตลาดกลางเพื่อ
เกษตรกรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการตลาด. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
ศิริพันธ์ อมรประเสริฐชัย. (2554). ปัจจัยส่วนประสม
ทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเข้าใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ประเภทปิ้ง
ย่างสุกี้และชาบูชาบูของผู้บริโภคในพื้นที่ฝั่ง
ธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.

สิทธิเดช กลั่นใจได้ และคณะ. (2550). ปัจจัยและ
พฤติกรรมการบริโภคอาหารญี่ปุ่นภาคปกติ
ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเงินการธนาคารและการตลาด.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทรเกษม.

สุพร สายจู. (2553). พฤติกรรมของนักศึกษา
ระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใน
การบริโภคอาหารญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ.
เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักข่าวสารญี่ปุ่น. (2559). อาหารญี่ปุ่น อาหาร
ยอดนิยม. สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2559, จาก
www.th.emb-japan.go.jp/th/jis/publ/59_1.pdf.

Best, John W. (1981). **Research in Education**.
4th ed., Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-
Hall.

Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of Psychological
Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

A MODEL OF TEACHER DEVELOPMENT IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

อุบล วรรณพาด¹ ดร.ณรงค์ พิมสาร² และรองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาครู และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มาพัฒนารูปแบบ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด และการประเมินรูปแบบโดยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนาครู และ 2) วิธีการพัฒนาครู

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาครู

Abstract

This research aims to study, analyze current situation and existing of the teacher development and to construct a model of teacher development in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area. The research consists of three stages: 1) to study, synthesize concepts and current teacher development in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area. The survey questionnaire has been executed with the sample group of teachers in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area. Data were analyzed with percentage, mean, and Standard Deviation, 2) to construct a model for teacher development in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area with focus group technique with the school

¹ นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

director of secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area, and 3) to evaluate the developed model. The research instruments consist of survey questionnaire and content analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and qualitative data analysis with content analysis.

The findings revealed as follows:

1. Overall current situation of teacher development in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area was at a "high" level.

2. A developed model model construction for teacher development in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area were found that; there are two components for teacher development model in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area: 1) Development teacher and 2) How Teacher Development.

3. Overall model evaluation for teacher development in secondary schools under the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area was at the highest level.

Keywords: A teacher development model, Secondary schools, the Office of Roi-et Secondary Educational Service Area

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว อันได้แก่ข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับ จีน ญี่ปุ่น และอินเดีย รวมทั้งการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่อาจปรับตัวได้ทันทั่วทั้งประเทศพบปัญหาหลายประการเช่น บุคลากรขาดความรู้

และทักษะขาดข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยี บุคลากรขาดศักยภาพและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที อันเนื่องมาจากโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น มีการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลนกระบวนการผลิตและเครื่องจักรจะมีขนาดเล็กลง แต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต ดังกล่าว ทำให้บุคลากรต่างๆ ต้องมีคุณสมบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น ต้องมีความสามารถทำงานได้หลายอย่าง มีความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง (ชูชัย สมิทธิไกร. 2554: 5)

เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาจึงควรจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร รวมถึงสร้างทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา และต่อผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักเป็นปึกแผ่นให้กับสถานศึกษาตลอดจนเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและที่สำคัญยิ่งคือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติ ดยัคคานนท์ (2543: 105) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจุบันทุกหน่วยงานถือว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายที่สำคัญมาก เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เพราะฉะนั้นทุกหน่วยงานจึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จะต้องทำให้ได้ผลดีที่สุด ซึ่งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ 4 ประการ ประการแรก เพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ประการที่ 2 เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ประการที่ 3 เพื่อการเพิ่มผลผลิต และประการที่ 4 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้มีโอกาส

ความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพดีขึ้นและการพัฒนาคนในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถขึ้นก็สามารถจะลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานลงได้ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการในเรื่องการใช้และจำนวนบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สถานศึกษาของตนจะได้มีบุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการวางแผนที่ชัดเจน มีการติดตาม ตลอดจนมีรูปแบบที่หลากหลาย ดังที่ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548: 89-90) ได้กล่าวอธิบายรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การประสานงานกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working) การปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น การทำโครงการพิเศษ การให้ตัดสินใจโดยดูอย่างใกล้ชิด การเรียนรู้แบบทางไกล สร้างระบบการเรียนรู้เป็นระบบ การจัดอบรมภายใน การส่งไปอบรมภายนอก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องกำหนดไว้เป็นนโยบายของโรงเรียน มีแผนงานพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งสังคมและชาติบ้านเมือง เพราะครูมีหน้าที่พัฒนาสังคม ให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด จึงเป็นงานที่ผู้นิเทศ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ซึ่ง พจน์ พจนพานิชย์กุล (2557: ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลว่า ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาแล้วนั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมี

การพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

นอกจากนั้น พจน์ พจนพานิชย์กุล ยังได้กล่าวว่า นอกเหนือจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่างๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม” การพัฒนา คือ การทำให้ดีขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานนั้น หมายถึง การทำงานที่ให้ผลผลิต สูงเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้าหรือพูดให้ง่ายขึ้นก็คือ การประหยัดทรัพยากร และเวลา ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น ถ้าจะว่าไปแล้วการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

ในการพัฒนาครูเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้เป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด และฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ โดยการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุล สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว แต่ในการจัดการเรียนการสอนปัจจุบัน พบว่า ยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ครูยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ถือว่าอาชีพครูเป็นอาชีพรอง ไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ตลอดจนไม่สามารถทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีตามที่สังคมต้องการได้ (พนม พงษ์ไพบูลย์.

2543: 67) ครูและบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความสามารถทักษะในการจัดการเรียนการสอน ขาดจิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นครู (อรรณพ สุนทรชัย. 2543: 3) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประทีป โชติคุณเศรษฐ์ (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าครูมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานทั้งด้านการเรียนการสอนและหน้าที่พิเศษต่างๆ มากจนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองที่โรงเรียนจัดขึ้นพบว่า ไม่มีคุณภาพ ขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้

จากความสำคัญของการพัฒนาครู ดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาแบบแผนการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือบุคคลอื่นที่สนใจทำการศึกษาเพิ่มเติม และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อพัฒนาแบบแผนการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 60 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,693 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด

ร้อยเอ็ด จำนวน 336 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) เป็นตัวกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่นักเรียนสอบได้คะแนน O-NET ผ่าน

2.2 เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่หรือผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคลากรเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้ประเมิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มาโดยการ

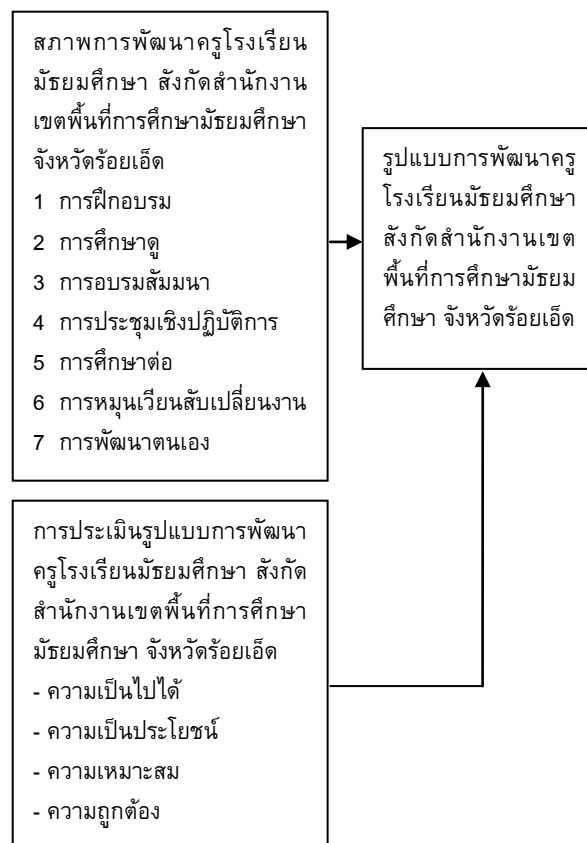
เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) จำนวน 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ กัสเคย์; และฮิวเบอร์แมน (Guskey; & Huberman. 1995: 1); ชู (Chew. 2004); พิณสุตา สิริธรรังศรี (2557: 1-10); นาโชค รุ่งวิสัย (2556: 292); จิตติมา อัครจิตพงษ์ (2556: 36) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการพัฒนาครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การอบรมสัมมนา 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การศึกษาต่อ 6) การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และ 7) การพัฒนาตนเอง

2. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้แนวทางการประเมินรูปแบบการพัฒนาครู จากแนวคิดของมาตัส สไครเวน; และสต๊อฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven; & Stufflebeam. 1983: 399-400) แมคมิลแลน; และ ชูเมคเกอร์ (McMillan; & Schumaker. 2001: 244-247) และได้กล่าวไว้ว่าแนวทางการประเมิน อาจประเมินได้ 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 60 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,693 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 336 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) เป็นตัวกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสภาพและความต้องการการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด และแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ยกร่างแบบสอบถาม
3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้

4. ปรับปรุงแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความถูกต้องของข้อคำถามความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้ววิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้อง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach. 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .902

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเชิญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามไปส่งกลุ่มด้วยตนเอง พร้อมนัดวันรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ด้วย Program สำเร็จรูป โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 160-162) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครู

2. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่นักเรียนสอบได้คะแนน O-NET ผ่าน

2.2 เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่หรือผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคลากรเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ประเด็นพิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบ (ความถูกต้อง และเหมาะสม)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. จัดบันทึกข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ
2. บันทึกเสียงเกี่ยวกับข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอ

3. สรุปข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

1. นำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์สังเคราะห์ร่วมกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่ได้ศึกษาไว้แล้วในบทที่ 2

2. นำผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 มาเป็นข้อมูลสำหรับร่างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ทำการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้ประเมิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ยกร่างแบบประเมินแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเบื้องต้น และความถูกต้องของภาษาที่ใช้แล้วแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. นำแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความถูกต้องของข้อคำถามแล้ววิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมิน

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .937

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีผลการวิจัย ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 336 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) เป็นตัวกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) คำร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่นักเรียนสอบได้คะแนน O-NET ผ่าน 2) เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่หรือผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคลากรเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด 2) ประเด็นพิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบ (ความถูกต้อง และเหมาะสม) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) จัดบันทึกข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ 2) บันทึกเสียงเกี่ยวกับข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอ 3) สรุปข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) คำร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อภิปรายผล

การเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยโดยอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหาร

โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ได้แสดงบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อย่างไรก็ตามแม้สภาพการพัฒนาครูจะอยู่ในระดับมากก็ตาม ครูส่วนใหญ่ก็ยังต้องการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ดังที่ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556: 1) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูว่าเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แม้ที่ผ่านมาประเทศไทยประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูเนื่องจากงบประมาณจำกัด และการพัฒนาที่ไม่ตรงกับความต้องการของครู เท่าที่ควร แต่ตัวครูเองก็ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถต่างๆ เพื่อให้สามารถใช้ความรู้ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2550: 126-128) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอานภาพ ธงภักดี (2551: 180-183) ที่ศึกษาความต้องการและรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเดช บุญศรีธธา (2550: 5) ได้ทำการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัย จุฬามาศ รักเมือง (2559: 29) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัย พบว่าระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด พบว่าการพัฒนาตนเองของครูเป็นสิ่งสำคัญดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะของครูที่ว่าหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ทางด้านภาษา และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การศึกษาดูงานก็ควรศึกษาดูงานในสถานที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีได้

ในส่วนของการอบรมสัมมนาเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมสัมมนา ควรได้ข้อสรุปร่วมกันหรือทางออกที่ดีที่สุด และการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เข้าร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถ และนำผลจากการฝึกปฏิบัติไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการให้ทุนศึกษาแม้จะมีงบประมาณจำกัด และมีข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย ดังนั้นควรให้ทุน การศึกษากับครูเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น นอกจากนี้ ในการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานก็ควรมีระเบียบที่ชัดเจน และให้มีการดำเนินการให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความ สามารถจากการรับมอบหมายหน้าที่ใหม่ และในส่วนของ การเรียนรู้ด้วยตนเองก็ควรสนับสนุนให้ครูได้ การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจะเป็น เพราะว่าการพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น ต่อองค์กร เพราะการพัฒนาครูเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันต่อสภาพการณ์ต่างๆ ในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ดังนั้นบุคลากรจึงควร ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับพิมพ์พินิต เชาว์วะณิช (2552: 12-15) ที่วิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้นมีหลายแนวคิด เทคนิคและวิธี แต่ในการพัฒนาบุคคลที่จะให้ผลดีนั้นต้องเริ่มจาก ความคิดที่จะปรับปรุงตนเองเสียก่อน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยการมุ่งศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง ไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งองค์กรมีส่วนในการสนับสนุนให้ทุกคนได้มีโอกาสในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่บ่งบอกถึงคุณค่าของบุคคลแต่ละ บุคคลนั้นคือปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองและเป็นที่ ยอมรับในหลายๆ งานวิจัย โดยพบว่าหากมีการพัฒนาตนเอง จะสามารถเปลี่ยนแปลงศักยภาพ และ ประสิทธิภาพของบุคลากรให้ดีขึ้นในด้านการตอบสนอง ความต้องการขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้

3. รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 กระบวนการพัฒนาครู ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาครูนี้เป็นการประยุกต์ใช้วงจร เดมมิง (The Deming Cycle) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮนเนแมน, ชวาบ, ฟอสซัม, และไดเยอร์ (Heneman, Schwab, Fossum, & Dyer. 1983: 351-380) ที่ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงระบบไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 4) ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของบิชอป (Bishop. 1979: 172) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร 2) การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร 3) การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง 4) ความเป็นไปได้ของโครงการ 5) การปฏิบัติตามโครงการ และ 6) การประเมินผล

3.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา

3.2.1 การฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่นิยมกระทำการเพิ่มความสามารถของทั้งพนักงานใหม่และพนักงานเก่า เพื่อให้มีความรู้ความสามารถแล้วนำไปพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สวัสดิ์สาลี (2550: 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การศึกษาดูงาน โดยมุ่งเน้นดูงานภายนอกเกี่ยวกับวิธี/รูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ทั้งนี้ในการศึกษาดูงาน บุคลากรหลายคนมักนึกถึงรูปแบบของกิจกรรมสหพันธการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การศึกษาดูงานนั้นมีประโยชน์อย่างมาก ทั้ง

ในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูวพิณ (2554: 97-98) ที่กล่าวว่า การดูงานนอก เพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิธี/รูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) สามารถนำมาใช้เป็นตัวอย่างหรือแม่แบบในการทำงานได้ จะทำให้งานเกิดการเกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้งานเกิดการเกิดความเข้าใจขั้นตอน การเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนได้เป็นอย่างดี

3.2.3 การอบรมสัมมนา โดยมุ่งเน้นอบรมสัมมนาที่นำข้อสรุปไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลสรุปของการสัมมนานั้นสามารถนำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สวัสดิ์สาส์ (2550: 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น

3.2.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้นประชุมเชิงปฏิบัติการโดยการนำเทคนิค วิธีการสมัยใหม่ ไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จะเห็นว่าประชุมเชิงปฏิบัติการ จะมุ่งเน้นไปที่ผู้เข้าร่วมการนำเสนอประสบการณ์ไปปฏิบัติมากกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย สอดคล้องกับแนวคิดของ นนทวัฒน์ สุขผล (2543: 30-31) ที่กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงาน ส่วนที่สองเป็นปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมจนได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้

เข้ารับการอบรม มีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม นำผลการประชุมไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของตน

3.2.5 การศึกษาต่อ โดยมุ่งเน้นด้วยการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือในสายการสอนที่ขาดแคลน ทั้งนี้ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาโดยการศึกษาคือช่วยให้องค์กรลดการขาดแคลนบุคลากรในองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของนิสสารัก เวชยานนท์ (2548: 312) ที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3.2.6 การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน โดยมุ่งเน้นด้วยการนำระบบการหมุนเวียนงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เป็นรูปแบบหนึ่งที่มีกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพครูได้เป็นอย่างดี เพราะจะทำให้ครูได้รับประสบการณ์รอบรู้งานที่เกี่ยวข้องได้กว้างขวางขึ้น รวมทั้งยังสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ เพลินพรรณ โชติพงษ์ (2550) ที่กล่าวว่า การหมุนเวียนงานเป็นการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่งานในตำแหน่งที่ใช้ความรู้ ความสามารถในระดับเดียวกัน เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการทำงาน ลดความซ้ำซากจำเจ เป็นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สายศานต์ ศิริวัฒน์ (2549: 17) ที่กล่าวว่า หากมีการนำกลไกการแลกเปลี่ยนและหมุนเวียนกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นทางการมาใช้ในระบบราชการ ไม่เพียงแต่บุคลากรคุณภาพเท่านั้นที่จะได้รับประโยชน์โดยตรงจากการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเอง

3.2.7 การพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปกติวิสัย เป็นวิธีครอบคลุมการเลียนแบบ

การลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งที่แปลกใหม่ และความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมพัฒนาชุมชน (2559: 16-17) ที่กล่าวว่าการเรียนด้วยตนเอง โดยที่ผู้เรียนสามารถกำหนดแผนการเรียนของตนเอง เรียนโดยอาศัยสื่อการสอนจากอินเทอร์เน็ต โดยผู้เรียนสามารถถามคำถาม ทำแบบฝึกหัด ทำรายงานกลุ่ม อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนคนอื่นๆ

4. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้งานได้ จะเห็นว่าการตรวจสอบรูปแบบเป็นการประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ โดยผู้ใช้รูปแบบ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดนี้ ได้ดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ มีความเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีการสร้างรูปแบบอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม การประเมินรูปแบบเชิงประจักษ์โดยผู้ใช้อย่างเหมาะสมตามกระบวนการพัฒนารูปแบบ จึงส่งผลให้มีความเป็นไปได้สูงที่จะประสบความสำเร็จเมื่อนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545: 13) ได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอน

ที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพื่อทดสอบดูว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาดัส ไครเวน; และสตัฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven; & Stufflebeam. 1983: 399-400) แมคมิลแลน; และชูเมคเกอร์ (McMillan; & Schumaker. 2001: 244-247) และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 54) ที่กล่าวไว้ว่า แนวทางการประเมินอาจประเมินได้ 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบให้เกิดความเข้าใจโดยละเอียดในทุกประเด็นเนื้อหาโดยนำองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนาครู 2) วิธีการพัฒนาครูไปศึกษาและนำมาใช้ในสถานการณ์จริง

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดที่จะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ ต้องศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบให้ละเอียด และปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

3. รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ใช้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ในการพัฒนาครูให้เห็นเป็นรูปธรรม

4. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำรูปแบบการพัฒนา
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ไปใช้ ควรมีการ
ประชุมทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้
เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

5. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถประยุกต์ใช้ ซึ่ง
อาจจะประยุกต์ใช้บางรูปแบบที่สามารถปฏิบัติได้ก่อน

6. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ควรจัดให้บุคลากรได้เข้า
รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถก่อนเข้าสู่
ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหารควรให้การ
สนับสนุนการศึกษาดูงานในหน่วยงานภายนอก ควรมี
การจัดเนื้อหาสาระของการอบรมสัมมนาให้สอดคล้อง
และเป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติได้จริง เมื่อมีการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการควรพิจารณาผลที่ได้มาปรับปรุง
การทำงาน รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องให้การ
สนับสนุนครูได้รับการศึกษาต่อต่างประเทศ ในส่วน
ของการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานควรมีการกำหนด
ระยะเวลาที่แน่นอนในการเริ่มและสิ้นสุดการทำงาน
เช่น กำหนดปีละ 1 ครั้ง และในการพัฒนาตนเองให้
ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีตำรา
วารสาร หนังสือทางวิชาการ ทั้งภาษาไทยและ
ภาษาต่างประเทศในโรงเรียนให้เพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจ
เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่ง
เป็นบุคคลภายนอกทำการประเมินรูปแบบ หลังจาก
การทดลองใช้ไปแล้วอย่างน้อย 1 ปี

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาชุมชน. (2559). การเรียนรู้ด้วยตนเอง
ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. สืบค้นเมื่อ 15
มีนาคม 2559, จาก [http://203.113.25.58/
moodle/index.php?lang=—](http://203.113.25.58/moodle/index.php?lang=—).
- กิตติ ตยัคคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะ
ผู้นำ. กรุงเทพฯ: ท็อปปริ้นท์.
- จุฑามาศ รักเมือง. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
5. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
5(1): 24-31.
- จิตติมา อัครดิพวงศ์. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพ
ในการทำงาน (Efficiency Development).
พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). คู่มือหลักฝึกอบรมมือ
อาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมี
ประสิทธิผล. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน
ก.พ.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรใน
องค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไร เมื่อ
จะนำ Competency มาใช้ในองค์การ. กรุงเทพฯ:
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นนทวัฒน์ สุขผล. (2543). เทคนิคการฝึกอบรม
อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอกซ์
เปอร์เน็ท จำกัด.
- นิสตาภัก เวชยานนท์. (2548). การพัฒนารัพยากร
มนุษย์. ใน เอกสารประกอบการ สอนวิชา
รศ.620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นาโชค รุ่งวิสัย. (2556). แนวทางการพัฒนา
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร
ภาค 4. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ
และชุมชน. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครอง
ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทีป โชติคุณเศรษฐ. (2544). ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาศึกษาการมนุษย์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2557). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558, จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2543). “บันทึกปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วารสารข้าราชการครู. 20(6): 6.
- พิณสุตา สิริรังศรี. (2557). รายงานการศึกษาประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวินัยการเรียนรู้..สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. (6-8 พฤษภาคม 2557) จัดโดย สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ณ อิมแพค เมืองทองธานี.
- พิมพ์พนิต เชาว์วะณิช. (2552). ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพลินพรรณ โชติพงษ์. (2550). การเปรียบเทียบการหมุนเวียนงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชามนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการทดสอบแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายศานต์ ศิริวัฒน์. (2549). มุมมองมุมมอง 5: กลไกหมุนเวียนกำลังคนในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2559). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา 18 - ITSC CMU – มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.eqd.cmu.ac.th/Innovation/ppj.asp>
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2559, จาก www.google.co.th
- อรรณ สุทรชัย. (2543, พฤษภาคม). “การปฏิรูปการศึกษา”. วารสารการศึกษาเอกชน. 11(94): 2-16.
- อานภาพ ธงภักดี. (2551). การศึกษาความต้องการและรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7. นครราชสีมา: รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2554). Development Catalog สำคัญไหน. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2559, จาก www.oknation.net/blog/print.php?id=692835
- Bishop, L. J. (1979). Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures. Boston: Allyn and Bacon.

- Chiu, Ya-Fang. (2001). Teachers' and Administrators' Perceptions of Teacher Study Groups as One Means of Professional Development in Taiwanese Junior High Schools. **Dissertation Abstracts International**. 62-07A, 08A.
- Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.
- Guskey, T.; & Huberman, M. (1995). **Professional Development in Education: New Paradigms and Practices**. New York: Teachers College Press.
- Heneman, H. G.; Schwab, D. P.; Fossum, J. A.; & Dyer, L.D. (1983). **Personnel/Human Resource Management**. Illinois: Irwin.
- Krejcie, R.V.; & Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Madaus, G.F.; Scriven, M.S.; & Stufflebeam, D.L. (1983). **Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation**. 8th ed., Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- McMillan, J.H.; & Schumaker, S. (2001). **Research in Education: A Conceptual Introduction**. New York: San Francisco.

คำแนะนำสำหรับการส่งบทความตีพิมพ์

นโยบายและวัตถุประสงค์

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเป็นวารสารที่พิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งในและนอกสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย รวมทั้งกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ อันเป็นการเปิดโลกกว้างทางการเรียนรู้ โดยกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี)

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 เมษายน ของทุกปี)

บทความที่ส่งมาเผยแพร่ ต้องเป็นบทความใหม่ ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. งานวิจัย (Research Papers) เป็นผลงานจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือกลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Articles) ซึ่งอาจแยกเป็นบทความปริทัศน์ (Review Articles) และบทความเทคนิค (Technical Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการตรวจเอกสารวิชาการในสาขานั้นๆ
3. บทความอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร เช่นงานแปล รวมถึงจดหมายถึงบรรณาธิการ (Letters to Editor)

การเตรียมต้นฉบับ

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์บนกระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว เว้นขอบซ้าย 1.25 นิ้วและขอบขวา 1 นิ้ว ความยาวไม่เกิน 15 หน้า ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point จำนวน 1 ชุด และควรแนบไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดี (CD-ROM) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word หรือโปรแกรมที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ใบสมัครขอส่งบทความลงตีพิมพ์ จำนวน 1 ชุด

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ต้องมีองค์ประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 บทคัดย่อ (Abstract) ให้เขียนนำหน้าตัวเรื่อง เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ วิธีการและผลสรุป ไม่ควรเกิน 250 คำ หรือร้อยละ 3 ของตัวเรื่อง และให้ระบุคำสำคัญ (Key word) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษท้ายบทคัดย่อ จำนวนไม่เกิน 3 คำ และไม่ควรใช้คำย่อในบทคัดย่อสำหรับบทความที่ต้นฉบับเป็นภาษาอังกฤษ ต้องส่งบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

2.2 บทนำ ครอบคลุมความสำคัญ และที่มาของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการดำเนินการทดลอง

2.4 สรุปและอภิปรายผล

2.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.6 กรณีมีรูปภาพ และกราฟ กรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง บันทึกเป็นไฟล์ที่มีนามสกุล JPEGs หรือ Tiffs เท่านั้น ถ้าเป็นภาพถ่ายกรุณาส่งภาพต้นฉบับ จะไม่รับภาพประกอบบทความที่เป็นการถ่ายสำเนาจากต้นฉบับและภาพสแกน เนื่องจากจะมีผลต่อคุณภาพในการพิมพ์ และจะลงภาพสีเมื่อจำเป็น เช่น แสดงสีของดอกไม้ เป็นต้น ในกรณีที่เปลี่ยนรูปลายเส้นให้ขาดโดยใช้หมึกสีดำที่มีเส้นคมชัด หมายเลขรูปภาพ และกราฟ ให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายและรายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง และอยู่ด้านล่างกึ่งกลางของรูปภาพและกราฟ

2.7 การพิมพ์ตาราง กรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง หมายเลขตารางให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายรายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง อยู่ด้านบนชนิดซ้ายของตาราง

2.8 การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีที่พิมพ์ไว้ข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีคำรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักให้พิจารณาลงพิมพ์เผยแพร่

การติดต่อในการจัดส่งบทความ

1. ทางไปรษณีย์: บรรณธิการ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กทม.10220
2. ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: nbu.journal@northbkk.ac.th หรือ nbu.journal@gmail.com
3. ทางโทรศัพท์ สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย 0-2972-7200 ต่อ 502
4. ผู้สนใจส่งบทความให้ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม และใบสมัครได้ที่ <http://www.northbkk.ac.th/journal/>
5. การชำระค่าพิจารณาบทความ ให้โอนเงินเข้าบัญชี ออมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพ สาขาสะพานใหม่-ดอนเมือง เลขที่ 134-5567-992 ชื่อบัญชี “มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 2”

ใบสมัครส่งบทความลงตีพิมพ์ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
(การกรอกใบสมัครโปรดใช้วิธีการพิมพ์)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย):

.....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ):

.....

ผู้เขียน (ชื่อที่ 1)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

.....

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 2)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

.....

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 3)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

.....

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ประเภทบทความที่นำเสนอ

☐ บทความวิชาการ (Academic article)

☐ บทความวิจัย (Research article)

☐ บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)

☐ บทความปริทัศน์ (Review article)

คำรับรองจากผู้เขียน

ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงฝ่ายเดียว”

.....ลายมือชื่อ

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบรับรองการพิจารณาบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

วันที่

เรียน บรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ตามที่ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว
นักศึกษาระดับ หลักสูตร
ขอส่งบทความวิจัยเรื่อง.....
.....
.....

โดยมี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มาเพื่อขอ
พิจารณาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่ได้ ส่งบทความวิจัยเรื่อง
เดียวกันนี้ไปลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ
(.....)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักของนักศึกษาตามรายชื่อข้างต้นจริง และได้
พิจารณาบทความดังกล่าวแล้ว เห็นสมควรให้ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้

ลงชื่อ
(.....)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

วันที่ เดือน พ.ศ.

■ Contents

บทปริทรรศน์

- 1** | • “วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน” How to be good at Performance Appraisals by Dick Grote ■ ดร.พีระพงษ์ ลิทธิอมร

บทความวิชาการ

- 10** | • อัตลักษณ์ของดิจิทัลเนทีฟในโลกออนไลน์ ■ สุภาวิทย์ จุตระกูล

บทความวิจัย

- 19** | • ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

■ กมลพร ชื่นแสง

■ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ

■ เกษมวงศ์ พิศาลนวงศ์

■ ผศ.ดร.ชนิษฐ์ รอดอนันต์

■ จุฑามาศ เกื้อกูลธรรมกุล

■ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ

■ ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรพัฒน์

- 27** | • ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

- 35** | • นโยบายการกำจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

■ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

- 55** | • การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

- 69** | • การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

■ นราธิง ศรีนิตย์ทอวร

■ ดร.อภิเทพ แซ่โค้ว

- 82** | • รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

■ ดร.บพิตร ศรีธรรมย์

■ ดร.ประเจียด อักษรธรรมกุล

- 93** | • ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวทำงานแย่งอาชีพคนไทยศึกษากรณีพื้นที่จังหวัดภูเก็ต

- 101** | • การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสังกัดกองบัญชาการ

สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

■ ร.ต.ท.ปิยะพันธุ์ รัตนเพียร

■ ดร.อัญชลี นรินทร์

■ พรวณี ศรีวานิชย์พุด

■ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร

■ รศ.ดร.พิสมัย จารุจิตติพันธ์

■ พระมหาเผด็จ จิรกุโล (จธสกลศิริ)

■ ผศ.ดร.สิน ชามประโคน

■ ดร.ศิริพร ทศนศรี

- 110** | • มาตราการป้องกันแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

- 120** | • กระบวนการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดพระธรรมกาย

- 130** | • รูปแบบการส่งเสริมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

■ พวงแก้ว ก่ออิฐ

■ ดร.สุพร เข็มเอง

■ รศ.ดร.สุรัชย์ ลิกขามันนิต

- 146** | • การบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ

การศึกษานอกระบบจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

■ เลิศชาย ปานมุข

■ รศ.ดร.สมกุล ถาวรกิจ

■ ผศ.ศิริวรรณ วลัยโกตม

■ ดร.สมนึก จันทะพิน

- 155** | • การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

- 163** | • การบริโภคอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภควัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

- 171** | • รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

■ อุบล วรรณพาด

■ ดร.ณรงค์ พิมสาร

■ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

■ วิทยาเขตสะพานใหม่ 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220

Tel. 0-2972-7200 Fax. 0-2972-7751

■ วิทยาเขตรังสิต 59 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 3) อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130

Tel. 0-2533-1000 Fax. 0-2533-1020

www.northbkk.ac.th

