



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ISSN 2286-8860

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

➤ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม 2560
➤ Vol.6 No.2 July – December 2017

www.northbkk.ac.th



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2560

Vol.6 No.2 July – December 2017

ISSN 2286-8860

วัตถุประสงค์

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย
- เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ
- เพื่อเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่าง ๆ

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

ศาสตราจารย์ ระดับ 11

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ศาสตราจารย์ ระดับ 11

รศ.ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

รศ.ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.ชนวรรธ ศรีธรรมย์

วิทยาลัยนครราชสีมา

ผศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผศ.ดร.ปัญญา วีระวิทยเลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผศ.สุรเดช บุญลือ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.เฉลิมชัย วิโรจน์วรรณ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.สุพร เข้มเฮง

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

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 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2560

Vol.6 No.2 July – December 2017

ISSN 2286-8860

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review) ประจำฉบับ

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง	ศาสตราจารย์ ระดับ 11
ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต	ศาสตราจารย์ ระดับ 11
รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.ธาวุฒิ ปลื้มสำราญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.มนตรี แยมกสิกร	มหาวิทยาลัยบูรพา
รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รศ.ดร.สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ผศ.ดร.ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.ชนวรรธ ศรีระมย์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผศ.ดร.ปัญญา ชีระวิทยเลิศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผศ.ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.สุรพล บุญลือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผศ.ดร.สุวัฒน์ อัจฉริยนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.กนกพิชญ์ วิษณุวรนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.ฉันทนา เจริญศักดิ์	ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น
ดร.บุปผา ปลื้มสำราญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.รัตนา บุญญาเสวต	นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ



วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ฉบับนี้ เป็นวารสารปีที่ 6 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 คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตจริงหรือไหมในแผนการศึกษาชาติ 2560-2579 ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร

บทความวิชาการ

- 3 เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ผศ.ดร.ปัญญา วีระวิทยเลิศ

บทความวิจัย

- 9 พฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา
ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ขวัญเนตร อินทร์จักร
และ รศ.จุฑาทิพ คล้ายทับทิม
- 19 ตัวบ่งชี้สถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จรัสศรี ฮะฮวด
ดร.ศักดา สถาพรวจนา
และ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
- 27 กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่
จังหวัดเชียงราย ธนท รัชพงษ์ไพบุลย์
รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต
และ ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร
- 41 การบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี
จังหวัดนครราชสีมา ผศ.ดร.ธนวรรธ ศรีวะรมย์
- 51 แนวทางการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐาน
การท่องเที่ยวไทย ภณสิทธิ์ อ้นยะ
ดร.ณัฐพล ประดิษฐ์ผลเลิศ
ดร.รัชต วรณสุขะศิริ
และ รศ.ชวลีย์ ณ ถลาง
- 59 รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รุ่งเรือง จอมศรี
ดร.ณรงค์ พิมสาร
และ ดร.อิศรวิทย์ รินไธสง
- 71 ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (ปิบลสงคราม)
กรุงเทพมหานคร วลัยพร ประสานพันธ์
และ พ.ต.ท.(หญิง) ผศ.ดร.สุขอรุณ
วงศ์ทิม

สารบัญ (ต่อ)

82	การบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้	วัชรวิ จงแจ่ม และ ดร.วิยะดา วรานนท์วันนิช
89	แนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น	วิลดา อินฉัตร ดร.สมชาย คุ่มพูล และ ดร.อนันต์ ธรรมชาลัย
101	การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้รูปแบบ CSR	วิไลรัตน์ จันทิมา ดร.ศักดา สถาพรวงษา และ ดร.เนติ เกลียววาเรศ
110	ระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ	ผศ.ดร.สืบพงศ์ สุขสม
118	สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	สุพรรณิ สกุลช รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์ และ ดร.นงคราญ วงษ์ศรี
125	ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา หลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน	สุรศักดิ์ เขียวศิริ รศ.ดร.เสาวณีย์ สีขาวบัณฑิต และ ผศ.ดร.ปัญญา วีระวิทยเลิศ
136	ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับข่าวก็พาดผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร	ดร.สุริยา ประดิษฐ์สถาพร
147	สมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	อัศวพล วีรวงศ์ และ ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์
162	มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพ ศึกษาเฉพาะกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน	อารีย์ สุวรรณศรี และ รศ.ปิยะนุช โปตะวณิช
175	นวัตกรรมการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต	อำนวย คุ่มบ้าน ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล และ ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์
185	ทุนมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงาน ในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	อุไรลักษณ์ บัวถนอม และ ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร

คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตจริงไหม ในแผนการศึกษาชาติ 2560-2579

ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร *

บทนำ

การใช้การศึกษาในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การใช้หลักการแก้ปัญหาสังคมโดยใช้การศึกษา แก้ปัญหาที่เป็นรากฐานของประเทศได้แก่ ใจ จิน เจ็บป่วยๆ และความเฉื่อยชา นับว่าเป็นปัญหาพื้นฐานในชุมชนที่มีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อหาทางหลุดพ้นตามเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพ กระบวนการพัฒนา นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทุกกลุ่มทุกเหล่าให้มีคุณภาพชีวิตในการอยู่ในประเทศและสังคมใกล้เคียงกัน ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเสมอภาคทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

โดยประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษามาตั้งแต่รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ จนถึงรัชกาลที่ 9 มีการวางแผนปฏิรูปการศึกษา โดยมีกฎหมายรัฐธรรมนูญรองรับให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และได้แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบวนการ และตามอัธยาศัย เป็นกระบวนการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งจะได้กล่าวในแผนการศึกษาชาติ พุทธศักราช 2560-2579 ที่เป็นแผนให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาตลอดชีวิต

สาระสำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) จัดการประชุมแถลงข่าวเปิดตัวแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2560 โดยมี พลอากาศเอกประจิน จั่นตอง รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธี ห้องแกรนด์ไดมอนด์ บอลรูมอิมแพค ฟอรั่ม เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี โดยมีผู้แทน 5 องค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตลอดจนผู้แทนการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นักวิชาการ เครือข่ายประชารัฐด้านการศึกษา และสื่อมวลชน จำนวนกว่า 1,000 คน ร่วมงาน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายสำคัญ คือ **“คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”** สำหรับกรอบการเตรียมคนไทยของแผนการศึกษาชาติ ระยะ 20 ปี รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนรองรับ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนด้วยสร้างนวัตกรรมใหม่

แนวทางขับเคลื่อนตามแผนการศึกษาชาติระยะ 20 ปี รัฐบาลเน้นความสำคัญในยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่มีแผนงานและโครงการที่สำคัญของยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้การพัฒนาแต่ละยุทธศาสตร์แปลงสู่การปฏิบัติและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี รองรับการพัฒนาากำลังคนสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0

การศึกษาตลอดชีวิตเป็นหลักการจัดให้แก่ทุกคนให้ได้มีทักษะชีวิต ทักษะการอาชีพ และคุณภาพ

* ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนครราชสีมา

ชีวิต เพื่อสังคมอุตสาหกรรม ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอดี การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดจากการขยายตัวของเมือง การขยายตัวของอุตสาหกรรม นโยบายของรัฐ และปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ ให้ทุกคนได้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ทุกเวลา ทุกโอกาส การขยายตัวของการศึกษาทุกรูปแบบ โดยวิธีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่หลากหลาย ขยายการศึกษาหลากหลายรูปแบบ มีกิจกรรมให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ของชุมชน มีระบบนิเวศวิทยาสอดคล้องเหมาะสมของระดับการพัฒนาคน เน้นการพัฒนาที่สมดุลระหว่างสังคมอุตสาหกรรมและสังคมเกษตร ที่สังคมกลายเป็นสังคมเมือง

ควรพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิตด้วยวิธีการชุมชนพัฒนาอย่างครอบคลุม เร่งและกระตุ้นการพัฒนาการศึกษา เปลี่ยนชุมชนกำลังพัฒนาให้มีเป้าหมายพัฒนาแล้ว กระตุ้นเรื่องราวได้ให้เพียงพอและสมดุล มีเป้าหมายการศึกษาทุกกลุ่มเป็นชุมชน ตั้งแต่ให้คนพัฒนารายได้ในชุมชน กระตุ้นการเรียนรู้โดยค่าใช้จ่ายที่พึงมีพึงได้ ตามกำลังทรัพย์ มีสถานศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงทุกหมู่เหล่า ตามหลักปรัชญาการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) เพื่อนำเอาหลักปรัชญามาพัฒนาการเมือง การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเกษตร การพัฒนาเศรษฐกิจ นำเอาหลักการเหล่านี้มาพัฒนาแนวคิด ปรัชญาให้เกิดทักษะชีวิตและปรัชญาทางมโนธรรมสำนึกกับการดำรงชีวิตให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความสงสัยจากปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2579 การจัดการศึกษาตลอดชีวิตควรเป็นอย่างไร จัดในระบบ นอกกระบบ และอัธยาศัย ข้อคำถามรัฐบาล มีการขับเคลื่อนอย่างไร งบประมาณ ความพร้อม มีคนเพียงพอที่จะเข้าใจอย่างลึกซึ้งตั้งแต่ระบบราชการ การเป็นนักการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวม วันนี้มีมโนธรรมสำนึกพร้อมหรือยัง ความพร้อมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คนทั่วไปเข้าใจหรือยัง หน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการจะให้เป็นตัวอย่าง ไม่เน้นแต่เป้าหมาย ควรจัดเชิงคุณภาพด้วย ขณะเดียวกันมีงบประมาณเพียงพอหรือไม่ ใช้การคิดวิธีการเป็นส่วนใหญ่เป็นหลักการแต่ทางปฏิบัติดำเนินการไม่ได้ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็จะได้แค่กิจกรรมเท่านั้น

ในที่สุดการปฏิรูปรอบ 3 รอบ 4 ก็จะไม่เป็นท่า คิดแล้วทำให้เกิดการปฏิบัติได้จะเป็นมรรคผลต่อไป

บทสรุป

การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับแนวทางการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยยุทธศาสตร์ชาติใช้การพัฒนาประเทศ ปี 2560-2579 จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้านจากความคาดหวังในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม โดยมีพื้นฐานการพัฒนาคนในสังคม ด้านความรู้ ด้านทักษะอาชีพ โดยอาศัยการจัดการศึกษาที่ปฏิรูปด้านวิทยาการไปสู่การปฏิบัติ การสำนึกอย่างสมบูรณ์ทางจิตใจตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนำเสนอข้อมูลสาธารณะ มีหลักการคิดอย่างประชาธิปไตย มีกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนา ด้านความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดปรากฏการณ์ที่เกิดจากการจัดการศึกษาของไทย ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยต่อไปอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา www.onec.go.th
หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน วันจันทร์ที่ 1 พฤษภาคม พุทธศักราช 2560
- Kriengsak Chareonwongsak. (2013). **Focus on Thailand**. Bangkok: Success Media.
- Pazzanese, Christina. (2014, December 17). Grading 10 Topworld Leaders, China's Xi and Germany's Merkel Best-rated in Rare International Survey. Retrieved from <http://news.harvard.edu/gazette/story/2014/12/grading-10-top-world-leaders/>

เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก

ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ *

บทคัดย่อ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้คำตอบที่ถูกต้องสูงมาก เช่น การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกนิยมใช้กันมากในงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณบางเรื่องก็นำวิธีการนี้มาใช้ในการเก็บข้อมูล แต่วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกมีความละเอียดอ่อนต้องใช้ทักษะการสัมภาษณ์ที่สูงกว่าการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สำคัญ คือ การมีมนุษยสัมพันธ์และการวางตัวอย่างเหมาะสมของผู้สัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความไว้วางใจและเชื่อใจพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และเมื่อผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมที่จะให้ข้อมูลแล้ว ผู้สัมภาษณ์ต้องเลือกใช้คำถามเชิงเหตุผลเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง นำคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์มาตั้งเป็นคำถามต่อไปเพื่อให้ได้คำตอบที่ลุ่มลึก ถ้ายังได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน อาจต้องกลับมาสัมภาษณ์ใหม่จนได้คำตอบที่ครบถ้วน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีไว้ตั้งแต่การพูดคุยเป็นตัวช่วยให้เกิดความสะดวกเมื่อต้องการมาสัมภาษณ์เพิ่มเติม

An In-depth Interview Technique

Abstract

The method of data collection in qualitative research with highly accurate answers was participation observation, focus group, and in-depth interview. In particular, in-depth interviews are useful in qualitative research. Some researches used it with other methods to collect data. However, in-depth interviews were sensitive, requiring higher interviewing skills more than structured interviews.

The important thing of in-depth interview techniques were the interviewer's interpersonal relations and the interviewer's character which were designed to ensure that the interviewees were trustworthy to ready to disclose information directly and when interviewees were ready to disclose information, the interviewer had to use logical questions to find out the fact information from interviewees and used this information to make questions to get in-depth answers. If the answers were not good enough, the interviewer has to go back to interview them again.

บทนำ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักๆ คือ การสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกตการณ์ (Observation) การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (Participation Observation) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการวิจัยเชิงปริมาณบางครั้งมีการใช้วิธีการดังกล่าวร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นสาเหตุ หรือเหตุผลในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ โดยข้อเท็จจริงที่ได้จากวิธีเชิงคุณภาพมีความละเอียดอ่อนที่อาจไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือวิธีการในการวิจัยเชิงปริมาณได้ ถึงแม้วิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นวิธีการที่ช่วยให้ได้คำตอบที่มีความน่าเชื่อถือ แต่มีข้อจำกัดมากมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น ใช้เวลามากในการรวบรวมข้อมูล ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลได้จำนวนมาก ไม่มีเครื่องมือที่มีมาตรฐานเพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล แต่นักวิจัยได้พยายามใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางคุณภาพมาใช้อย่างกว้างขวาง เช่น ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ที่ระบุไว้ในแผนการวิจัย แต่เมื่อเก็บข้อมูลจริงแล้วกลับไม่

* (กศด.) การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างลุ่มลึกจริงตามที่ออกแบบการวิจัยไว้ อาจเนื่องจากปัญหาจากตัวผู้วิจัยหรือกลุ่มตัวอย่าง เช่น เรื่องเวลา ความไม่พร้อม หรือไม่เข้าใจการสัมภาษณ์เชิงลึกว่ามีหลักการหรือเทคนิคอย่างไร เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และมีความน่าเชื่อถือ

ความหมายของการสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลจากการสนทนา เป็นการถามตอบแบบเผชิญหน้า (Face to Face Interview) ระหว่างผู้สัมภาษณ์ที่เป็นนักวิจัยหรือผู้ช่วยนักวิจัย กับผู้ถูกสัมภาษณ์หรือกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสัมภาษณ์มีสองลักษณะ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กับแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview) เป็นแบบสอบถามตอบคล้ายแบบสอบถามสำหรับให้ผู้สัมภาษณ์ถามตามข้อความในแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถามอย่างชัดเจนครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง หรือแบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Unstructured Interview) เป็นแบบสอบถามที่ไม่มีรายละเอียดคำถามมีแต่ประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการถาม โดยให้ผู้สัมภาษณ์ถาม ตั้งคำถามเองให้ได้คำตอบครบตามประเด็นในแบบสัมภาษณ์ จึงมีความยืดหยุ่นมากในการถาม และการสร้างแบบสัมภาษณ์ในลักษณะนี้สามารถใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกได้

การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงโดยใช้การสนทนาพูดคุย ระหว่างผู้สัมภาษณ์ หรือนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informants) โดยไม่มีการกำหนดคำถามที่ชัดเจน เป็นการสนทนาพูดคุยตามธรรมชาติ การใช้คำถามกว้างๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้สนทนาเล่าเรื่องราวต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Unstructured

Interview) ผู้สัมภาษณ์อาจเป็นนักวิจัยหรือผู้ช่วยนักวิจัย ผู้ให้สัมภาษณ์หรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามที่กำหนดไว้ในแผนการวิจัย เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารสถานศึกษา หรือนักการเมืองท้องถิ่น

ขั้นตอนของการสัมภาษณ์เชิงลึก

ทวีศักดิ์ นพเกสร (2549: 116-121) ได้เสนอขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึกไว้ดังสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศของการสนทนาที่เป็นธรรมชาติสบายๆ ด้วยการเริ่มต้นทักทายสร้างสัมพันธภาพ พูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์ทั่วไป
2. การชี้แจง เมื่อเกิดสัมพันธภาพที่ดีแล้วจึงมีการชี้แจงสิ่งที่จะทำวิจัย เป้าหมายการทำวิจัยให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ประเมินตนเองได้ว่าควรจะให้ข้อมูลได้มากน้อยเพียงใด และจะเชื่อใจผู้เก็บข้อมูลได้หรือไม่
3. เริ่มการสนทนาตามประเด็นวิจัย ผู้สัมภาษณ์จะต้องใช้ทักษะการสื่อสารสร้างสัมพันธภาพตลอดการสนทนาเพื่อให้การสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นต่อเนื่อง

ตัวอย่างงานวิจัยที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท พ.ศ. 2553” (พวงทิพย์ หนูเจริญ. 2555) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ บทบาทและศักยภาพของผู้สูงอายุ วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนบทบาทของผู้สูงอายุ รวมทั้งแสวงหาแนวทางและรูปแบบที่เหมาะสมในการเสริมสร้างบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้สูงอายุจังหวัดชัยนาท โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลักจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ประธานชมรมผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. บทบาทหรือศักยภาพของชมรมผู้สูงอายุที่เด่นๆ

2. ความต้องการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทหรือศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น

3. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมาร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน

4. แนวทางหรือรูปแบบในการส่งเสริมบทบาทผู้สูงอายุในการพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิจัย พบว่า ผู้สูงอายุมีชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องปัจจัย 4 คือ มีที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นของตนเอง แต่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเจ็บไข้ได้ป่วย ผู้สูงอายุมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านการอบรมสั่งสอนศีลธรรม ด้านการเป็นผู้นำในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี และด้านการเป็นที่พึ่งของอนุชน นอกจากนี้ พบว่า ผู้สูงอายุมีศักยภาพในการผลิตสินค้าหลายชนิดแต่ยังไม่มียตลาดรองรับ

2. การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการการสื่อสารในครอบครัวแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนารูปแบบการป้องกันการตั้งครรภ์ของเด็กและเยาวชนในจังหวัดชัยนาท ปี 2558” (จุไรรัตน์ ทองคำชื่นวิวัฒน์. 2558) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ของเด็กและเยาวชนในวัยไม่สมควร เพื่อศึกษาการสื่อสารของครอบครัวเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร และเพื่อเสนอรูปแบบการใช้การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรของเด็กและเยาวชน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยหรือสาเหตุการตั้งครรภ์ของเด็กและเยาวชนในจังหวัดชัยนาท มาจาก 1.1) ปัจจัยภายในครอบครัว ได้แก่ การที่พ่อแม่ปล่อยปละละเลย ไม่มีเวลาให้ลูก ไม่พูดคุยเรื่องเพศกับลูกแบบเปิดใจ 1.2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเลียนแบบเพื่อนในโรงเรียน ตัวอย่างในละแวกบ้าน และสาระเรื่องเพศที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะทางสื่ออินเทอร์เน็ต และ 1.3) ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ การมุ่งทำงานเลี้ยงดูครอบครัวของพ่อแม่ การไม่ตระหนักของเด็ก และค่านิยมที่เห็นว่าการมีเพศสัมพันธ์เป็นเรื่องธรรมดา 2) การสื่อสารของครอบครัว ควรมีการพูดคุยให้คำแนะนำปรึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องเพศ และร่วมกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ใน 5 ด้าน คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วม

ประเมินผล ในกิจกรรมการป้องกันการตั้งครรภ์ของเด็กและเยาวชน 3) การบูรณาการการสื่อสารควรเป็นภาคีเครือข่ายร่วมกันระหว่างการสื่อสารของครอบครัว และการสื่อสารของชุมชนแบบมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ของเด็กและเยาวชน และ 4) จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้กลิ่นกรอง สร้างสรรค์ และผลิตสาระความรู้ถึงสาเหตุ การสื่อสารเรื่องเพศของเด็กกับพ่อแม่ และวิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ของเด็กและเยาวชนเป็นสื่อแผ่นพับหรือคู่มือ ในการวิจัยนี้ ได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เด็กและเยาวชนที่อายุต่ำกว่า 20 ปี และคลอบคลุมโดยตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร พ่อ/แม่ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเด็กและเยาวชน

1. สาเหตุที่นำไปสู่การตั้งครรภ์
2. ความพร้อมในการเลี้ยงดูบุตร
3. ปัญหาในการเลี้ยงดูบุตร
4. การสื่อสารในครอบครัวที่ส่งผลต่อการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร
5. ข้อเสนอแนะในการป้องกันการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

3. การวิจัยเรื่อง การสำรวจภูมิปัญญาไทยจังหวัดตาก: กรณีศึกษาในพื้นที่อำเภอสามเงา (ปัญญารัตนาธิเบศ และคณะ. 2547) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิปัญญาไทยและการถ่ายทอดภูมิปัญญาของชุมชนบริเวณเขื่อนภูมิพล ในด้านการประกอบอาชีพ อาหารพื้นบ้าน การรักษาโรคแบบพื้นบ้าน และด้านหัตถกรรมพื้นบ้าน ซึ่งศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พัฒนาการอำเภอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และเจ้าของภูมิปัญญา

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยลงพื้นที่หลายรอบเพื่อรวบรวมข้อมูลให้ลึกในประเด็นที่สนใจ เช่น ภูมิปัญญาการจับปลาต้องหาจังหวะเข้าพื้นที่ให้ตรงเวลาที่มีการจับปลาจริงเพื่อถ่ายภาพวิธีการจับปลาหลังจากทราบเทคนิคจากคำบอกเล่าของเขาแล้ว โดยเฉพาะวิธีการวางข่ายจับปลาหรือการใช้หย่อง การใช้โง่ จับปลา หรือการใช้ปืนหนังสติ๊กลูกฉมวก ที่ต้องสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์อย่างแท้จริงที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หรือภูมิปัญญาการทำหม้อไม้แห้ง และการทำอาหารพื้นบ้านอื่นๆ ที่ต้องใช้การสัมภาษณ์

เชิงลึกถึงจะได้ความรู้เทคนิคที่สำคัญอันเกิดจากภูมิปัญญาของชาวบ้าน ถ้าใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะไม่ได้คำตอบเชิงลึกและไม่ตอบใจวิทย

ตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกการประกอบอาหารพื้นบ้าน

1. วัตถุดิบที่ใช้ในการประกอบอาหารพื้นบ้าน
2. คุณค่าและประโยชน์ของอาหารพื้นบ้าน
3. ความปลอดภัยแก่ผู้บริโภค
4. กระบวนการผลิตและการเก็บรักษา

เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการที่ใช้เวลานานมาก หรือมีการสัมภาษณ์หลายรอบ จนกว่าผู้วิจัยจะพอใจมั่นใจว่าคำตอบที่ได้ถูกต้องครอบคลุมสำหรับการตอบใจวิทยแล้วจึงยุติการสัมภาษณ์ จึงเป็นการรบกวนผู้ให้ข้อมูลอย่างมาก ผู้ให้ข้อมูลอาจให้ข้อมูลไม่ตรง หรือไม่ครบถ้วน ถ้าขาดความเชื่อถือผู้สัมภาษณ์ จึงเป็นหน้าที่ของผู้สัมภาษณ์ต้องใช้เทคนิคหลากหลายที่สามารถสร้างความประทับใจและมีแรงจูงใจที่จะให้สัมภาษณ์จนครบถ้วน

1. เทคนิคการสร้าง ความเชื่อใจและไว้วางใจของผู้ให้สัมภาษณ์

ในขั้นตอนแรกของการสัมภาษณ์เชิงลึก สร้างบรรยากาศแบบสบายๆ ให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกันเอง การที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะมีความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ผู้สัมภาษณ์ เริ่มคุ้นเคย และยินดีให้ความร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูลและตอบคำถามเชิงลึกได้อย่างครบถ้วน ผู้สัมภาษณ์จะต้องสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ได้ก่อน และสร้างความคุ้นเคยก่อนที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดไว้ สิ่งที่ผู้วิจัยควรระลึกเสมอและฝึกให้ได้ ดังนี้ สร้างแรงจูงใจในการตอบด้วยการเปิดประเด็นทางบวก ในการเปิดประเด็นพูดคุยครั้งแรกควรเน้นการชื่นชม การแสดงความยินดี ไม่ควรตำหนิสิ่งไม่ดีที่พบเห็น คำชื่นชม เช่น

“บ้านคุณน่ารักมีหน้าอยู่จัง”

“คุณยายดูยังแข็งแรงมากแสดงว่าคุณดูแลสุขภาพดี”

“คุณลุงขยันจัง ตัดต้นไม้เรียบร้อย สะอาดดีมากเลย”

“ลูกคุณน่าจะชอบเข้าทำงานราชการได้หรือครับ เก่งมากเลยครับ แสดงว่าคุณน่าอบรมสั่งสอนไว้ดี”

นอกจากนั้น การวางตัวให้เหมาะสม ไม่แสดงการแบ่งแยกชนชั้น ก็สำคัญ สร้างความรู้สึกที่ดี โดยการนั่งหรือยืนในระดับเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์ไม่ควรนั่งบนเก้าอี้ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์นั่งบนเสื่อหรือนั่งกับพื้น เพื่อไม่ให้มีความรู้สึกว่าคุณให้สัมภาษณ์ต่ำต้อยกว่าผู้สัมภาษณ์

2. เทคนิคการตั้งคำถามเชิงลึก

เมื่อผู้ให้สัมภาษณ์มีความคุ้นเคยและเริ่มไว้วางใจและยินดีให้ความร่วมมือแล้ว ผู้สัมภาษณ์จึงเริ่มคำถามเชิงลึกเพื่อให้ได้คำตอบที่ตอบใจวิทยได้ โดยเทคนิคการตั้งคำถาม คือ การนำคำตอบมาตั้งเป็นคำถามไปเรื่อยๆ เพื่อให้เกิดความลุ่มลึก และใช้คำถามเปิดเชิงเหตุผล เช่น ตัวอย่างงานวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการปลูกส้มโอพันธุ์ขาวแตงกวา

ผู้วิจัย: สวนส้มโอคุณลงมีชื่อเสียงมากและลูกค้าติดใจชอบส้มโอสวนลุงกิ่งมาก ลุงปลูกอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูล: วิธีการปลูกมันมีอยู่สองวิธี

ผู้วิจัย: วิธีอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูล: ปลูกโดยให้กิ่งตั้งตรงกับกิ่งเอียง

ผู้วิจัย: วิธีกิ่งตั้งตรงพอมองออก แต่วิธีให้กิ่งเอียง ทำไมต้องให้เอียงด้วย

ผู้ให้ข้อมูล: วิธีนี้ดี เมื่อต้นเติบโตจะให้พุ่มเตี้ยและผลิตจำนวนมาก ดูแลรักษาง่าย

ผู้วิจัย: โอโฮ ดีจัง ไม่เคยรู้มาก่อนจริงๆ ครับ

ผู้ให้ข้อมูล: มันต้องใช้ประสบการณ์มานานจึงได้ความรู้ที่ถูกต้อง

ผู้วิจัย: แล้วการบำรุงต้นทำอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูล: ไม่ใช่ปุ๋ยเคมี เน้นปุ๋ยชีวภาพ

ผู้วิจัย: ใช้ตอนไหนครับ

ผู้ให้ข้อมูล: เราจะฉีดตอนเย็นๆ แดดเริ่มแล้ว

ผู้วิจัย: ทำไมไม่ฉีด EM ตอนเช้าล่ะครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ถ้าฉีดตอนเช้าพอสายๆ แดดออก จุลินทรีย์โดนความร้อนมากๆ จะตาย

ผู้วิจัย: อย่างนี้เอง

การที่จะได้คำตอบเชิงลึกจะต้องมีการตั้งคำถามต่อเนื่องและพูดคุยแบบธรรมชาติ ผู้สัมภาษณ์ต้องแสดงถึงความยินดีที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตั้งใจฟังและ

คล้ายตามเรื่อย ๆ โดยไม่ขัดคอหรือแสดงความขัดแย้งใดๆ

กรณีตัวอย่างงานวิจัย เรื่อง การบูรณาการ การสื่อสารในครอบครัวแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อ พัฒนารูปแบบการป้องกันการตั้งครรภ์ของเด็กและ เยาวชนในจังหวัดชัยนาท ปี 2558 มีการสัมภาษณ์เชิง ลึกในบางตอนดังนี้

ผู้วิจัย: รู้ตอนไหนว่าลูกสาวตั้งท้อง

ผู้ให้ข้อมูล: ท้องเริ่มโตแล้ว

ผู้วิจัย: รู้สึกอย่างไรเมื่อรู้ว่าลูกสาวตั้งท้อง

ผู้ให้ข้อมูล: ไม่รู้สึกอะไร มันจะท้องก็ช่วยเลี้ยง

ผู้วิจัย: แล้วไม่ให้ลูกสาวเลี้ยงเองล่ะคะ

ผู้ให้ข้อมูล: มันต้องไปเรียนต่อให้จบ เตี้ยหา งานทำไม่ได้

ผู้วิจัย: ทางโรงเรียนไม่ไล่ออกหรือคะ

ผู้ให้ข้อมูล: มันลาออกเอง ไปเรียนที่ใหม่เรียน เทคนิค

ข้อควรระวังในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. คำถามที่เสี่ยงต่อความรู้สึกลึกที่ไม่ดีให้เก็บไว้ถามตอนท้ายๆ เช่น

- ถ้ารัฐบาลมีนโยบายให้ชาวนาลดพื้นที่ทำนา ท่านคิดอย่างไร

- รัฐบาลจำเป็นต้องขึ้นภาษีมูลค่าเพิ่มอีก 1% พอรับได้ไหม หรือคำถามอื่นๆ ที่อาจกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ควรถามในข้อแรกๆ เพราะจะส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ให้สัมภาษณ์ และอาจไม่ร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ในคำถามถัดไป

2. ไม่แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือแสดงภูมิรู้มาก ถึงจะไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบมาก็ไม่แสดงการขัดแย้งทางความคิด และไม่ควรไปแนะนำสั่งสอนผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

- ผมไม่เห็นด้วยกับวิธีย่างปลาแบบเปิดของท่านเลยมันจะทำลายสิ่งแวดล้อม

- ผมขอเสนอแนะให้คุณลงไปศึกษาความรู้ เรื่องการถนอมอาหารที่ถูกต้องจากพัฒนาการ การพูดคุยลักษณะนี้จะสร้างความรู้สึกลึกต่อท่านจากผู้ให้สัมภาษณ์และเสียบรรยากาศในการพูดคุยสนทนาและ อาจไม่ร่วมมือในการตอบคำถามต่อไป

สรุป

การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูล ในงานวิจัยเชิงคุณภาพหรืออาจใช้ประกอบสำหรับ งานวิจัยเชิงปริมาณ เป็นวิธีการที่ได้รับข้อมูลที่มีความ ถูกต้องครบถ้วนน่าเชื่อถือ ทำให้งานวิจัยมีความ น่าเชื่อถือ การสัมภาษณ์เชิงลึกมีความยุ่งยากต้องใช้ เวลานานจึงเป็นการรบกวนกลุ่มเป้าหมายซึ่งอาจทำให้เกิด ความเบื่อหน่ายและไม่ร่วมมือในการตอบคำถาม ผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์จึงต้องรู้จักเทคนิคการสัมภาษณ์ ที่จะทำให้อายุยืนยาวยืนดีร่วมมือและตอบคำถาม อย่างละเอียด นั่นคือ ต้องสร้างความคุ้นเคยให้เกิด ความเชื่อใจและไว้วางใจ โดยมีการแนะนำตัว การ ชี้แจงวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ การพูดคุยทักทาย ในทางสร้างสรรค์ แสดงความชื่นชมยินดี เพื่อให้เกิด แรงจูงใจในการให้สัมภาษณ์อย่างต่อเนื่อง และการนำ คำตอบของผู้ให้ข้อมูลมาตั้งคำถามต่อเนื่องเรื่อยๆ ทำให้การพูดคุยรื่นไหลเรื่อยๆ และได้ข้อมูลที่ลุ่มลึกที่ สามารถใช้ตอบโจทย์วิจัยได้อย่างน่าเชื่อถือ

เอกสารอ้างอิง

จุไรรัตน์ ทองคำชื่นวิวัฒน์. (2558). การบูรณาการ การสื่อสารในครอบครัวแบบมีส่วนร่วมของ ชุมชนเพื่อพัฒนารูปแบบการป้องกันการ ตั้งครรภ์ของเด็กและเยาวชนในจังหวัด ชัยนาท ปี 2558. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม.

ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. (2549, มกราคม-ธันวาคม). “การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นการปลูกส้มโอพันธุ์ ชาวแตงกวาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดชัยนาท”. วารสารจันทรเกษมสาร. 7(2).

ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ และคณะ. (2547). การสำรวจ ภูมิปัญญาไทย: กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัด ตาก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร-เกษม.

พวงทิพย์ หนูเจริญ. (2555). รูปแบบการเสริมสร้าง บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดชัยนาท พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ทวิศักดิ์ นพเกษร. (2549). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงครั้งที่ 1.

นครราชสีมา: ชมรมพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย.

พฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

Travelling Behavior of the South Korean Tourists at Ayutthaya Historical Park

ขวัญเนตร อินทร์จักร¹ รศ.จุฑาทิพ คล้ายทับทิม²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยวและการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่เดินทางมาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบไคสแควร์

ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา โดยมาท่องเที่ยวกับครอบครัว เดินทางมาท่องเที่ยวครั้งแรก มีระยะเวลาในการมาท่องเที่ยว 1 วัน ในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ มีค่าใช้จ่ายในการมาท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา มากกว่า 9,000 บาท ซื้อของที่ระลึกประเภทเครื่องประดับและมีค่าใช้จ่ายในการซื้อของที่ระลึก ประมาณ 1,000-2,000 บาท นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ใช้บริการนำเที่ยวในการเดินทางท่องเที่ยว โดยใช้บริการจากบริการนำเที่ยวและไม่นอนพักค้างคืนที่อยุธยา นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ชอบปั่นจักรยาน

ชมความงามโดยรอบขณะท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา และรับประทานอาหารที่ร้านอาหารริมแม่น้ำ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ โดยพบว่า เพศ อายุ และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายและรูปแบบการท่องเที่ยว โดยนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้เพศหญิง มีอายุ 20-40 ปี อาชีพพนักงานบริษัท มีค่าใช้จ่ายมากกว่าเพศชาย คือ มากกว่า 9,000 บาท และนิยมใช้บริการนำเที่ยวมากกว่าเพศชาย ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ โดยพบว่า มีความสัมพันธ์กับความถี่และรูปแบบการท่องเที่ยว โดยนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่มาครั้งแรกจะใช้บริการนำเที่ยว และปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวและรูปแบบการท่องเที่ยว

คำสำคัญ: พฤติกรรมท่องเที่ยว, นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้, อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

Abstract

The objectives of this research were to study tourism behavior of the South Korean tourists at Ayutthaya Historical Park and to study the relationship between personal factors, tourism experience factors and information perception factors with tourism behavior. The research samples included 400 South Korea tourists who traveled to

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ประจำคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Ayutthaya Historical Park. The tool to collect data was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Chi-square were used for analyzing the data.

The results of this research reveal the South Korean tourists travel to Ayutthaya historical park with family, traveling for the first time, 1 day travel. The travelling cost more than 300,000 WON. Jewelry is a souvenir cost about 35,000-65,000 WON. The South Korean tourists choose tour agency, travel by bus from tour agency and do not stay overnight at Ayutthaya. Cycling tours around while touring Ayutthaya Historical Park and eating at a restaurant by the river are the South Korean tourism favorite activities.

The hypothesis testing result that personal factors had the relationship with tourists behavior. Personal factors: gender, age and occupation had a relationship with cost and patterns of travel. Female tourists aged 20-40 years, company employee had spending cost and using tour agency more than males. For Tourism experience factors had a relationship with tourists behavior in terms of frequency and patterns of travel. The South Korean tourists who came for the first time using tour agency. And testing information perception factors had a relationship with tourists behavior in terms of the source of the information and the type of information which had a relationship with cost and patterns of travel.

Keywords: South Korean tourists, Tourists behavior, Ayutthaya Historical Park

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นภาคบริการที่เจริญเติบโตและมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การท่องเที่ยวยังเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เพราะการท่องเที่ยวช่วยสร้างรายได้และดึงดูดเงินตราต่างประเทศเข้ามาหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ สามารถสร้างเสถียรภาพและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างดี การท่องเที่ยวทำให้เกิดการผลิต การลงทุน เพิ่มการจ้างงาน กระจายรายได้สู่ประชาชน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาคการท่องเที่ยวสามารถเข้ามาทดแทนภาคการส่งออกที่มีการชะลอตัวลงไปในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้

ในระยะเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2552-2559 การท่องเที่ยวไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องทั้งจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยว มีข้อมูลตัวเลขในปีที่ผ่านมาพบว่า จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 14.00 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2552 เป็น 29.88 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2558 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาเที่ยวไทยมากถึง 29.88 ล้านคน ขยายตัวร้อยละ 20.44 สามารถสร้างรายได้ 1.44 ล้านล้านบาท ถือว่ามีการเติบโตสูงที่สุดเป็นประวัติการณ์ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2558)

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่อุดมไปด้วยทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และมีความโดดเด่นในการดึงดูดความสนใจจากนักท่องเที่ยว การท่องเที่ยวไทยเลือกใช้จุดเด่นทางวัฒนธรรมของไทยในประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อสื่อสารไปยังนักท่องเที่ยวทั่วโลกให้ได้รับรู้และกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวมีความสนใจและต้องการมาท่องเที่ยวประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมจากทั่วโลก และนักท่องเที่ยวเกาหลีได้จัดเป็นนักท่องเที่ยวที่น่าสนใจเพราะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นักท่องเที่ยวเกาหลีได้มีความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมักเดินทางไปท่องเที่ยวตามสถานที่ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาเป็นหนึ่งในสถานที่ที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากนักท่องเที่ยวเกาหลีได้

ผลจำนวนนักท่องเที่ยวเกาหลีที่ได้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยมีอัตราการเติบโต ในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเป็น 1,295,3428 คน ซึ่งมีการขยายตัวจากปี พ.ศ. 2555 คิดเป็นร้อยละ 11.32 และ

พบว่า ในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนลดลงเหลือเพียง 1,117,449 คน แต่ในปี พ.ศ. 2558 ก็สามารถปรับขึ้นมาใหม่ได้ คือ 1,372,995 คน ขยายตัวร้อยละ 21.83 ช่วงเวลาที่นักท่องเที่ยวเกาหลีได้นิยมเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยมากที่สุด คือ ช่วงเดือนมกราคม สิงหาคม และธันวาคม ของทุกปี โดยมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 100,000 คน แต่ถ้าช่วงเดือนอื่นๆ ในปีจะมีจำนวนนักท่องเที่ยวเกาหลีอยู่ที่ประมาณ 70,000–80,000 คน ในภาพรวมถือว่านักท่องเที่ยวเกาหลีได้มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคาดว่าจำนวนนักท่องเที่ยวจะสามารถเติบโตขึ้นไปได้มากกว่าเดิม

จากสาระสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า นักท่องเที่ยวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ เพื่อให้ทราบว่านักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนา วางแผนนโยบายด้านการท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ เพื่อให้ให้นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ได้รับความประทับใจสูงสุดจากการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยว และปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่เดินทางมาจากประเทศเกาหลีใต้เพื่อมาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บ

ข้อมูลจะใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม ถึง 30 กันยายน 2559

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน คำถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือกเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ความถี่การมาท่องเที่ยวในประเทศไทย การมีประสบการณ์ท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ช่วงเวลาการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา และความต้องการกลับมาท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา คำถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือกเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยว ประกอบด้วย แหล่งการรับรู้ของข่าวสาร และประเภทของข่าวสารที่ได้รับ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เป็นประจำ บางครั้งและไม่เคยเลย

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ประกอบด้วย ลักษณะการท่องเที่ยว ความถี่ในการท่องเที่ยว ระยะเวลาในการท่องเที่ยว ช่วงเวลาในการท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวประเทศไทย การซื้อของที่ระลึก ค่าใช้จ่ายการซื้อของที่ระลึก รูปแบบการท่องเที่ยว การเดินทางมาท่องเที่ยว การนอนพักค้างคืนในการท่องเที่ยว สถานที่พักแรมในการท่องเที่ยวประเทศไทย วิธีต้องการข้อมูลท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว และสถานที่รับประทานอาหาร คำถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือกเพียงคำตอบเดียว

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดในด้านเนื้อหา เพื่อที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม พฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ซึ่งไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงวันที่ 1 สิงหาคม ถึง 30 กันยายน 2559 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่มาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 ชุด ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยว ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยว และส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยว และปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ด้านพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

ผลการศึกษา พบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยากับครอบครัว โดยเดินทางมาท่องเที่ยวครั้งแรก มีระยะเวลาในการมาท่องเที่ยว 1 วัน มาในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ มีค่าใช้จ่ายในการมาท่องเที่ยวมากกว่า 9,000 บาท โดยประมาณ สำหรับค่าใช้จ่ายในการมาท่องเที่ยวประเทศไทยประมาณ 24,000-36,000 บาท โดยซื้อของที่ระลึกจากอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาประเภทเครื่องประดับ และมีค่าใช้จ่ายในการซื้อของที่ระลึก ประมาณ 1,000-2,000 บาท ซึ่งใช้บริการนำเที่ยวในการเดินทางท่องเที่ยว และเดินทางโดยรถบัสจากบริการนำเที่ยว โดยไม่นอนพักค้างคืนที่อยุธยา ซึ่งพักแรมที่โรงแรมในการท่องเที่ยวประเทศไทย เมื่อต้องการข้อมูลท่องเที่ยวเพิ่มเติมจะทำการถามมัคคุเทศก์จากบริการนำเที่ยว โดยชอบปั่นจักรยานชมความงามโดยรอบขณะท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา และรับประทานอาหารที่ร้านอาหารริมแม่น้ำขณะมาท่องเที่ยว

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 20–40 ปี มีสถานภาพโสด ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 90,000–150,000 บาท

ด้านประสบการณ์การท่องเที่ยว

ผลการศึกษา พบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้มาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นครั้งแรก ซึ่งไม่เคยท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่อื่น โดยท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ในช่วงวันหยุดปลายสัปดาห์ และมีความต้องการกลับมาท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาอีกครั้ง

ด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยว

ผลการศึกษา พบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้มีการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างมาก โดยมีการรับรู้ข่าวสารจากแหล่งที่มาของข่าวสารอยู่ในระดับมาก ซึ่งรับรู้ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ตมากที่สุด รองลงมาจากเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัว และจากป้ายประชาสัมพันธ์น้อยที่สุด สำหรับประเภทของข่าวสารที่ได้รับอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีการรับรู้ข่าวสารประเภทคำบอกเล่าจากเพื่อนและครอบครัว มากที่สุด รองลงมาประเภทการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว และประเภทความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลเกาหลี ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวระหว่างกัน น้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ดังตาราง

1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความถี่ในการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

เพศ	ความถี่ในการท่องเที่ยว			รวม
	ครั้งแรก	ครั้งที่สอง	มากกว่า 2 ครั้ง	
ชาย	87 (68.50%)	40 (31.50%)	0 -	127 (100%)
หญิง	248 (90.84%)	22 (8.06%)	3 (1.10%)	273 (100%)
รวม	335 (83.75%)	62 (15.50%)	3 (0.75%)	400 (100%)
χ^2	37.278			P = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

เพศ	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว			รวม
	3,000– 6,000 บาท	6,001– 9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท	
ชาย	20 (15.75%)	77 (60.63%)	30 (23.62%)	127 (100%)
หญิง	3 (1.10%)	46 (16.85%)	224 (82.05%)	273 (100%)
รวม	23 (5.75%)	123 (30.75%)	254 (63.50%)	400 (100%)
χ^2	132.977			P = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับรูปแบบการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

เพศ	รูปแบบการท่องเที่ยว			รวม
	วางแผนเดินทางด้วยตนเอง	ใช้บริการนำเที่ยว	มีเพื่อนเป็นคนไทยนำเที่ยว	
ชาย	31 (24.41%)	89 (70.08%)	7 (5.51%)	127 (100%)
หญิง	20 (7.32%)	247 (90.48%)	6 (2.20%)	273 (100%)
รวม	51 (12.75%)	336 (84.00%)	13 (3.25%)	400 (100%)
χ^2	27.062			P = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวและรูปแบบการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า เพศหญิงมาท่องเที่ยวครั้งแรกมากกว่าเพศชายมีค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวมากกว่าเพศชาย และใช้บริการนำเที่ยวมากกว่าเพศชาย

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

อายุ	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว			รวม
	3,000 – 6,000 บาท	6,001 – 9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท	
ต่ำกว่า 20 ปี	10 (34.48%)	15 (51.73%)	4 (13.79%)	29 (100%)
20 – 40 ปี	7 (2.61%)	80 (29.85%)	181 (67.54%)	268 (100%)
41 – 60 ปี	6 (6.12%)	27 (27.55%)	65 (66.33%)	98 (100%)
มากกว่า 60 ปี	0 (-)	1 (20.00%)	4 (80.00%)	5 (100%)
รวม	23 (5.75%)	123 (30.75%)	254 (63.50%)	400 (100%)
χ^2	63.581			P = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับรูปแบบการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

อายุ	รูปแบบการท่องเที่ยว			รวม
	วางแผนเดินทางด้วยตนเอง	ใช้บริการนำเที่ยว	มีเพื่อนเป็นคนไทยนำเที่ยว	
ต่ำกว่า 20 ปี	7 (24.14%)	18 (62.07%)	4.00 (13.79%)	29 (100%)
20 – 40 ปี	38 (14.18%)	225 (83.95%)	5 (1.87%)	268 (100%)
41 – 60 ปี	6 (6.12%)	88 (89.80%)	4 (4.08%)	98 (100%)
มากกว่า 60 ปี	0 (-)	5 (100%)	0 (-)	5 (100%)
รวม	51 (12.75%)	336 (84.00%)	13 (3.25%)	400 (100%)
χ^2	21.467			P = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2. อายุมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว และรูปแบบการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20–40 ปี จะมีค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ คือ มากกว่า 9,000 บาทโดยประมาณ รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 41–60 ปี และพบว่ากลุ่มอายุระหว่าง 20–40 ปี มีการใช้บริการนำเที่ยวมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41–60 ปี และกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 20 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ การมาท่องเที่ยวประเทศไทยกับความถี่ในการมาท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

ความถี่การมา ท่องเที่ยว ประเทศไทย	ความถี่ในการท่องเที่ยวอุทยาน ประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา			รวม
	ครั้งแรก	ครั้งที่สอง	มากกว่า 2 ครั้ง	
มาครั้งเดียว	331 (99.10%)	3 (0.90%)	0 -	334 (100%)
2 - 3 ครั้ง	4 (6.06%)	59 (89.39%)	3 (4.55%)	66 (100%)
รวม	335 (83.75%)	62 (15.50%)	3 (0.75%)	400 (100%)
χ^2	350.593		P = .000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 โดยพบว่า ความถี่การมาท่องเที่ยวประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการท่องเที่ยว และรูปแบบ การท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 กล่าวคือนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่เคย เดินทางมาประเทศไทยครั้งแรกจะมาที่อุทยาน ประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาเป็นครั้งแรกเช่นกัน และหากนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้เคยมาท่องเที่ยวที่ ประเทศไทยแล้วจะนิยมวางแผนการเดินทางด้วย ตนเองมากกว่าใช้บริการนำเที่ยว

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยาน ประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยานักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภท ของข่าวสารที่ได้รับกับรูปแบบการท่องเที่ยว อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

ประเภท ของ ข่าวสาร ที่ได้รับ	รูปแบบการท่องเที่ยว			รวม
	วางแผน เดินทาง ด้วยตนเอง	ใช้บริการ นำเที่ยว	มีเพื่อนเป็น คนไทยนำ เที่ยว	
เป็นประจำ	1 (100%)	0 -	0 -	1 (100%)
เป็นบางครั้ง	3 (3.90%)	70 (90.91%)	4 (5.19%)	77 (100%)
ไม่เคย	47 (14.60%)	266 (82.60%)	9 (2.80%)	322 (100%)
รวม	51 (12.75%)	336 (84.00%)	13 (3.25%)	400 (100%)
χ^2	14.051		P = .007	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 พบว่า กลุ่มนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่ไม่ เคยรับรู้ข่าวสารด้านการท่องเที่ยวจะมีการใช้บริการนำ เที่ยวและมีค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวมากกว่ากลุ่ม นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ที่มีการรับรู้ข่าวสารกลุ่มอื่นๆ

อภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยาน ประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยว เกาหลีใต้ โดยสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยว เกาหลีใต้ที่เดินทางมาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน อภิปรายผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ โดยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ทั้งในด้านของ ความถี่ในการท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว และรูปแบบการท่องเที่ยว โดยพบนักท่องเที่ยวเกาหลี ใต้เพศหญิงเดินทางมาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยา เป็นครั้งแรกมากกว่านักท่องเที่ยว เพศชาย นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้เพศหญิงมีค่าใช้จ่ายใน การท่องเที่ยวมากกว่าเพศชาย คือ มากกว่า 9,000 บาท และเพศหญิงนิยมใช้บริการนำเที่ยวมากกว่าเพศ ชาย เพราะนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ที่มา

ท่องเที่ยวจะมาเป็นครั้งแรกจึงยังไม่มีประสบการณ์ในการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้จึงเลือกใช้บริการนำเที่ยวในการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อความสะดวกสบาย สอดคล้องกับแนวคิดของชมอลล์ (Schmoll, 1977) ที่กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว

อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ในประเด็นค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวและรูปแบบการท่องเที่ยว โดยพบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่มีอายุ 20-40 ปี จะมียอดค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ คือใช้จ่ายมากกว่า 9,000 บาท ในการท่องเที่ยวและนิยมใช้บริการนำเที่ยวมากกว่านักท่องเที่ยวเกาหลีใต้กลุ่มอายุอื่นๆ เพราะนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่มีอายุ 20-40 ปี จัดอยู่ในกลุ่มชนชั้นกลางรุ่นใหม่ อยู่ในวัยทำงานมีรายได้ที่เพียงพอเพื่อการท่องเที่ยว และต้องการความสะดวกสบายในการท่องเที่ยว สอดคล้องกับแนวคิดของชมอลล์ (Schmoll, 1977) ที่กล่าวว่ารายได้เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว และสอดคล้องกับ บุญเลิศ ตั้งจิตวัฒนา (2557) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมภายในจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอกของนักท่องเที่ยว

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ในลักษณะยิ่งมาประเทศไทยมากเท่าไรจะยิ่งกลับมาอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยามากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจากการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยครั้งแรกจะเดินทางมาท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาเป็นครั้งแรกเช่นกัน และใช้บริการนำเที่ยวในการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและมีความต้องการกลับมาท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาอีกครั้ง ส่วนนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่มาท่องเที่ยวประเทศไทย 2-3 ครั้งแล้วนั้นจะท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาครั้งที่สอง และมีการวางแผนเดินทางด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของราซิด (Rashid, 2013: 39-45) ที่กล่าวว่าความรู้สึกของนักท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์ทางการท่องเที่ยวที่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว

ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบจะส่งผลต่อความตั้งใจหรือพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าแหล่งที่มาของข่าวสารและประเภทของข่าวสารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ ในด้านค่าใช้จ่ายและรูปแบบการท่องเที่ยว โดยนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่ไม่เคยรับรู้ข่าวสารจากแหล่งที่มาของข่าวสารมักจะใช้บริการนำเที่ยวในการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา มากกว่านักท่องเที่ยวเกาหลีใต้กลุ่มอื่นๆ เพราะการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวไม่เพียงพอ ไม่ได้รับข้อมูลที่มากพอ จึงทำให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจใช้บริการนำเที่ยวเพื่อความสะดวกสบายในการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับไพวรรณ เกาศรี (2559) ที่กล่าวว่าเทคโนโลยีการสื่อสารสามารถช่วยให้นักท่องเที่ยวรับรู้ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวได้ด้วยตนเองและทำให้เข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้มากขึ้น

จากการวิจัยนี้พบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้มีการรับรู้ข่าวสารจากประเภทคำบอกเล่าจากเพื่อนและครอบครัวมากที่สุด สอดคล้องกับเพียร์ซ (Pearce, 1988: 226-237) ที่กล่าวว่านักท่องเที่ยวจะให้ความสำคัญกับความทรงจำประสบการณ์จากคุณค่าของการท่องเที่ยว โดยถ่ายทอดประสบการณ์ท่องเที่ยวให้ผู้อื่นได้รับรู้ ดังนั้นข่าวสารจากเพื่อนและครอบครัวเป็นข้อมูลที่สำคัญมากเพราะนักท่องเที่ยวจะได้รับสารโดยตรงจากคนที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวแล้ว และได้พบเห็นประสบการณ์ด้วยตนเองและนำมาบอกเล่าเป็นผู้ส่งสารส่งผลให้ผู้รับสารมีความเข้าใจกระจ่างชัดเจนและทำให้เกิดการตัดสินใจในการท่องเที่ยวได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาเราจะพบลักษณะเด่นของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่มาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาที่พบว่าเป็นนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้เพศหญิง มีการใช้จ่ายในการ

ท่องเที่ยวมากกว่านักท่องเที่ยวเกาหลีใต้เพศชาย โดยมีค่าใช้จ่ายมากกว่า 9,000 บาท มีอายุระหว่าง 20–40 ปี สถานภาพโสด ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 90,000–150,000 บาทต่อเดือน ซึ่งนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มชนชั้นกลางรุ่นใหม่ เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เราควรจะรักษาไว้ให้ได้มากที่สุดเพราะมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากและมีการใช้จ่ายสูง ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้เพศชายและนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้กลุ่มอื่นให้เดินทางมาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาเพิ่มมากขึ้น จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสมกับนักท่องเที่ยวเหล่านี้ เช่น กิจกรรมปั่นจักรยาน กิจกรรมนั่งช้างชมโบราณสถาน กิจกรรมนั่งช้างลุยน้ำ ชมการแสดงช้าง เป็นต้น

1.2 จากการศึกษาที่พบว่า พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้จะใช้เวลาท่องเที่ยวที่อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาเป็นเวลาเพียง 1 วัน เท่านั้น เดินทางแบบเข้าไปเย็นกลับและไม่พักค้างคืน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรช่วยกันปรับปรุงกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อกระตุ้นและสามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวพักค้างคืนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพราะหากนักท่องเที่ยวพักค้างคืนจะเป็นการเพิ่มและกระจายรายได้ให้ผู้คนในชุมชน ผู้ประกอบการที่ร้านอาหาร รถรับจ้าง เป็นต้น การจัดโปรแกรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อโน้มน้าวให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจพักค้างคืน เช่น กิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวในวันลอยกระทงพร้อมชมการแสดงแสงสีในตอนกลางคืน จัดกิจกรรมปั่นจักรยานชมโบราณสถาน จัดงานถนนคนเดิน การล่องเรือชมแม่น้ำช่วงเวลากลางคืน เป็นต้น

1.3 จากการศึกษาที่พบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ที่นิยมใช้บริการนำเที่ยว ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวควรควบคุมดูแลการให้บริการ โดยมีการจัดอบรมพนักงานในเรื่องความรู้ ความสามารถ มารยาท และการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ และกำหนดราคาขายแพ็คเกจทัวร์ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจและกลับมาท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา อีกครั้งหนึ่ง

1.4 จากการศึกษาที่พบว่า นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้รับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาจากสื่ออินเทอร์เน็ตมากที่สุด ดังนั้น การท่องเที่ยวจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงควรทำการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกิจกรรมการท่องเที่ยวไว้บนสื่ออินเทอร์เน็ตของอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา อย่างต่อเนื่องให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้ได้ทราบถึงกิจกรรมการท่องเที่ยวในแต่ละเดือนว่ามีอะไรน่าสนใจที่จะไปเยี่ยมชม

1.5 จากการศึกษาที่พบว่า ประเภทของที่ระลึกที่นักท่องเที่ยวเกาหลีใต้นิยมซื้อจากอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยามากที่สุดคือเครื่องประดับ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้งบประมาณสนับสนุน จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น เกิดการจ้างงานเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ผู้คนในชุมชน โดยสามารถเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายของที่ระลึกได้อีกหนึ่งช่องทางคืออินเทอร์เน็ต นักท่องเที่ยวสามารถเลือกชมและสั่งซื้อของที่ระลึกล่วงหน้าผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้ สร้างความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว และเป็นการทำให้สินค้าของที่ระลึกเป็นที่รู้จักแพร่หลายมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวชาวไทยและนักท่องเที่ยวต่างชาติกลุ่มอื่นๆ เพื่อทราบถึงความเหมือนและความแตกต่างในปัจจุบันที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจของนักท่องเที่ยว ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงนโยบายการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2558). รายงาน
ภาวะเศรษฐกิจท่องเที่ยว ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
บุญเลิศ ตั้งจิตวัฒนา. (2557). พฤติกรรมนักท่องเที่ยว.
นนทบุรี: เพิร์นข้าหลวงพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
ไพวรรณ เกาศรี. (2559). การพัฒนารูปแบบการ
ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์: ชุมชนชาวไทยพวน
ตำบลเกาะหวาย อำเภอปากพลี จังหวัด
นครนายก. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ. 5(2): 2286-8860.

Pearce, P. L. (1988). **The Ulyesse Factor:
Evaluating Visitors in Tourist Setting.**
New York: Springer-Verlag. 226-237.

Rashid, B. (2013). Post Visit Assessment: The
Influence of Consumption Emotion on
Tourist Future Intention. **Journal of
Business and Management.** 39-45.

Schmoll, G. A. (1977). **Tourism Promotion.** London:
Tourism International Press.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวขวัญเนตร อินทร์จักษ์
สถานที่อยู่	111 / 382 สีกัน ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวบ่งชี้สถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Indicators of high Performance Schools

under the Office of Primary Educational Service Area

จรัสศรี สะหวด¹ ดร.ศักดา สถาพรวงษา² และดร.เนติ เฉลยวาเรศ³

บทคัดย่อ

การศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็น “การศึกษาที่มีคุณภาพ” โดยถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาในการบริหารจัดการ การศึกษา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอตัวบ่งชี้ขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงมี 5 องค์ประกอบหลัก คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย 23 องค์ประกอบย่อย โดยมีตัวบ่งชี้สมรรถนะ รวมทั้งสิ้น 46 ตัวบ่งชี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, องค์กรสมรรถนะสูง

ABSTRACT

The education in globalization era makes the growth and changing rapidly, especially the technology information. Therefore, the education for development becomes quality exactly, administrated by the basic education organization. The purpose of this article is to present the indicators of high performance organization under

the Office of Primary Education Service Area. It was found that the high performance organization consisted of 5 main components: learning organization, total quality management, strategic planning, human resource management, corporate social responsibility and 23 subcomponents, classified as 46 competency indicators in total.

Keywords: indicators, high performance organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิกฤตทางการศึกษาส่งผลให้เกิดวิกฤตทางภูมิปัญญา นั่นคือ คนขาดคุณภาพ ส่งผลเสียให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างเชื่องช้า แม้แต่การปฏิรูปการศึกษาก็ยังไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายเท่าที่ควร จะเห็นได้จากความนิยมในการบริโภคเทคโนโลยีต่างชาติ แต่ไม่คิดถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับตนเองและสังคมไทย ไม่เห็นการพัฒนา ไม่รู้จักคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยสำคัญที่จะสามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ก่อเกิดภูมิปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ได้ คือ การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อตัวคน ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็น “การศึกษาที่มีคุณภาพ” ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างจริงจัง และต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ในภาพรวมที่ผ่านมา คุณภาพการจัดการศึกษาของไทยยังไม่ได้มาตรฐาน สาเหตุมาจากการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ

¹ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา

² มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

และประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาต้องมีหลักการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นการดำเนินงานของบุคคลหลายฝ่าย ทั้งในและนอกสถานศึกษา หรือการร่วมมือกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อจัดการศึกษาแก่นักเรียนให้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร และบรรลุตามความมุ่งหมาย เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม (เอกพงษ์วรรณพงษ์. 2550)

การแก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของไทย มีนักวิชาการแสดงแนวคิดไว้หลายประการ ดังเช่น แนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2553) ที่เห็นว่าการบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และจะดำเนินงานไปให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร ในการทำงานที่จะจัดกลุ่มคนให้ร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางให้กับการทำงานของหมู่คณะ ให้สามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถ้าปราศจากการบริหารแล้วกลุ่มงานต่างๆ ที่รวมกันขึ้น ก็จะไม่มีความหมายและไม่สามารถทำอะไรได้สำเร็จ และแนวคิดของ บลันชาร์ด (Blanchard. 2007) และคอลลินส์ (Collins. 2001) ที่พูดถึงเรื่อง องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เพราะในปัจจุบันแนวโน้มขององค์กรจะเปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการทำงานในรูปแบบใหม่ มีการมอบความรับผิดชอบให้กับบุคลากรแต่ละคน ให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ และยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และขีดความสามารถในการต่อรองและแนวทางที่จะตอบสนองต่อความท้าทาย และนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ องค์กรที่สามารถแข่งขัน และอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงาน สร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถ

ปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิผลของงานดังกล่าวนี้ ก็ต้องมีตัวชี้วัดแสดงให้เห็นและเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งตัดสินความสำเร็จ หรือคุณค่าของ การดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานที่ได้รับ เช่นเดียวกับ แบล็งค์ (Blank. 1993) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ว่า ตัวบ่งชี้ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของการดำเนินงานได้อย่างแม่นยำ ตัวบ่งชี้ทำให้เข้าใจการทำงานของการทำงานดำเนินงานได้เป็นอย่างดี ตัวบ่งชี้ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มของการดำเนินงานในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างแม่นยำ เปรียบเสมือนการศึกษาผลการดำเนินงานในระยะยาว และตัวบ่งชี้ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานได้ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรหรือหน่วยงาน หรือการเปรียบเทียบภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ

จากที่กล่าวมา หากนำแนวคิดทั้ง 3 ประการ มาสร้างและพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้การบริหารองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับสถานศึกษา ย่อมนำมาซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้สำหรับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผ่านทางการบริหารงานอย่างชาญฉลาด และมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่รับผิดชอบทุกระดับ ร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบายที่ละเอียดรอบคอบ เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกหรือศตวรรษที่ 2 โดยใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมที่สุดประกอบการตัดสินใจเลือกดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับพุทธศักราช 2540 และฉบับพุทธศักราช 2550 ได้กำหนดบทบัญญัติเพื่อเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. 2551) และมีการปฏิรูปการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ. 2542-2552 ให้มีกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่วางนโยบายและจัดสรรงบประมาณการศึกษาทั้งหมด มีการกระจายอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานให้จังหวัด ดำเนินงานควบคุมดูแลสถานศึกษาและบุคลากร ให้

สถานศึกษามีความเป็นอิสระมากขึ้น หลังจากการปฏิรูปในรอบแรกเป็นเวลา 10 ปี มีการปฏิรูปรอบที่สอง โดยนำผลจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษา มาวิจัยและกำหนดทิศทางการศึกษา รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีวิสัยทัศน์ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทยเพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงมีการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนตามนโยบาย 3 ดี (3 D) คือ ส่งเสริมประชาธิปไตย (Democracy) เน้นคุณธรรม ความเป็นไทย (Decency) ห่างไกลยาเสพติด (Drug) และ 4 ใหม่ คือ พัฒนาคุณภาพ-คนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน และวิธีการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Demand Side) มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานในการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการยัดเขตพื้นที่การศึกษาที่คำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นๆ ให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ว่าด้วย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกรูปแบบที่รัฐหรือเอกชนจัดขึ้น ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า และมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในปี พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา

จำนวน 226 เขต โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 183 เขต และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต ในเบื้องต้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553)

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง

ในยุคของโลกที่มีการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่เพิ่มมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นเร่งสร้างความอยู่รอด โดยการเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กรให้สูงขึ้น (High performance organization) มีการออกแบบองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีที่สุด นำไปสู่การสร้างความสามารถและศักยภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์กรสมรรถนะสูง ไว้หลากหลาย ดังเช่น ฮอลเบเก้ (Holbeche. 2005) กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ยึดระบบการบังคับบัญชาที่เข้มข้นจนเกินไป กระตุ้นให้คนในองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) กล่าวถึง องค์กรสมรรถนะสูงว่า เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดึงดูดที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้และรักษาคนที่ดีที่สุดไว้ได้ เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว สามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีกระบวนการการทำงานเทคโนโลยีและลักษณะคนที่มีความสอดคล้องกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูงถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานความสำคัญขององค์กรสมรรถนะสูง เพราะมีทุนทางปัญญา (intellectual capital) ที่มีความรู้ ความชำนาญ และพลังความสามารถของบุคลากรในองค์กรที่มีการใช้ทุนทางปัญญาทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn; et. al. 2000) มีความคิดเห็นว่า องค์กรสมรรถนะสูงให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอันดับแรก เทคโนโลยีขั้นสูงในวันนี้บุคคลเป็นสิ่งจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ที่มี

การใช้ทุนทางปัญญา สร้างกลยุทธ์ พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า การให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางปัญญา ซึ่งเกิดจากการรวบรวมองค์ความรู้ของบุคลากร แม้ว่าในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่บุคลากรยังคงเป็นทรัพยากรที่ถ่ายทอดความก้าวหน้า เป้าหมายขององค์กร พันธกิจ และกลยุทธ์ เป็นการเพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรให้สูงขึ้น

โดยสรุป องค์กรสมรรถนะสูง จึงหมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีติดระบบบังคับบัญชา มีความคล่องตัว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีแผนรองรับสภาวะการณ์ต่างๆ เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม มีกระบวนการบริหารจัดการที่ ทันสมัย มีการใช้เทคโนโลยี ถือว่า บุคลากรเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า องค์กรสมรรถนะสูงสามารถรักษา พนักงานที่มีความสามารถสูงไว้ได้ มีขีดความสามารถ เหนือผู้อื่น สร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง

จากที่กล่าวมา องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีแผนรองรับสภาวะการณ์ต่างๆ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีกระบวนการบริหารจัดการ ที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี มีทรัพยากรบุคคลที่มีทุน ทางปัญญา ซึ่งองค์กรต้องมีการธำรงรักษาไว้ องค์กร สมรรถนะสูงจึงต้องมีองค์ประกอบในการดำเนินงานที่ สำคัญเช่นกัน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ในการ ก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee involvement) 2) ทีมงานบริหารตนเอง (Self-directing work teams) 3) เทคโนโลยีการผลิต แบบประสมประสาน (Integrated production technology) 4) การเรียนรู้ขององค์กร (Learning Organization) และ 5) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management)

จากโครงสร้างขององค์ประกอบ จะเห็นได้ว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงาน

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ถ้าจะมองถึงการบริหารราชการ แผ่นดินในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ โดยที่แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ กำหนดให้การบริหารราชการแผ่นดินมุ่งเน้นการ พัฒนาคุณภาพโดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ต้องการ ยกระดับขีดความสามารถการปกครองท้องถิ่นให้มี สมรรถนะสูง โดยนำหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (Public Sector Management-Quality Award: PMQA) มาใช้ในการพัฒนา ซึ่งพัฒนามาจาก MBNQA (Malcolm Baldrige National Quality Award) ของสหรัฐอเมริกา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการ โดยได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด ในคำ รับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา สำหรับ ภาครัฐได้มีการพัฒนาเกณฑ์ PMQA เพื่อให้เหมาะสม กับบริบทของส่วนราชการ โดยเกณฑ์รางวัลดังกล่าว ใช้เป็นกรอบการประเมินตนเอง ด้านคุณภาพการ บริหารจัดการ (Self Assessment-Framework of Quality Assessment) และเป็นองค์ประกอบขององค์กร สมรรถนะสูง (High Performance Organization) ประกอบด้วย 7 ปัจจัย โดยเกณฑ์เหล่านี้จะเหมือนกับ เกณฑ์คุณภาพของรางวัล MBNQA ที่เป็นปัจจัยแห่ง ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การ วางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดการ วิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การ ดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ. 2553)

จากโครงสร้างขององค์ประกอบ จะเห็นได้ว่า การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพเน้นในด้านการวางแผน ยุทธศาสตร์ โดยมีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง การใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการ ซึ่งจะมีผลให้องค์กร มีลักษณะสำคัญหรือมีสมรรถนะสูงในการบริหาร ถ้าวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการ พัฒนาคุณภาพองค์กรที่เน้นในด้านพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ที่บูรณาการแบบองค์กรบริหารตนเอง มีวัฒนธรรมองค์กร ก็จะเป็นองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต และ

ในด้านการพัฒนาด้วยเทคโนโลยี ก็จะเป็นองค์กรแบบเครื่องจักร แต่ถึงอย่างไรก็ต้องมีการบูรณาการแนวคิดที่หลากหลายไว้ด้วยกัน โดยมีทุนทางปัญญาของมนุษย์ คติวิเคราะหฺ์และพัฒนาองค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เช่นเดียวกับ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) ที่กล่าวถึง ตัวแบบองค์กรสมรรถนะสูงที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์กรสมรรถนะสูงที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดองค์การหลายแบบไว้ด้วยกัน ได้แก่ องค์กรบริหารตนเอง (Self-Organization) วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต และองค์กรแบบเครื่องจักร โดยใช้อุปมาอุปมัย (Metaphor) ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดเรื่อง องค์กรคุณภาพ (Quality Organization) ซึ่งมีการเปรียบเทียบองค์กรเสมือนร่างกายมนุษย์ โดยมีส่วนประกอบต่างๆ เข้ามาประกอบเพื่อให้เป็นร่างกายที่สมบูรณ์ โดยส่วนหัวจะใช้แนวคิดขององค์กรบริหารตนเอง ส่วนหัวใจเป็นแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต ส่วนที่เป็นแขนขา คือ แนวคิดเรื่ององค์กรแบบเครื่องจักร

จากแนวคิดเรื่อง องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของนักวิชาการ เมื่อนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์ จะพิจารณาได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่สำคัญคือ สามารถสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรอย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาองค์กรที่จะก้าวเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม

ความหมายของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะ หรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไป หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า ตัวบ่งชี้ อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้เป้า ตัวชี้วัด และเครื่องชี้วัด เป็นต้น เช่นเดียวกับนักวิชาการที่ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ต่างๆ กัน ดังเช่น นงลักษณ์ วิรัชชัย และ

คณะ (2551) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณสภาพการศึกษาปัจจัยการดำเนินงาน หรือผลผลิตจากระบบการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาหนึ่งๆ ให้สารสนเทศเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความแม่นยำไม่มากนักและชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือใช้ในการประเมินหรือบอกความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการศึกษาได้สอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2551) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บอกคุณลักษณะในเชิงปริมาณ หรือคุณภาพของสิ่งที่ต้องการจะวัด โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริงด้วยเครื่องมือที่กำหนดไว้ ตามตัวบ่งชี้เหล่านั้นๆ เพื่อมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นเสมือนตัวแปรที่ได้จากข้อมูลตามสภาพจริง ที่สามารถชี้วัดคุณลักษณะ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ของสิ่งที่ต้องการวัด เช่นเดียวกับแนวคิดของ เบอร์สไตน์ โอคส์ และกูดตัน (Burstein, Oakes; & Guiton. 1992) ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ค่าสถิติหรือตัวแปรประกอบที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะภาพ (Status) คุณภาพ (Quality) และผลการดำเนินงาน (Performance)

การพัฒนาตัวบ่งชี้

ในการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา จะมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดตั้งใจแต่ละประเด็น ให้มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ จึงต้องมีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในขั้นตอนการสร้าง ต้องคำนึงถึงหลักการทางทฤษฎีควบคู่ไปกับประโยชน์ที่จะนำไปใช้ นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551) ได้สรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่ามี 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes) 2) การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) 3) การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) 4) การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ (Quality Check) และ 6) การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) จากขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร อย่างไรเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นได้ และการให้นิยามเชิงปฏิบัติการ

(Pragmatic Definition) ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ซึ่งนักวิจัยใช้พิจารณาและประสบการณ์คัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูล นำมาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย จึงอาจได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในการกำหนดตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎี หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบ ในการเลือกตัวแปร และกำหนดนิยามตัวแปรย่อยแต่ละตัว จึงต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประกอบการตัดสินใจด้วยการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) จะมีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตามตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมกันมาจนถึงทุกวันนี้

การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้

การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นด้วย โดยใช้หลักการ ตรวจสอบความเที่ยง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) เพื่อได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพที่มีลักษณะทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ควรตรงกับความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน มีเกณฑ์การวัดอย่างเที่ยงตรง มีความเป็นกลาง เป็นสารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง มีความเป็นปรนัยและใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก ในการนำเสนอรายงาน มีความสำคัญมาก นักวิจัยต้อง

วิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Content) ตามระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือประเภทบุคลากร หรือตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้การศึกษาได้อย่างถูกต้อง

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การพัฒนาและการตรวจสอบตัวบ่งชี้ มีวิธีการหลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของนักวิจัยให้เป็นไปตามบริบท ตามหลักการตรวจสอบความเหมาะสม เมื่อนำมาสังเคราะห์ สรุปได้ว่า มีหลักการสำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดหรือนิยามตัวบ่งชี้ 2) การเลือกตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ 3) การรวมตัวแปรให้เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม และ 4) การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปร แต่ละตัวที่จะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้สถานศึกษาสมรรถนะสูง

จากการศึกษา สังเคราะห์และวิเคราะห์องค์การสมรรถนะสูง การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของ สถานศึกษาที่อยู่ในโครงการยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา จึงต้องมีเกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง และตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นตามหลักการที่กล่าวมาข้างต้น จากโครงสร้างองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ 2) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ เซนเก (Senge, 1990); เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn; et. al. 2000); ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549); สุนทร โคตรบรรเทา (2554) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การพัฒนาขีดความสามารถ

ของบุคคล 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ 6) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหาร และ 7) การจัดการความรู้

2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับลูกค้า 2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร และ 4) ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

3. การวางแผนกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การดำเนินกลยุทธ์ และ 5) การควบคุมกลยุทธ์

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสนับสนุนทรัพยากร 2) การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน 3) การประกอบกิจการอย่างเป็นธรรม และ 4) การประกอบกิจการ เพื่อพัฒนาสังคม

สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย 23 องค์ประกอบย่อย โดยจำแนกเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 46 ตัวบ่งชี้

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นการวางรากฐานการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในปัจจุบัน การปฏิรูปการศึกษานอกจากจะพัฒนาให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายสติปัญญา และความเป็นไทยแล้ว ยังมุ่งที่จะพัฒนาให้มีการศึกษาเป็นมาตรฐานระดับสากลอีกด้วย มีการ

พัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง จึงต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัดที่มีคุณภาพ สามารถวัดสมรรถนะขององค์กรได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ชุมชน และสังคม

จากการศึกษานี้ สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้และโครงสร้างองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง จากองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีตัวบ่งชี้สมรรถนะแต่ละองค์ประกอบ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษา
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อม
กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติ
การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). การใช้เครื่องมือ
การจัดการในองค์กรภาครัฐ. วารสารการ
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน. 14: 48.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภคทาง
การตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ประชุม
ช่าง จำกัด.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551). การพัฒนาตัว
บ่งชี้การประเมิน. การประชุมวิชาการเปิดขอบ
ฟ้าคุณธรรม จริยธรรม. วันที่ 29 ธันวาคม
2551. โรงแรมแอมบาสเดอร์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2551). วิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พรีนซ์ จำกัด.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). "มิติใหม่ของการวิจัยทาง
การศึกษา". วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 4(1).

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **ความรับผิดชอบต่อสังคม**. กรุงเทพฯ: ก.มลการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559): ฉบับสรุป**. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เอกพงษ์ วรรณพงษ์. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Blanchard, K. (2007). **The One Minute Manager**. New York: William Morrow.
- Blank, R. K. (1993, Spring). "Development a System of Education Indicators: Selecting, Implementing, and Reporting Indicators". **Educational Evaluation and Policy Analysis**. 15: 65-80.
- Burstein L., Oakees, J.; & Guiton, G. (1992). Education Indicators. **Encyclopedia of Educational Research**. 2: 409-418.
- Collins, J. (2001). **Good to Great**. London: Random House Business Book.
- Holbeche, L. (2005). **The High Performance Organization: Creating Dynamic Stability and Sustainable Success**. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Schermerhorn, J. R.; et. al. (2000). **Organizational Behavior**. Boston: McGraw-Hill.
- Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.

กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

A Learning Management Strategy for Primary School

Students in Chiang Rai Province

ชนนท ธัญพงศ์ไพบูลย์¹ รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต² และ ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย 2) สร้างกลยุทธ์ทางด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย และ 3) ประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยสอบถามประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จำนวน 118 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย มีการปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ที่สร้างขึ้น มี 6 กลยุทธ์ 9 มาตรการ และ 3) ผลการประเมิน พบว่า กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายที่สร้างขึ้น มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารจัดการ

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study learning management for primary students in Chiang Rai province; 2) create strategies of learning management for primary students in Chiang Rai province; and 3) evaluate the developed strategies of learning management for primary students in Chiang Rai province. Meantime, this research was divided into three phases: 1) study learning management for primary students in Chiang Rai province from presidents of school boards, parent representatives, school administrators, and teacher representatives of primary schools located in Mae Chan district, Mae Sai district, Chiang Khong district, and Chiang Saen district, totaling 118 persons by using a questionnaire with a reliability of 0.94. In addition, A semi-structured interview was employed for interviewing 30 experts; 2) create strategies of learning management for primary students in Chiang Rai province; fifteen

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

experts were selected to evaluate appropriateness and feasibility of strategies; and 3) evaluate the developed strategies of learning management for primary students in Chiang Rai from 118 school administrators in Mae Chan district, Mae Sai district, Chiang Khong district and Chiang Saen district. Mean, Standard Deviation, and content analysis were applied for data analysis.

The findings revealed that 1) The learning management for primary students in Chiang Rai province was at a moderate level. 2) The developed learning management strategy for primary students in Chiang Rai province composes of 6 strategies with 9 measures. 3) The evaluation result showed that the developed learning management strategy for primary students in Chiang Rai province has correctness, feasibility, and extensively benefit at high level.

Keywords: Strategy, Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากที่ประเทศในกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบด้วย ราชอาณาจักรไทย สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพเมียนมาร์ และราชอาณาจักรกัมพูชา ได้มีข้อตกลงที่จะดำเนินการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) วัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลประโยชน์ทางธุรกิจร่วมทางด้านการตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (Single Market and Production Base) โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานฝีมือ จึงเป็นโอกาสที่ดีในการขยายโอกาสทางธุรกิจของประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (www.Trang.psu.ac.th ASEAN Community สื่อการเรียนรู้อาเซียน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง) โดยเริ่มแรกนั้นได้มีการบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานใน

7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร (Engineering Service) แพทย์ (Medical Practitioners) ทันตแพทย์ (Dental Practitioners) พยาบาล (Nursing Service) สถาปนิก (Architectural Services) นักสำรวจ (Surveying Qualifications) นักบัญชี (Accountancy Service) ซึ่งอาชีพทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้ทำตามข้อตกลงร่วมกัน (มติชนสุดสัปดาห์. 2556)

ในวันที่ 31 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมามีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นทางการตามมติในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 21 (ASEAN Summit) ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศกัมพูชา ระหว่างวันที่ 18-20 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย มีทั้งข้อได้เปรียบและเสียเปรียบ ข้อได้เปรียบคือประเทศไทยตั้งอยู่ในภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยในการให้บริการทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ส่วนข้อเสียเปรียบ คือ พื้นฐานทักษะทางด้านกระบวนการเรียนรู้ยังไม่มีพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานตามข้อตกลงที่ทางประเทศสมาชิกได้ทำข้อตกลงร่วมกัน เพราะประเทศไทยมีการเตรียมความพร้อมยังไม่สมบูรณ์ในการเข้าร่วมมือและการแข่งขัน เช่น ทักษะทางด้านภาษา เป็นต้น

จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันเสาร์ที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2558: 13 ได้พาดหัวว่า บัณฑิตตกชั้น ทางรอดคุณภาพการศึกษา เหตุเพราะในช่วงที่นายจาตุรนต์ ฉายแสง เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการสั่งการให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) นำระบบตกชั้นมาใช้ เพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายงานข้อมูลนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้กว่า 35,000 คน อ่านไม่คล่องเขียนไม่คล่องอีกประมาณ 200,000 คน จากนักเรียนชั้น ป.3 ทั้งหมดกว่า 600,000 คน ทั่วประเทศ ซึ่งถือเป็น 1 ใน 3 ของนักเรียนชั้น ป.3 ทั้งหมด ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ยอมรับว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เด็กอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เพราะนโยบายที่ให้ใช้วิธีซ่อมเสริม ไม่ต้องเรียนซ้ำชั้น เด็กสอบไม่ผ่านก็ให้สอบแก้ หรือไม่ก็ให้ทำกิจกรรมอื่นแทน แล้วปล่อยให้เลื่อนชั้นขึ้นไปได้ เท่ากับเป็นการหมกหม้มปัญหา

ซึ่ง พล.อ.ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้หยิบยกเรื่องนี้ขึ้นมาปัดฝุ่นอีกรอบด้วยเหตุผลที่คล้ายกัน คือ “คุณภาพของเด็กมีปัญหา เมื่อเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ป.3 และ ป.4 ก็ยังอ่านไม่ออก เขียนไม่คล่อง และยังเป็นการจุดรั้งเพื่อนร่วมชั้นด้วย นอกจากนี้ เด็กสายสามัญที่จบชั้น ม.3 เมื่อมาเรียนต่อในสายอาชีพ พบว่า แทนที่จะสอนวิชาชีพได้เลยก็ต้องมาสอนวิชาสามัญเพิ่ม ไม่เช่นนั้นก็เรียนไม่ได้”

จากบทสัมภาษณ์ของนายวิวัฒน์ ศัลยกำธร ประธานคณะกรรมการการขับเคลื่อนประเทศด้านการศึกษ สภาขับเคลื่อนประเทศด้านการศึกษ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) ให้สัมภาษณ์พิเศษถึงความคืบหน้าภารกิจการศึกษาปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา แก่วารสารสยามรัฐรายสัปดาห์ ฉบับวันศุกร์ที่ 1-วันพฤหัสบดี 7 เดือนมกราคม พ.ศ. 2559 “การศึกษาต้องทำเพื่อ 70 ล้านคน ความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิรูปทางการศึกษา เพราะสำหรับทางการศึกษาแท้จริงแล้วการศึกษา คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งควรจะรู้ว่าจะต้องพัฒนาตัวเราอย่างไร จะพัฒนาลูกหลาน ลูกศิษย์ เพื่อนร่วมสังคม ร่วมประเทศ หรือแม้แต่เพื่อนร่วมโลกอย่างไร ถ้าเขาต้องการการศึกษาทุกวันนี้มีงานวิจัยยืนยันว่าเราใช้เงินมากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ ถ้าเทียบอันดับโลกก็อยู่ในอันดับ 2 แต่ผลการศึกษาของเราอยู่อันดับรองสุดท้าย ซึ่งถือว่ามันไม่คุ้ม” จากการที่ได้มีการแถลงผลงาน 1 ปี รัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่ทำเนียบรัฐบาล ผลงานทางการศึกษา โดยมี พล.อ.ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พล.อ.สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์ และนายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้วางยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานทางการศึกษาที่ต้องเร่งดำเนินการ 6 เรื่อง คือ 1) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) ครู 3) การทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและพัฒนามาตรฐานทางการศึกษา 4) การผลิตกำลังคนและงานวิจัยที่ตรงกับความต้องการของประเทศ 5) ไอซีทีเพื่อการศึกษา และ 6) การบริหารจัดการ (กรุงเทพธุรกิจ. 2558: ออนไลน์) โดยระบุว่า “ขณะนี้ประเทศไทยต้องปฏิรูปทั้งระบบ มีการดูแล

พัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตซึ่งจะต้องสอดแทรกเรื่องความมีวินัยให้อยู่ในจิตสำนึกของทุกคนโดยต้องเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก”

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาของประเทศไทยยังมีความพร้อมน้อยมากในการที่จะแข่งขันกับตนเองและผู้อื่น เพราะมีการผิดพลาดทางด้านการวางระบบและนโยบายของฝ่ายการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ทางด้านศึกษานั้นแน่นอนที่สุดที่มีความสำคัญในระดับต้นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนให้สมบูรณ์ ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ การแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ในแนวเขตแดน ซึ่งหลายจังหวัดมีพื้นที่ติดต่อแนวเขตแดน เช่น จังหวัดนราธิวาสติดแนวเขตแดนสหพันธรัฐมาเลเซีย จังหวัดหนองคายติดแนวเขตแดนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จังหวัดเชียงรายแนวเขตแดนติดกับสหภาพเมียนมาร์ เป็นต้น

สำหรับจังหวัดเชียงรายนั้น เป็นจังหวัดที่น่าสนใจอย่างยิ่งจังหวัดหนึ่ง เพราะโดยสภาพทางกายภาพและทางภูมิศาสตร์นั้นโดยส่วนใหญ่ติดกับประเทศสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งสหภาพเมียนมาร์ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งสำคัญในประวัติศาสตร์เมื่อปี พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา สิ่งสำคัญมากกว่านั้นสหภาพเมียนมาร์ได้มีการปฏิรูปตนเองครั้งใหญ่ เห็นได้จากรัฐบาลสหภาพเมียนมาร์ได้สนับสนุนให้เด็กได้รับการศึกษาเพิ่มมากยิ่งขึ้น หากสหภาพเมียนมาร์ปฏิรูปการศึกษาได้สำเร็จบรรลุผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามข้อตกลงอาเซียน เป็นที่น่ากังวลอย่างยิ่งว่าตลาดแรงงานของประเทศไทยจะมีส่วนแบ่งการตลาดจากประชากรสหภาพเมียนมาร์เป็นจำนวนไม่น้อย และที่สำคัญประชากรสหภาพเมียนมาร์โดยส่วนใหญ่มีพื้นฐานในการใช้ภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาที่ถูกกำหนดขึ้นให้เป็นภาษาทางการของกลุ่มประชาคมอาเซียน ในวันนี้จังหวัดเชียงราย ในส่วนของการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทางด้านการกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับ

ประถมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่มีความสำคัญในการหล่อหลอมและสร้างพื้นฐานสำคัญในการชิงการได้เปรียบทางด้านตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

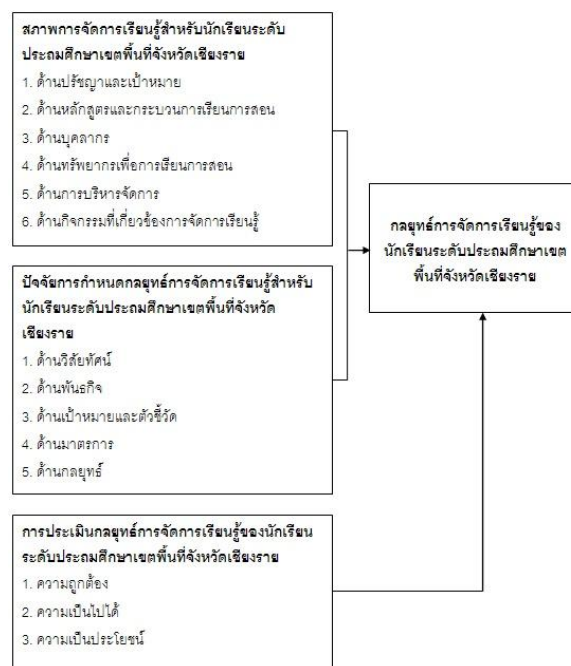
1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์ทางด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นเพื่อการใช้งานในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้กลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเพื่อรองรับการเปิดเสรีอาเซียนทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน บุคลากร การบริหารจัดการและกิจกรรมนักเรียน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปิดเสรีอาเซียน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ที่พัฒนาขึ้นโดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ในการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน จำนวน 169 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก

ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัด เชียงราย

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ นักวิชาการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย และหรือนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติ จำนวน 10 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 10 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัด เชียงราย

2.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียซึ่ง ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้แทนครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่ จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียง แสน จำนวน 118 คน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ เสียเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับ ประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย 2 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ของ นักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานศึกษาและสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ของ นักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) มีเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปาน กลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ที่สุด

แบบที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 2 สัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการกำหนดกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของ นักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

4. วิธีการสร้างเครื่องมือ

4.1 ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับ ประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

4.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาให้ได้ กรอบแนวคิดของการวิจัยกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของ นักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

4.3 สร้างกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของ นักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ที่เหมาะสมจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ เนื้อหาในเอกสารแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือโดยการนำเสนอให้ คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไข แล้ว จึงนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ 1) รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา 2) รศ.ชม ภูมิภาค 3) รศ.ทวีบูลย์ หอมเย็น 4) ดร.ปรีชา ดิลกวุฒิสิทธิ์ 5) ดร.บุญรอด ชาติยานนท์ แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดย การวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Congruence)

ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้มีส่วนได้เสีย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามสำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน โดยผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

7. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ข้อมูลที่เป็นแบบเลือกตอบ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อยที่สุด

7.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์ทางด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ในขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย มีการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ยกร่างกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยใช้ผลจากการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 2) การตรวจสอบความถูกต้องของกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ 3) ปรับปรุงกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ 4) ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดดังนี้

1. ยกร่างกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยใช้ผลจากการวิจัยตามขั้นตอนที่ 1

2. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยการนำร่างกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และผู้ประเมินสามารถเพิ่มเติมเหตุผลประกอบและข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้

2.2 คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการหรือการบริหารจัดการหรือเป็นบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นอาจารย์สอนในระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป หรือเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาในเทศก์ที่มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ หรือศึกษาในเทศก์เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน ประกอบด้วย 1) ดร.กัมปนาท

บริบูรณ์ 2) ดร.ปรีชา สภาสุวรรณกุล 3) ดร.สมพงษ์ เสนชัย 4) ผศ.ดร.พรรณอร อุสุภาพ 5) ผศ.ดร.ปัญญานาแพงหมื่น 6) รศ.ดร.สุปรานี ขวัญบุญจันทร์ 7) รศ.ดร.ชาวุฒิ ปลื้มสำราญ 8) รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา 9) ดร.พลศรี เวศย์อุราภ 10) พลเอก ดร.กี ประเดณรี 11) ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร 12) ดร.พิษณุ ตุลสุข 13) ดร.ชนะศักดิ์ สิทธิอมร และ 14) ผศ.ดร.ไพโรจน์ เบาลือ

2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายที่เหมาะสม

2.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งผ่านการตรวจสอบของจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. จัดบันทึกข้อคิดเห็นต่างๆของผู้เชี่ยวชาญ
2. บันทึกเสียงเกี่ยวกับข้อคิดเห็นต่างๆของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอ
3. สรุปข้อคิดเห็นต่างๆของผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างกลยุทธ์ทางด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

2.6 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนความคิดเห็นซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

2.6.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ปรับปรุงกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายฉบับจริงต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น

ในการประเมินประสิทธิภาพกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ชำนาญการสถานศึกษาระดับประถมศึกษานำไปปฏิบัติ และประเมินผลกลยุทธ์ว่ามีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์เพียงใด โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จำนวน 118 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) จากผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จำนวน 169 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบก่อน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 102) ดังนี้

5 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

4 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มาก

3 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ปานกลาง

2 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อย

1 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการประเมินรูปแบบนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำแนกรายด้าน โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. การพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย พบว่า ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ 9 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 จัดหลักสูตรห้องเรียนพิเศษความสามารถเฉพาะทางทุกกลุ่มสาระ รวมทั้งด้านศิลปวัฒนธรรม ดนตรีและกีฬา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมของครูและนักเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียน

มาตรการที่ 2 เปิดห้องเรียนพิเศษสำหรับนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน เรียนคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม อย่างน้อย 1 คาบ/สัปดาห์/ภาค เพื่อเตรียมคนรองรับประชาคมอาเซียน

มาตรการที่ 3 นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน ทั่วไปเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอังกฤษฟังพูด จากครูชาวต่างชาติ อย่างน้อย 1 คาบ/สัปดาห์/ภาค และเรียนภาษาต่างประเทศที่ 2 (ภาษาจีนเพื่อการสื่อสาร) จากครูชาวจีน อย่างน้อย 1 คาบ/สัปดาห์/ภาค นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน ภาษาต่างประเทศที่ 3 (ภาษาพม่าเพื่อการสื่อสาร)

จากครูชาวเมียนมาร์ อย่างน้อย 1 คาบ/สัปดาห์/ภาค
นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน
อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน
และเลือกเรียนภาษาต่างประเทศในกลุ่มประเทศ
อาเซียน ตามความสนใจ จากครูชาวต่างชาติ อย่างน้อย
1 คาบ/สัปดาห์/ภาค

มาตรการที่ 4 นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียง
ของ และอำเภอเชียงแสน จัดกิจกรรมสร้างสรรค์หรือ
โครงการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่ม
ประเทศอาเซียน อย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน

มาตรการที่ 5 จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึก
พลเมืองให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมโลก โดยสร้าง
จิตสำนึกตามคุณลักษณะประสงค์ 8 ประการ คือ รัก
ชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและ
ความรับผิดชอบต่อ ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มีความ
มุ่งมั่นและพัฒนางาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ
และมีความดีพื้นฐานสากล 5 ประการ คือ ความสะอาด
ความสุภาพ ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา และ
มีจิตใจผ่องใส

มาตรการที่ 6 พัฒนาครูโดยเน้นการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาเทคนิคการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ
เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนาครูไทยให้สอนวิชา
วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี
สารสนเทศโดยใช้ภาษาของประเทศในกลุ่มประชาคม
อาเซียน โดยเฉพาะภาษาจีน อังกฤษ และพม่าเป็นสื่อ
ในการสอน

มาตรการที่ 7 บริหารเชิงคุณภาพโดยใช้
ระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง เพื่อรองรับการ
ประเมินภายนอก และมีระบบบริหารโดยใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศทุกกลุ่มบริหาร มีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ
และห้องเรียนคุณภาพ โดยผู้เรียนมีคอมพิวเตอร์พกพา
โดยใช้กลุ่มสาระเป็นฐานในการบริหาร ให้เป็นโรงเรียน
ผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มาตรการที่ 8 มีห้องสมุดโลก จัดตั้ง
ธนาคารปัญญา (มีคลินิกเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ที่มีสื่อการ
สอนของครูและข้อสอบ ผู้เรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้
ด้วยตนเองได้) จัดบรรยากาศทางกายภาพและทาง
วิชาการให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยยึดหลัก และเผยแพร่

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประเทศในกลุ่มประชาคม
อาเซียน

มาตรการที่ 9 จัดให้ชุมชนอาเซียน ให้
นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน
อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน
ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
ร่วมกับสถานักเรียน เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนทั้ง
ด้านความสามารถในการคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา
การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ 6 กลยุทธ์ เพื่อให้การจัดการมีคุณภาพ
และมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา
เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์
เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ
ตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาทักษะทางภาษาของ
ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะภาษาจีน
อังกฤษ และพม่าเป็นสื่อในการสอน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและระบบ
การเรียนรู้โดยยึดหลักและเผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงสู่ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครู โดยเน้นการ
ฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาอุทยานการศึกษา
ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาระบบการจัดการ
ด้วยระบบคุณภาพ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 6 การสร้างจิตสำนึกพลเมืองให้
มีความรับผิดชอบต่อสังคมโลก

3. ผลการประเมิน พบว่า กลยุทธ์การจัดการ
เรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัด
เชียงราย มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความ
เป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน
ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำแนก
รายด้าน โดยภาพรวมและทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเขตพื้นที่
อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และ

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนได้ไม่ดีนัก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาทักษะผู้เรียน และครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านการจัดนวัตกรรมการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมใหม่ๆ ร่วมกับโรงเรียนเครือข่ายขาดความต่อเนื่องไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และขาดแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน ขาดการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ไม่มีครูที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนโดยตรง จึงมีผลให้สภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลางดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญพระธรรม และนิลมนี พัทธกิจ (2558: 34) ที่ทำการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2555: 141) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร โลหิต. (2556: 41-52) ที่ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมสถานศึกษาทุกขนาดมีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศ ทิวารัตชัย (2555: 125) ที่วิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมของการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียน สัตหีบฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาทักษะทางภาษาของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะภาษาจีน อังกฤษ และพม่าเป็นสื่อในการสอนสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ก: 5-11) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด็กไทยและตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กไทยสู่ประชาคมอาเซียนให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะพื้นฐานผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน อีกอย่างน้อย 1 ภาษา) และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ข) ที่ได้ทำการวิจัยการพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางด้านภาษา และเจตคติในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 5 ยุทธศาสตร์ย่อย คือ 1) สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่ใช้ในประชาคมอาเซียนเป็นภาษาที่สองและภาษาที่สาม ตามลำดับ 3) พัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศเพื่อยกระดับความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง และ 5) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาที่ใช้ในประชาคมอาเซียนเป็นภาษาที่สาม

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนรู้โดยยึดหลักและเผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาเครือข่ายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น มีแนวทางการขับเคลื่อนดังนี้ 1) การแสวงหาความร่วมมือเครือข่ายการพัฒนาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับต่างประเทศ โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายประชาคม

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในอาเซียน 2) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558 ด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและลดความเสี่ยงจากผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ข) ที่ดำเนินการพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นอาเซียน มีจำนวนยุทธศาสตร์ย่อย คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นประชาคมอาเซียน 2) บูรณาการหลักสูตรความเป็นประชาคมอาเซียนเข้าไปในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 3) จัดทำรายวิชาความเป็นประชาคมอาเซียน เป็นสาระเพิ่มเติมในหลักสูตรสถานศึกษา 4) จัดทำหลักสูตรภาษาที่ใช้ในประชาคมอาเซียนเป็นภาษาที่สาม และ 5) กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูโดยเน้นการฝึกอบรม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ก: 15-16) ที่กล่าวถึงแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนไว้ว่า ควรมีแนวทางในการดำเนินงานและจัดการในวางแผนพัฒนาครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับขวัญชนก วริยกุลโอภาส (2555: 1) ที่วิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน: กรณีสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ ในฐานะเป็นส่วนงานสนับสนุนการเรียนการสอน ได้พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรเพิ่มเติม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมประชุมสัมมนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาอุทยานการศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สอดคล้องกับกรมวิชาการ (2545: 21-25) ที่ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ที่ได้กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ครูผู้สอนต้องพยายามส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ทุกประเภท

รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัว และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ก: 18-21) ที่กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่เสริมสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบการขับเคลื่อนสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อพัฒนาเป็นแหล่งการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนทั่วไปในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นอาเซียนและการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และโรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษา มีบทบาทหน้าที่จัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมสร้างความตระหนัก ให้บริการและพัฒนการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ก: 15-16) ที่กล่าวถึงแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนไว้ว่า การบริหารจัดการพัฒนาการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ให้บรรลุเป้าหมายสถานศึกษาควรมีแนวทางในการดำเนินงานและจัดการ ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ 2) ประชุม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ 3) ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน 4) วางแผนพัฒนาครูบุคลากร 5) จัดตั้งเครือข่ายในสถานศึกษามีผู้เกี่ยวข้อง 6) กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) กำหนดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 8) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรมครูอาเซียน และ 9) มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ข) ที่ได้ทำการพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ายุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี มีจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ย่อย คือ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศบนสื่อออนไลน์ให้ครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับเครือข่ายประชาคมอาเซียน 2) ส่งเสริมให้มีแหล่งความรู้เกี่ยวกับเครือข่ายประชาคมอาเซียนทั้งใน

รูปแบบเอกสาร วิดีทัศน์ และสื่อมัลติมีเดียอย่างหลากหลาย
3) จัดให้มีรายการโทรทัศน์ที่แนะนำเกี่ยวกับประชาคม
อาเซียน และ 4) ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน
ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน
และการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 6 การสร้างจิตสำนึกพลเมืองให้
มีความรับผิดชอบต่อสังคมโลก สอดคล้องกับสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ก: 5-11) ที่
ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด็กไทย และตัวชี้วัดความสำเร็จ
ไว้ว่า การพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กไทยสู่ประชาคม
อาเซียนว่าผู้เรียนจะต้องมีทักษะพลเมือง/ความรับผิดชอบต่อ
ทางสังคม ได้แก่ 1) เคารพและยอมรับความหลากหลาย
ทางวัฒนธรรม 2) มีภาวะผู้นำ 3) เห็นปัญหาสังคมและ
ลงมือทำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสอดคล้อง
กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(2554ข) ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานและยุทธศาสตร์
ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน ในมาตรฐาน
ที่ 3 ผู้เรียนเป็นพลเมืองอาเซียน ดำรงชีวิตและทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นได้ มีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) เคารพและยอมรับ
ความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) มีส่วนร่วมในการ
แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) เห็นปัญหา
สังคมและลงมือแก้ไขเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี
4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี 5) มี
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 6) มี
ความสามารถในการจัดการและควบคุมตนเอง เป็นต้น

3. ผลการประเมินที่พบว่ากลยุทธ์การจัดการ
เรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัด
เชียงราย มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความ
เป็นประโยชน์ครอบคลุมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า
กลยุทธ์ระดับองค์กรที่พัฒนาขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนใน
เขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ
และอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ซึ่งถือว่าเป็นผู้
ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สอดคล้องกับ สมเกียรติ
บุญรอด (2550) ที่ทำการพัฒนารูปแบบการประเมินผล
การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดย
ให้ผู้เข้าร่วมการทดลองประเมินรูปแบบ พบว่า มีความ
เป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และ
ความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง
กับ ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิด
ของการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไอส์เนอร์นำเสนอไว้

เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการ
ตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณมาก
เกินไป ซึ่งในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อน
มากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป การประเมินโดย
ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้งเฉพาะ
ในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยว
โยงกับวัตถุประสงค์หรือกับผู้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
เสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ
เข้าด้วยกันตามวิถึญาณ ประสพการณ์ และความ
ชำนาญ ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับ
คุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำ
การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สภาพการจัดการ
เรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่
จังหวัดเชียงราย ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรแก้ไข และ
ปรับปรุง ได้แก่ ควรมีระบบและกลไกการพัฒนาและ
บริหารหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปิด
เสรีอาเซียน ควรจัดหาครูให้มีคุณวุฒิและความรู้
ความสามารถสอดคล้องและเพียงพอต่อการจัดการ
เรียนรู้ ควรมีทีมงาน และมีระบบข้อมูล/เครือข่ายการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการบริหารจัดการเพื่อ
รองรับการเปิดเสรีอาเซียน รวมทั้งโรงเรียนควรดำเนินการ
จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และการ
จัดการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปิดเสรีอาเซียน ต่อเนื่อง
เป็นรูปธรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้
ตามความถนัดและความสนใจ เป็นต้น

2. การนำกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียน
ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ไปใช้ให้
เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องคำนึงถึงการ
พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน อีกทั้งจะต้องมีความ
สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3. การนำกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของ
นักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย
ไปใช้ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้เสียซึ่งประกอบด้วย

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครอง
นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครูในโรงเรียน
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยหาจุดอ่อนหรือข้อจำกัดและทำการปรับปรุงยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อแนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2. ควรวิจัยแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ และอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ทำการศึกษาและพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย เพื่อการปฏิบัติจริงในอนาคตต่อไป

3. ควรทำการวิจัยเพื่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น ใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีในเชิงลึกของอาเซียนในเขตการศึกษาจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2558). วางยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา. 24 ธันวาคม 2558 จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/679968>
- ขวัญชนก วิริยกุลโอภาส. (2555). การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน: กรณีสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ. รายงานวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พรศ ทิวรัชชัย. (2555). การเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัตหีบเขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาณุวัฒน์ บุญพระธรรม และนิลมณี พิทักษ์. (2558). การศึกษาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. รายงานวิจัย. ขอนแก่น: สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มดิชนสุดสัปดาห์. (2556). 7 อาชีพสมองไหล และที่ไม่ไหลหลังเปิด AEC. ฉบับวันที่ 22-28 พฤศจิกายน 2556 จาก www.nstda.or.th

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ 2 ทศวรรษหน้า. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559, จาก www.nesac.go.th/web/index.php?mod=news_detail&id=297&tb...

สมเกียรติ บุญรอด. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมใจ กงเดิม. (2555). การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. รายงานวิจัย. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(2554ก). แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคม
อาเซียน ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
_____. (2554ข). การพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์
ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
เอมอร โลหิต. (2556, มกราคม-มิถุนายน). “สภาพการ
บริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21” วารสารวิชาการครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 7(1): 41-
52.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological
testing**. 3th ed., N.Y.: Harper and Row.
Eisner, E. (1976). “Educational Connoisseurship
and Criticism: Their Form and Functions in
Education Evaluation”. **Journal of Aesthetic
Education**. 39(2): 192-193.
Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining
Sample Size for Research Activities.
**Educational and Psychological
Measurement**. 30(3): 607-610.

การบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

Corporate Governance of Factory in Suranaree Industrial Estate Nakhonratchasima Province

ผศ.ดร.ชนวรรณ ศรีวะรัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการ
บริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
สุรนารี จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหาร
ตามหลักบรรษัทภิบาลในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
สุรนารี จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ
สถานภาพ และระดับการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในโรงงานใน
นิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน
ในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
จำนวน 385 คน ตามสูตรของ ยามาเน (Yamane, 1967)
และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-
test, One-way ANOVA และใช้ LSD เพื่อทดสอบว่าตัว
แปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารตามหลักบรรษัท-
ภิบาลในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัด
นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน
ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน
มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่ง
ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารตามหลักบรรษัท-
ภิบาลในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัด

นครราชสีมา ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรแสดงเจตนาธรมณ์
อันแรงกล้าที่จะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแล
กิจการที่ดี 2) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส มี
คุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส
สามารถตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
3) การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยถือว่าเป็นทรัพยากร
ที่มีค่า 4) การดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม การพัฒนา
คุณภาพชีวิตและเสริมสร้างประโยชน์สุขของชุมชนและ
สังคม

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักบรรษัทภิบาล, นิคม
อุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The aims of this research are to: 1) study
corporate governance of factory in Suranaree
Industrial Estate; 2) compare corporate governance
of factory in Suranaree Industrial Estate categorized
by gender, age, status, and education level; and 3)
examine suggestions on corporate governance of
factory in Suranaree Industrial Estate. The sample
group comprises of 385 cases derived from
workers in factory in Suranaree Industrial Estate.
The sample size is determined by formula of
Yamane (1967) and simple random sampling is
applied for selecting the sample group. The
research tool is a questionnaire with a reliability of
0.90. The statistics used for data analysis were
percentage, mean, Standard Deviation, t-test, one-
way ANOVA and LSD is implemented for testing
variable discrepancy. The statistical significance
level is determined at .05.

* อาจารย์ประจำวิทยาลัยนครราชสีมา

The findings indicate that:

1. The overall of corporate governance of factory in Suranaree Industrial Estate is at high level.

2. The hypothesis test reveals that the workers with different gender, age, status, and education level have same opinion in every aspect. This is irrelevant to hypothesis.

3. Suggestions on corporate governance of factory in Suranaree Industrial Estate are as follows: 1) executives should express strong will to implement good corporate governance; 2) data disclosure and transparency, moral and ethics in operation, transparency and responsibility to society; 3) value employees as significant resource; and 4) moral business operation, life quality improvement and value added to community and society.

Keywords: Corporate Governance, Suranaree industrial estate, Nakhonratchasima Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการประพัตติมิชอบขององค์กรธุรกิจในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่ให้เห็นว่าการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นมีความสำคัญ องค์กรธุรกิจเอกชน เช่น บริษัทต้องการกระทำที่เสมอภาคและโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อ การกำกับดูแลกิจการที่ดีนั้นต้องมีกระบวนการที่ประกอบด้วย มีคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพและมีจรรยาบรรณ สร้างระบบการควบคุมและตรวจสอบที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ มีการเปิดเผยข้อมูล โปร่งใสและชัดเจน (คิลปพร ศรีจันทร์เพชร. 2550) การที่องค์กรธุรกิจใช้กระบวนการดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตนก็จะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งต่อการดำเนินธุรกิจในประเทศและการขยายธุรกิจไปในต่างประเทศ และเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างมาตรฐาน รวมทั้งยกระดับให้เป็นสากลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทั่วโลก ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะขาดไม่ได้เลย ซึ่งการที่จะทำให้คนทั่วไป

ยอมรับนั้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย หรือการปฏิบัติการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง (กานต์สุนทรกุล. 2548) อย่างไรก็ตาม โสภณ พรโชคชัย (2552) ยังกล่าวถึงรูปแบบการทุจริตในภาคเอกชนว่า บางท่านอาจนึกภาพไม่ออกว่าการทุจริตในภาคเอกชนเป็นอย่างไร เพราะส่วนมากเห็นแต่การทุจริตในภาครัฐ รูปแบบการทุจริตในภาคเอกชนมีตั้งแต่การที่ถูกปัจจัยภายนอกบังคับให้ทำการทุจริต เช่น จำเป็นต้องจ่ายเงิน “ใต้โต๊ะ” หากไม่ก็ไม่อาจประกอบธุรกิจได้ (โดยสะดวก) การทุจริตฉ้อโกงโดยผู้บริหารบริษัทนั่นเอง การทุจริตภายในวิสาหกิจซึ่งกระทำโดยพนักงานเอง เป็นต้น และรูปแบบการทุจริตในภาคเอกชน อธิบายได้ดังนี้ 1) การทุจริตที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ในที่นี้หมายถึงการที่การตัดสินใจของเจ้าพนักงานเพื่อให้สามารถทำธุรกิจได้ (โดยสะดวก) หรือโดยไม่ถูกขัดขวาง หน่วงเหนี่ยว ปรากฏการณ์เช่นนี้มีให้เห็นอยู่ทั่วไปในวงการการรับ-ส่งสินค้าระหว่างประเทศ การขอรับใบอนุญาตต่างๆ จากทางราชการ 2) การตั้งใจฉ้อโกงโดยเจ้าของ กรณีนี้ถือเป็นการมุ่งกระทำอาชญากรรมโดยโจ่งแจ้ง ได้แก่ การตั้งวงธุรกิจแชร์ลูกโซ่ หรืออาชญากรรมเศรษฐกิจผ่านการขายสินค้าด้วยระบบขายตรงบางรายการ เป็นต้น 3) การทุจริตของผู้บริหาร-พนักงานไม่ใช้การโกงจากลูกค้าภายนอก เช่น มีข่าวออกบ่อยๆ ดังต่อไปนี้ แจ้งจับผู้ช่วยผวจ.แบงก์ธนชาตโกง 17 ล. (คมชัดลึก: 3 เมษายน 2552) พนักงาน ธ.กรุงเทพ โกงเงินลูกค้าเกือบ 3 ล้านบาท (28 กันยายน 2550) 4) การรับประโยชน์ที่มิควรได้ การ “กินตามน้ำ” 5) สวัสดิการที่สูงเกินควร อย่างไรก็ตามความคาดหวังของสังคมต่อการไม่ทุจริตนั้นสามารถเข้าใจได้ไม่ว่าจะเป็นวิสาหกิจขนาดใหญ่ หรือธุรกิจขนาดกลาง หรือขนาดย่อม (SMEs: Small and Medium Enterprises) ล้วนต้องไม่กระทำ การทุจริต สอดคล้องกับที่ยุทธ วรรณธรร (2551) เขียนบทความเกี่ยวกับการพัฒนาบรรษัทภิบาลไว้ใน Investment Guide, CG Corner ไว้ว่าปัญหาการขาดจริยธรรมและบกพร่องในหน้าที่จรรยาบรรณของบรรษัทภิบาลที่ดี มีการเอารัดเอาเปรียบ ทุจริตคดโกง จนทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเสียหาย ทำให้ระบบมีปัญหา บุคคลเหล่านี้มีทั้งผู้ถือหุ้นทุกๆ ฝ่ายและทุกๆ องค์กร รวมถึงหน่วยงานของรัฐ ที่กำกับดูแล ล้วน

มีโอกาสมีส่วนสร้างความเสียหายให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบ คำถามที่ตามมาจึงมีว่าจะแก้ไขหรือพัฒนา ใครก่อนจึงจะทำให้ทุกๆ หน่วยงาน องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีจริยธรรมและบรรษัทภิบาลที่ดี และศิลปพร ศรีจันทร์เพชร (2551) ได้กล่าวว่าบรรษัทภิบาลได้เข้ามามีบทบาทช่วยในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจการและสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดให้มีกระบวนการและโครงสร้างของภาวะผู้นำและการควบคุมของกิจการให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานให้กิจการสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น สามารถแข่งขันในตลาดได้ เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การดำเนินกิจการธุรกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบันนี้ ไม่ควรมุ่งหวังเพียงแต่ผลประโยชน์ทางการเงินหรือผลกำไรแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่บริษัทจะต้องเป็นบริษัทที่ “ดี” ด้วย คือบริษัทต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ยึดหลักการที่ดีในการกำกับดูแลกิจการหรือบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ตลอดจนการยึดหลักจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบกิจการ จากที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจจะทำการวิจัยการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาล ในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสม และเพื่อสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการยกระดับและปรับปรุงกลไกการบริหารงานให้ดีขึ้นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา

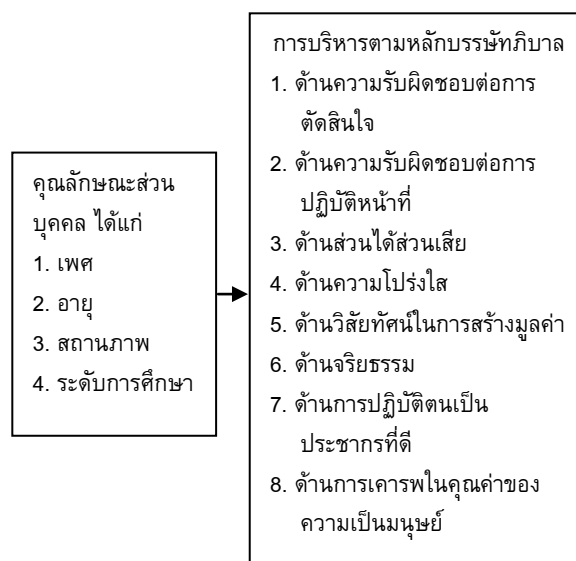
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาล แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิด โดยประยุกต์ใช้แนวคิดนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา (นิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา. 2560); นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของของบมจ.ทีโอทีและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี” (CG Code) ฉบับใหม่ 2560 (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. 2560) ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ด้านส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความโปร่งใสด้านวิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่า ด้านจริยธรรม ด้านการปฏิบัติตนเป็นประชากรที่ดี ด้านการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาบรรษัทภิบาล

ยุทธ วรรณธรร (2551) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับการพัฒนาบรรษัทภิบาลไว้ใน Investment Guide, CG Corner ไว้ว่า ปัญหาการขาดจริยธรรมและบกพร่องในหน้าที่จรรยาบรรณของบรรษัทภิบาลที่ดี มีการเอารัดเอาเปรียบ ทุจริตคดโกง จนทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเสียหาย ทำให้ระบบมีปัญหา บุคคลเหล่านี้มีทั้งผู้ถือหุ้นทุกๆ ฝ่ายและทุกๆ องค์การ รวมถึงหน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแลล้วนมีโอกาสมีส่วนสร้างความเสียหายให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและระบบ คำถามที่ตามมาจึงมีว่าจะแก้ไขหรือพัฒนาใครก่อนจึงจะทำให้ทุกๆ หน่วยงาน องค์การ และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีจริยธรรมและบรรษัทภิบาลที่ดี ผู้เชี่ยวชาญด้านบรรษัทภิบาลต่างเห็นพ้องต้องกันว่าต้องพัฒนาพร้อมกันไปจึงจะสัมฤทธิ์ผล นักวิชาการด้านบรรษัทภิบาลให้ความเห็นว่า การพัฒนาระบบให้มีความมั่นคงและยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวกับบรรษัทภิบาลต้องพัฒนาไปพร้อมกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวินัย กฎ ระเบียบ และกฎหมาย (Regulatory Disciplines) ด้านวินัยตลาด (Market Disciplines) และด้านวินัยของตนเอง (Self Disciplines) ทั้ง 3 ด้านนี้เรียกได้ว่าเป็นเสาหลักบรรษัทภิบาลก็ว่าได้ ถ้าขาดเสาใดเสาหนึ่ง ความมั่นคงยั่งยืนก็ขาดหายไป ระบบก็มีปัญหาด้านวินัย กฎ ระเบียบ และกฎหมาย และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ในการออกกฎเกณฑ์ กติกา และกฎหมาย เพื่อเป็นกรอบให้การทำความดีมีความเป็นธรรม คู่ครองสิทธิต่างๆ ของผู้เกี่ยวข้อง หากออกกฎหมายเอื้อธุรกิจเกินไปอาจเปิดช่องให้มีการเอารัดเอาเปรียบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใช้ทรัพยากรอย่างขาดประสิทธิภาพ ถ้าเอื้อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากเกินไป การค้าขายก็ทำได้ยากเพราะความเสี่ยงและต้นทุนสูง

ด้านวินัยตลาด ตลาดในที่นี้ หมายถึง ผู้เล่น (Players) ในแวดวงธุรกิจซึ่งประกอบด้วยองค์กรธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย เช่น พนักงาน ลูกค้า เจ้าหนี้ที่ ผู้ถือหุ้น และสังคม เป็นต้น

พลังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้กลไกการทำงานของผู้เกี่ยวข้องในตลาดได้ผล จนเสมือนหนึ่งมีการควบคุมดูแลกันเอง (Self Regulated) วิธีที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใช้พลังได้ผลมีหลายรูปแบบ เช่น รวมหัวต่อต้าน (Boycott) ไม่ซื้อสินค้าหรือไม่ทำมาค้าขายด้วย

แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนทางการ ฟ้องร้องให้ชดเชยค่าเสียหาย เป็นต้น

ด้านวินัยของตนเอง การสร้างระบบที่มีโครงสร้างและกระบวนการกำกับดูแลกิจการเป็นรูปแบบเท่านั้น หากไม่มีการยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ การกำกับดูแลกิจการหรือบรรษัทภิบาลจะมีคำว่า “ที่ดี” ไม่ได้ บรรษัทภิบาลที่ดีต้องอภิบาลบรรษัทอย่างสุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม ซึ่งต้องอาศัยจิตสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (Accountability) ที่เกิดปัญหาและขาดบรรษัทภิบาลที่ดีส่วนใหญ่มาจาก “ต่อมจิตสำนึกบกพร่อง” การส่งเสริมให้มีวินัยของตนเองจึงเป็นเรื่องจำเป็น จะเห็นว่า องค์การและกิจการธุรกิจต่างๆ จะมีบรรษัทภิบาลที่ดีได้จำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้ง 3 ด้านข้างต้นพร้อมกันไป เสาหลักทั้ง 3 จึงจะค้ำยันให้ระบบมีความแข็งแกร่ง มีการเติบโตอย่างมีเสถียรภาพมั่นคงยั่งยืน ถ้าการพัฒนา กฎ ระเบียบ และกฎหมายไม่เพียงพอ ก็จะเปิดช่องให้มีการเอารัดเอาเปรียบมากเกินไป ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม การใช้ทรัพยากรขาดประสิทธิภาพแม้จะมีกฎหมายเหมาะสมเพียงพอ แต่ผู้เกี่ยวข้องทุกองค์การ และทุกคนขาดจิตสำนึกของความเป็นคุณธรรม ความรับผิดชอบ บรรษัทที่ดีย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ บุคคลเหล่านี้ย่อมฉกฉวยทุกโอกาสที่เปิดช่อง อ้างความไม่ผิดกฎหมาย แม้ผิดจรรยาบรรณก็จะทำ บรรษัทภิบาลที่ดีย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าด้านกฎหมายและด้านวินัยของตนเองเอื้ออำนวยด้านวินัยตลาดน่าจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบเศรษฐกิจก็สามารถเติบโตอย่างมีภูมิคุ้มกันที่ดีได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 385 คน ตามสูตรของ ยามาเน (Yamane. 1967) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของเบสท์ (Best. 1981: 182) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.8-1 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .901

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยนครราชสีมา เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อ ขออนุญาตเก็บข้อมูลในพื้นที่
2. ประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จนเป็นที่เข้าใจและยินยอมให้ความร่วมมือในการวิจัยแล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยนำค่าสถิติที่ได้มาอธิบายแล้วเสนอในรูปตารางจากการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลสภาพการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scale) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test, One-way ANOVA และใช้ LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่คำนวณตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.2 สถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และใช้ LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้การเรียงลำดับความถี่ และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรแสดงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ที่จะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม 3) การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า และ 4) การดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างประโยชน์สุขของชุมชนและสังคม

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารในโรงงานใน

นิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีระบบการกำกับดูแลที่เป็นมาตรฐานและน่าเชื่อถือ ผู้บริหารในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่ได้จัดทำแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับโครงสร้าง องค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ จึงมีส่วนให้ผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา นำไปยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organization for Economic Corporation and Development: OECD) (2006) ที่กล่าวว่า บรรษัทภิบาลเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบริษัทที่ต้องการเงินทุนและสำหรับประเทศที่รัฐบาลต้องการให้การลงทุนของภาคเอกชนเป็นไปด้วยดี การไม่มีบรรษัทภิบาลจะเป็นผลให้ศักยภาพของบริษัทอ่อนแอ มีความลำบากในเรื่องฐานะทางการเงินและแม้กระทั่งเกิดการทุจริตได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2560) ที่ได้ออกหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Code: CG Code) สำหรับบริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับคณะกรรมการบริษัทจดทะเบียนในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร นำพาธุรกิจไปสู่การเจริญเติบโตด้วยการสร้างคุณค่ากิจการอย่างยั่งยืน CG Code เป็นหลักปฏิบัติสำหรับคณะกรรมการบริษัท โดยมุ่งหวังให้กิจการมีผลประกอบการที่ดีโดยคำนึงถึงความต่อเนื่องในระยะยาว มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนสามารถปรับตัวได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ซึ่งได้นำหลักการพื้นฐาน 6 ข้อของธนิษฐ์ชัย นาคะสุวรรณ (2543) มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินรางวัลให้กับองค์กรที่มีการปฏิบัติอันเป็นเลิศเชิงบรรษัทภิบาล ได้แก่ 1) ทุกฝ่ายในบริษัทต้องมีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมควบคู่ไป 2) ทุกฝ่ายในบริษัทต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการฝ่ายบริหารไปจนถึงพนักงานระดับต่างๆ 3) บริษัทต้อง

ปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม 4) บริษัทต้องมีการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ทางธุรกิจอย่างโปร่งใสและตรงไปตรงมา 5) บริษัทต้องมุ่งมั่นกับการทำธุรกิจ เพื่อสร้างคุณค่าระยะยาวแก่ผู้ถือหุ้น มิใช่เป็นเพียงการเก็งกำไรในช่วงสั้นๆ 6) บริษัทต้องส่งเสริมการปฏิบัติอันเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านการผลิตสินค้า การให้บริการและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชัย ไม้งาม (2550) ที่ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง หลักบรรษัทภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ชุดปัจจุบัน) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ชุดปัจจุบัน) ในการทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารองค์การ โดยยึดมั่นในหลักสำคัญของการกำกับดูแลที่ดี พบว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทที่สอดคล้องตามทฤษฎีหลักการและแนวทางการบริหารจัดการที่ดี แต่การดำเนินการนั้นจะดีเพียงใดต้องยึดหลักการบริหารที่ถูกต้อง โปร่งใส สอดคล้องกับปรัชญาตลอดจนอุดมการณ์ของ กพผ. ที่ต้องมุ่งมั่นทุ่มเท เพิ่มประสิทธิภาพ พร้อมเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ได้รับการยอมรับบนรากฐานแห่งธรรมาภิบาล

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค ยุติธรรม และมีความโปร่งใส รวมทั้งพนักงานได้รับการดูแลด้านความเป็นอยู่อย่างเท่าเทียมกันและผู้บริหารยึดหลักความเสมอภาค ถึงแม้ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงก็ตาม ส่งผลให้พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิดา ศรีหานาม (2543) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า พนักงานในบริษัทที่มีจริยธรรมในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของภราดร วงศ์ยะรา (2549) ที่ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็น

ของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อ
หลักทรัพย์สากล กรณีศึกษา: บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ส่วนในการทดสอบสมมติฐาน
พบว่า พนักงานชายหญิงมีความคิดเห็นต่อหลักทรัพย์สากล
ไม่แตกต่างกัน

และผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า พนักงาน
ที่มีอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความ
คิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป
ตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารระดับสูง
ประพัตติคนเป็นต้นแบบที่ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมุ่ง
ให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
สุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบต่างๆ
อย่างเคร่งครัด และรักษาไว้ซึ่งความเป็นเลิศในการ
ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม จึงมีผลให้
พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา
ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง
กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ เกียรติพิทักษ์
(2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท
ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีความแตกต่าง
กันด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน
ตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อ
ผลการตัดสินใจและการกระทำของตน การยึดหลัก
ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อทุกฝ่าย
อย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีความโปร่งใส และเปิดเผย
ตรงไปตรงมา การมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว
การมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ ส่วนความคิด
เห็นด้านการเป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคมไม่
แตกต่างกันและบุคคลที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการ
ปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา
การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร สังคม รวมทั้งการ
เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารตามหลักบรรษัท-
ภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรแสดงเจตนารมณ์อันแรงกล้าที่จะ
ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2)
การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส มีคุณธรรมและ
จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส สามารถ
ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม 3) การให้
ความสำคัญกับพนักงานโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า

4) การดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม การพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตและเสริมสร้างประโยชน์สุขของชุมชนและสังคม
ทั้งนี้ผลจากการสรุปข้อเสนอแนะของพนักงานที่
ปฏิบัติงานในโรงงานได้ชี้ให้เห็นสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
เพื่อให้องค์กรนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปใช้ให้
เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อให้โรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
สุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินธุรกิจถูกต้องตาม
กฎหมาย โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม การ
พัฒนาระบบควบคุมภายใน และมีกลไกการตรวจสอบที่
ดีและเหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยง การดำเนินงาน
คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้ที่มีส่วนได้
ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยจะต้องแสดงโครงสร้าง คณะกรรมการ
และกลไกการกำกับดูแลการบริหารงาน ที่แสดงให้เห็น
ถึงศักยภาพและความรับผิดชอบต่อเรื่องต่างๆ ให้เป็นไป
ตามกรอบมาตรฐานที่ดีของ OECD (Organization for
Economic Cooperating and Development) สอดคล้อง
กับแนวคิดของธนิตพงศ์ ชื่นภิบาล (2551) ที่ได้สรุปเป็น
ประเด็นสำคัญของการส่งเสริมบรรษัทภิบาลที่ดี ดังนี้ 1)
การปฏิบัติกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม
โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึง เจ้าของบริษัท ผู้ถือหุ้น
ผู้ขายสินค้า ลูกค้า พนักงาน เจ้าหนี้ ชุมชน สังคม
โดยรวม และรัฐบาล ซึ่งในจุดนี้ สามารถทำการวิเคราะห์
ได้หลายวิธี เช่น บริษัทเอาเปรียบลูกค้าหรือไม่ ก็อาจจะ
สำรวจโดยการไปเป็นลูกค้าจริง (ถ้าทำได้) สอบถาม
จากผู้ที่เป็ลูกค้า หรืออาจจะหาข้อมูลจากแหล่งที่
เชื่อถือได้ ในเรื่องของการปฏิบัติต่อพนักงาน อาจหา
ข้อมูลได้จากการสอบถามพนักงาน หรือดูในเรื่องของ
การให้สวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือพนักงาน หรือ
ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ก็อาจดูได้จากการ
รักษาสิ่งแวดล้อม หรือดูว่าบริษัทนั้นๆ มีความ
รับผิดชอบต่อชุมชนโดยรอบแต่เพียงใด ซึ่งในส่วนนี้ มีผล
ต่อการดำเนินงานในอนาคตอย่างมาก ตัวอย่างเช่น
หากบริษัทไม่มีความซื่อตรงต่อลูกค้าหรือเจ้าหนี้ ก็มี
โอกาสที่บริษัทอาจถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจาก
ลูกค้าหรือเจ้าหนี้ได้ หรือแม้กระทั่งบริษัทอาจปิดกิจการ
หนีลูกค้าหรือเจ้าหนี้ก็เป็นได้ ซึ่งจะสร้างความเสียหาย
ต่อผู้ถือหุ้นได้อย่างมาก 2) การเปิดเผยข้อมูลและความ
โปร่งใส ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุน
เจ้าหนี้ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการเปิดเผยข้อมูล
จะต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ และมี

ความสม่ำเสมอ เพื่อที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูล การลงทุนได้อย่างถูกต้อง ตัวอย่างเช่น หากแนวโน้มผลประกอบการในอนาคตไม่ดี ทางบริษัทก็ควรจะบอกตามตรงว่าไม่ดี และถ้าแนวโน้มดีก็ควรจะบอกที่ดี หากทางบริษัทไม่บอกข้อมูลที่แท้จริง ก็อาจจะทำให้การตัดสินใจของนักลงทุนผิดพลาดได้ และอาจก่อให้เกิดความเสียหายตามมา 3) การลดความเสี่ยง ถึงแม้ทางบริษัทจะมีระบบการตรวจสอบและควบคุมที่ดีแต่ทางบริษัทก็ต้องมีการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บริษัทจะมีระบบการควบคุมต้นทุนที่ดี แต่บริษัทก็ควรจะมีการประเมินต้นทุนในอนาคต รวมถึงการเตรียมแผนรองรับในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันขึ้น 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากบริษัทต่างๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และรายได้ส่วนใหญ่ของบริษัทก็มักจะมาจากสังคม ดังนั้น ทางบริษัทควรคืนกำไรให้กับสังคมบ้าง เช่น การทำกิจกรรมการกุศลต่างๆ การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพราะการคืนกำไรให้กับสังคมจะสร้างประโยชน์กลับมาสู่บริษัทในอนาคต ตัวอย่างเช่น บริษัทหนึ่งมีการให้ทุนการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่านักศึกษาที่ได้รับทุนจะไม่ได้มีข้อผูกมัดที่จะต้องทำงานชดเชยทุนในอนาคต แต่นักศึกษาที่ได้รับทุนย่อมนึกถึงบริษัทที่ให้ทุนเป็นแห่งแรกในการที่จะเข้าทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างบุคลากรที่จะเป็นกำลังสำคัญให้แก่บริษัท รวมถึงเป็นการสร้างโครงข่ายของผู้ที่จะทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้กับบริษัทด้วย 5) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ กล่าวคือ บริษัทโดยทั่วไปมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างผลผลิตออกมา และบริษัทจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลผลิตนั้นๆ ไม่ว่าจะดีหรือไม่ ตัวอย่างเช่น บริษัทหนึ่งมีหน้าที่ผลิตรถยนต์ แต่ปรากฏในภายหลังว่ารถยนต์ที่ผลิตออกมามีปัญหาบางประการ บริษัทนั้นก็ควรที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อผลการแก้ไขปัญหาลูกค้าตามสมควร เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้าในระยะยาว และ 6) ความเป็นอิสระและความเข้มแข็งของคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการควรความเป็นอิสระในการตัดสินใจใดๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง หากคณะกรรมการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตัดสินใจโดยยึดถือผลประโยชน์ของตัวเองและพวกพ้องเป็นหลัก ย่อมสร้างความเสียหายให้แก่ผู้ถือหุ้นได้ ตัวอย่างเช่น บริษัท

มีคณะกรรมการเป็นผู้บริหารระดับสูง และอาศัยความเป็นคณะกรรมการ อนุมัติเงินเงินเดือนให้กับตัวเองในอัตราที่สูงมาก ก็จะเป็นการเพิ่มต้นทุนให้แก่บริษัท และจะส่งผลให้ผลตอบแทนของผู้ถือหุ้นลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (2551: 9-10) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี เช่น การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน เป็นธรรมต่อทุกฝ่ายและมีคำอธิบายได้ (Equitability) ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่ตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ให้บริการ และภาครัฐ (Transparency) และการมีจริยธรรม จรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ ภายใต้กฎระเบียบ รวมทั้งผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร (Ethics) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรสนับสนุนแนวความคิดเกี่ยวกับหลักบรรษัทภิบาลลงสู่ระดับโรงงาน และรณรงค์ให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานเห็นความสำคัญของการดำเนินงานตามหลักบรรษัทภิบาล และบริษัทควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้เพียงพอ นำนโยบายการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาล ไปปฏิบัติให้มีความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.1 ในโรงงานในนิคม ควรมุ่งเน้นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างประโยชน์สุขของชุมชนและสังคมให้มากกว่าที่เป็นอยู่

2.2 บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสนับสนุนและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ต้องพัฒนาความรู้และเสริมศักยภาพของพนักงานให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

2.3 ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ดูแลรักษาสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงมีการพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานให้เหมาะสม

2.4 คณะกรรมการบริษัทควรแสดงเจตนารมณ์อันแรงกล้าที่จะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เป็นลายลักษณ์อักษร ให้สอดคล้องกับแนว

ทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

2.5 บริษัทควรเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางหลักในการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ ปรับปรุง และนำไปใช้ในการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาล ต่อไป

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลกับประสิทธิภาพประสิทธิผลของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม

เอกสารอ้างอิง

กานต์ ฮุนตระกูล. (2548). เครือซีเมนต์ไทยกับการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาล. *มติชนรายวัน*. 28(9801): 4-7.

ฐนิตพงศ์ ชื่นภิบาล. (2551). ความสำคัญของบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ต่อการตัดสินใจลงทุน. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560, จาก <http://www.manager.co.th/MutualFund/ViewNews.aspx?NewsID=9510000080927>

ธนัญชัย นาคะสุวรรณ. (2543). จริยธรรมองค์กร, แนวคิดรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมองค์กรในแนวพุทธธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

นิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา. (2560). นโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560, จาก https://www.navanakom.co.th/ewt_news.php?nid=244

นิตยา ศรีหานาม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (2551). คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: บริษัทฯ.

ภราดร วงศ์ยะรา. (2549). ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุทธ วรรณธรร. (2551). "กลไกการพัฒนาบรรษัทภิบาล". *M&W (Money and Wealth)*. 6(66): 108-109.

ศิริชัย ไม้งาม. (2550). หลักบรรษัทภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ชุดปัจจุบัน): กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ชุดปัจจุบัน). ภาควิชาปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิลปพร ศรีจันทร์เพชร. (2550). "การกำกับดูแลกิจการที่ดีคืออะไร" *วารสารบริหารธุรกิจ*. 30(113): 1-6.

_____. (2551). "ทฤษฎีบรรษัทภิบาล". *วารสารบริหารธุรกิจ*. 31(120): 1-4.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2560). "หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี" (CG Code) ฉบับใหม่ ก้าวอย่างสำคัญของตลาดทุนไทยสู่ความยั่งยืน". สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2560, จาก http://www.sec.or.th/th/Pages/News/Detail_News.aspx?tg=NEWS&lg=th&news_no=14&news_yy=2560

- โสภณ พรโชคชัย. (2552). สหพันธกิจรัฐสวัสดิการ
กับอาจารย์บุญส่ง ชเลธร (กุมภาพันธ์ 2552).
สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2560, จาก
http://www.thaiappraisal.org/thai/market/market_view.php?strquery=market234.htm
- อิสริย์ เกียรติพิทักษ์. (2549). ความเป็นบรรษัทภิบาล
ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Best, J. W. (1981). **Research in Education**. 4th
ed., New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological
Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.
- OECD (Organization for Economic Co-operation
and Development). (2006). **Applying
Strategic Environmental Assessment:
Good Practice Guidance for Development
Co-operation**. Paris: OECD Publishing.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An Introductory
Analysis**. 2nd ed., New York: Harper & Row.

แนวทางการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ตามมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย An Approach to Study the Management of Tourist Destination that Comply with Thailand Tourism Standard

ภณสิทธิ์ อันยะ¹ ดร.ณัฐพล ประดิษฐ์ผลเลิศ² ดร.รัชต์ วรณสุขะศิริ³ และรศ.ชาลิย์ ณ ถลาง⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทย ซึ่งจะเป็นการถอดบทเรียนจากความสำเร็จของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จเป็นต้นแบบ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทางในการศึกษา เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จ ข้อมูลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรท้องถิ่น ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกำหนดทิศทางนโยบายและแผนการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูง และแผนปฏิบัติการตลาดที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวด้วยกลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสม

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทยสามารถทำเป็นกระบวนการการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวได้ดังนี้

1. ประเมินความต้องการของชุมชนที่อยู่โดยรอบแหล่งท่องเที่ยวและประเมินความพร้อมด้านการท่องเที่ยว
2. การให้ความรู้และเตรียมความพร้อมให้แก่คนในท้องถิ่น
3. กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

4. เตรียมความพร้อมและพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

5. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร/หน่วยงานภายนอก

6. บูรณาการการบริหารจัดการในภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. วางแผนและกำหนดรูปแบบการท่องเที่ยว

8. กำหนดกลุ่มเป้าหมายทางการตลาดและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด

9. ดำเนินการและตรวจสอบประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว, มาตรฐานการท่องเที่ยวไทย, มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยว

Abstract

This research is to study the managing model for tourist attractions of Thai Tourism Standard reproduced from succeed of management of achieved tourist attraction is typical. This research was utilized qualitative method. In-depth and narrative interview with confederate accomplished managing for tourist attraction were employed. This research will be useful for local, government, and private organization to move forward the strategies of community's tourist attraction development to be efficient and effective in determining, directing policy, and developing plan for tourism factors to be higher potential and marketing plans attract the tourists with marketing strategies appropriately.

The result of this research found that the managing model for tourist attractions of Thai

¹ นิสิตปริญญาเอก มหาวิทยาลัยพะเยา

² อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยพะเยา

³ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยพะเยา

⁴ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยพะเยา

Tourism Standard adjust to the process of managing tourist attractions:

1. Assess community needs and readiness for tourism
2. Educate and prepare the community for tourism
3. Identify and establish leadership
4. Prepare and develop community organization
5. Develop partnerships
6. Adopt an intergrated approach
7. Plan and design pattern of tourism product
8. Identify market demand and develop marketing strategy
9. Implement and monitor performance

Keywords: The management of tourist destination, Thailand tourism standard, tourist destination standard

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations World Tourism Organization: UNWTO: 2009) กล่าวว่า “ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมาการท่องเที่ยวได้กลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเจริญเติบโตและเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในเศรษฐกิจโลก อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวระหว่างประเทศทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินทั่วโลกไม่น้อยกว่า 856,000,000,000 ดอลลาร์สหรัฐ ในปี ค.ศ. 2007 คิดเป็นร้อยละ 35 ของการส่งออกบริการโลก” สอดคล้องกับความเห็นของ เพอร์ลอฟฟ์ (Perloff; & Wingo. 1964) ว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่หลายประเทศให้ความสำคัญ โดยให้การสนับสนุนรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของการท่องเที่ยวในประเทศ หากแต่นักวิชาการบางคนแย้งว่าการท่องเที่ยวอาจไม่ได้ทำให้ระบบเศรษฐกิจดีขึ้นทั้งหมด (Williams; & Shaw. 1988) เพราะการท่องเที่ยวมักจะคิดค่าแรงแปรผันตามฤดูกาล และการท่องเที่ยวนั้นยังส่งผลทำให้เกิดค่าครองชีพที่แตกต่างกันตามฤดูกาลของการท่องเที่ยว แมธิสันและวอลล์ (Mathieson; & Wall. 1982) ยังเสนอว่า

อัตราการว่างงานของแรงงานในช่วงนอกฤดูกาลการท่องเที่ยว หรือแม้แต่ค่าจ้างที่อาจจะได้ต่ำกว่าการจ้างงานทั่วไปซึ่งจะไม่ใช่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวม ปัญหาดังกล่าวยังมีความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพโดยรวมของคนในท้องถิ่นภายในแหล่งท่องเที่ยวด้วย

สำหรับประเทศไทยอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวสูง มีบทบาทความสำคัญต่อระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญนำมาซึ่งเงินตราต่างประเทศ การสร้างงาน และการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค นอกจากนี้การท่องเที่ยวยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของการคมนาคมขนส่ง รวมไปถึงการค้าและการลงทุน เมื่อประเทศประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศสามารถช่วยให้ เศรษฐกิจฟื้นตัวได้ในเวลาที่รวดเร็วกว่าภาคผลิตและบริการอื่นๆ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2554)

นอกจากนี้ การท่องเที่ยวยังสามารถเป็นเครื่องมือในการพัฒนา โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นเงื่อนไขและสร้างโอกาสให้องค์กรชุมชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการวางแผนทิศทางการพัฒนาชุมชนของตนในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนที่มีแนวโน้มว่าการท่องเที่ยวจะรุกคืบเข้าไปถึง หรือต้องการเปิดเผยชุมชนของตนให้เป็นที่รู้จักในวงกว้างให้มีการสร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยเน้นความสำคัญของการจัดการธรรมชาติแวดล้อมและใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน (Murphy. 1985)

ถึงแม้ว่าการศึกษาวิจัยจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการดำเนินการและส่งเสริมให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนสามารถดำเนินการได้ แต่จากการศึกษาเบื้องต้นผู้วิจัยพบว่าประเทศไทยได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการจัดการแหล่งท่องเที่ยวแล้วโดยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่ยังไม่ได้รับวิธีการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่เข้าใจง่าย รวมไปถึงระดับที่ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่ง

ท่องเที่ยวว่าควรอยู่ในระดับใดจึงจะประสบความสำเร็จ การพยากรณ์ความเป็นไปได้ของการจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ดำเนินการโดยชุมชนจึงเป็นเรื่องยาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทย ซึ่งจะเป็นการถอดบทเรียนจากความสำเร็จของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จเป็นต้นแบบ ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรท้องถิ่น ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการกำหนดทิศทางนโยบายและแผนการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูง และ แผนปฏิบัติการตลาดที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวด้วยกลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทย

ขอบเขตของการวิจัย

แนวทางการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานการท่องเที่ยวไทยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธี การวิเคราะห์เนื้อหา (Contents analysis) การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ตลอดจนอภิปรายกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Group discussion) ใช้วิธีการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ จากผู้บริหารภาครัฐและเอกชน ภาคการท่องเที่ยว โดยการคัดเลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานทางการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและเอกชน นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน สอบถามผู้นำชุมชนหรือชาวบ้านในท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานทางการท่องเที่ยว เพื่อให้สามารถเจาะลึกข้อมูลได้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครบทุกข้อครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว มาตรฐานการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของไทย และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน

2. สืบหาข้อมูลชุมชนเบื้องต้นด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยตรงในชุมชน วิธีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การรวมกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่ม การจัดตั้งกองทุนภายในกลุ่ม รวมทั้งการพัฒนา กลุ่มอาชีพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และนำข้อมูลมาใช้ประกอบการกำหนดประเด็นปัญหา และแนวทางในการพัฒนากลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยตรงในชุมชน

3. การระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเฉพาะ โดยการคัดเลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานทางการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและเอกชน นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน และชาวบ้านในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็นในการดำเนินการต่างๆ ของกลุ่ม และปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม รวมทั้งหาแนวทางในการแก้ปัญหาโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้นำชุมชนและชาวบ้านในชุมชน นอกจากนี้ ยังใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เริ่มเรียบเรียงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น การสัมภาษณ์ในช่วงนี้จะเจาะลึกข้อมูลลงไปมากขึ้นกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูลและเก็บ ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาดหายไป เมื่อได้ข้อมูลในประเด็นต่างๆ ครบถ้วนและถูกต้องแล้ว จึงทำการวิเคราะห์และสรุปผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ตลอดจนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในกระบวนการส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้นำชุมชน หรือชาวบ้านในท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานทางการท่องเที่ยว

หลักเกณฑ์ประการสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านที่เกี่ยวกับกระบวนการในการส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่มีการแสดงตนหรือมีการปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาสังคมโดยทั่วไป อันเป็นบุคคลที่ภาคประชาสังคมโดยทั่วไปให้การยอมรับในการแสดงบทบาททางด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำทางความคิดโดยเป็นบุคคลที่มีความสามารถหรือคุณลักษณะในการโน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลอื่นๆ ที่มีความหลากหลายในมิติต่างๆ มีความคิดเห็นหรือทัศนคติคล้อยตามการโน้มน้าวหรือชักจูงของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่สามารถเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงทางความคิดระหว่างกลุ่มคนในสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งกับกลุ่มคนในสังคมกลุ่มอื่นๆ รวมถึงการเชื่อมโยงทางความคิดระหว่างกลุ่มคนในทุกภาคส่วนของสังคมด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดแบบสอบถามไว้เป็นที่แน่นอนโดยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารภาครัฐและเอกชน ภาคการท่องเที่ยว โดยการคัดเลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานทางการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและเอกชน นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน และชาวบ้านในท้องถิ่น

สำหรับเครื่องมือที่มีความเหมาะสมในการนำมาใช้สำหรับกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (methodology) ครั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยได้กำหนดกระบวนการวิจัย (methodology) โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) นั้น ประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางหนึ่ง โดยการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา ตลอดจนผลงานวิจัยประเภทต่างๆ รวมทั้งข้อมูลจากการค้นคว้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือข้อมูลที่ได้นำมาจากเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการสร้างพื้นฐานขององค์ความรู้อย่างบูรณาการในทางวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเบื้องต้นก่อน อันเป็นแนวทางการประการสำคัญในการนำไปสู่การสร้างเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทย สามารถสรุปเป็นกระบวนการการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวได้ดังนี้

1. ประเมินความต้องการของชุมชนที่อยู่โดยรอบแหล่งท่องเที่ยวและประเมินความพร้อมด้านการท่องเที่ยว การกำเนิดของการท่องเที่ยวนั้นอาจทำให้ชุมชนที่อยู่โดยรอบแหล่งเที่ยวนั้นมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิงจากสิ่งที่พวกเขาคุ้นเคยอยู่แล้ว ซึ่งมีแนวโน้มที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการวิถีชีวิตในแบบของพวกเขา รวมไปถึงความสัมพันธ์ภายในชุมชนและกับผู้คนที่มาจากภายนอก ฯลฯ ซึ่งก่อนที่จะพัฒนาพื้นที่นั้นให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวจะต้องพิจารณาในหัวข้อต่อไปนี้

- อะไร คือ สภาพทางสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบันของชุมชนที่อยู่โดยรอบแหล่งท่องเที่ยว (ระดับการจ้างงานที่มีรายได้เฉลี่ย, สภาพความยากจน)
- ประชาชน ชุมชนที่อยู่โดยรอบแหล่งท่องเที่ยวพวกเขามีความสุขกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันของพวกเขาหรือไม่

- หากมีการท่องเที่ยวเข้ามาจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในสิ่งที่พวกเขาต้องการหรือไม่

2. การให้ความรู้และเตรียมความพร้อมให้แก่คนในท้องถิ่น เมื่อตัดสินใจที่จะเปิดรับการท่องเที่ยวแล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้และเตรียมความพร้อมทางด้านการท่องเที่ยวให้แก่คนในท้องถิ่น เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการ ที่ควรอยู่ในรูปแบบของการระดมความคิดในการดำเนินกิจกรรมทางการท่องเที่ยว การระดมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ ระบุทรัพยากรและกิจกรรมภายในหมู่บ้านที่จะดึงดูดใจสำหรับนักท่องเที่ยว และเปิดโอกาสสำหรับทุกคนที่จะให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรมทางการท่องเที่ยว

3. กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ/ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยอาจจะมาจากภาครัฐบาล หรือหน่วยงานที่สนับสนุนหรือมีความรู้ด้านการท่องเที่ยว มาให้คำแนะนำหรือเป็นพี่เลี้ยงก่อนในระยะแรก หากชุมชนนั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการท่องเที่ยว แต่ถ้าหากชุมชนนั้นมีผู้นำชุมชนที่มีความรู้ความเข้าใจ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวอยู่แล้ว ก็จะทำให้การดำเนินการด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. เตรียมความพร้อมและพัฒนาองค์กร ชุมชนด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ในขั้นตอนนี้แหล่งท่องเที่ยวจะต้องกำหนดคณะกรรมการเพื่อดำเนินการบริหารจัดการ ควบคุม และดูแลกิจกรรมต่างๆ ภายในแหล่งท่องเที่ยว

5. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร/หน่วยงานภายนอก หน่วยงานที่รับผิดชอบในแหล่งท่องเที่ยว ควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กร/หน่วยงาน รวมไปถึงแหล่งท่องเที่ยวภายนอกอื่นๆ ด้วย โดยอาจจะเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดงาน การฝึกอบรม เป็นต้น

6. บูรณาการการบริหารจัดการในภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันจากหลายภาคส่วน เช่น การคมนาคม ไฟฟ้า น้ำประปา สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นจะกระจายกันออกไป ไม่มี

หน่วยงานใดที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบทั้งหมด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบูรณาการการบริหารจัดการภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

7. วางแผนและกำหนดรูปแบบการท่องเที่ยว เป้าหมายของกระบวนการในขั้นตอนนี้ คือ การวางแผนและกำหนดรูปแบบการท่องเที่ยวโดยเริ่มจากการประเมินคุณภาพของทรัพยากรการท่องเที่ยว และต่อมาคือประเมินความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยว การระบุสถานที่ท่องเที่ยวและกิจกรรมที่เป็นเสมือนดึงดูดลักษณะของแหล่งท่องเที่ยว ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การท่องเที่ยวซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์หลัก ในทำนองเดียวกันกับการใช้ทรัพยากรและสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ที่อยู่ภายในแหล่งท่องเที่ยวและมีความน่าดึงดูดใจในระดับปานกลางจะได้รับการพัฒนาให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่สนับสนุน

8. กำหนดกลุ่มเป้าหมายทางการตลาดและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด แหล่งท่องเที่ยวแต่ละแหล่งนั้นจะมีบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวนั้นเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดได้ง่ายยิ่งขึ้น

9. ดำเนินการและตรวจสอบประสิทธิภาพ สำหรับการตรวจสอบการดำเนินการทางการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยวแต่ละแห่งนั้น จะต้องตรวจสอบในทุกๆ ด้าน คือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืนต่อไป

ตาราง 1 แสดงกระบวนการการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

-
- | |
|---|
| 1. ประเมินความต้องการของชุมชนที่อยู่โดยรอบแหล่งท่องเที่ยว |
| 2. การให้ความรู้และเตรียมความพร้อมให้แก่คนในท้องถิ่น |
| 3. กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ/ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว |
| 4. เตรียมความพร้อมและพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว |
| 5. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร/หน่วยงานภายนอก |
| 6. บูรณาการการบริหารจัดการในภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| 7. วางแผนและกำหนดรูปแบบการท่องเที่ยว |
| 8. กำหนดกลุ่มเป้าหมายทางการตลาดและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด |
| 9. ดำเนินการและตรวจสอบประสิทธิภาพ |
-

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทยมีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

หากแหล่งท่องเที่ยวนั้นต้องการที่จะพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของตนที่มีอยู่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ควรเริ่มจากการประเมินความต้องการของชุมชนที่อยู่โดยรอบแหล่งท่องเที่ยวและประเมินความพร้อมด้านการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับ สจ๊วต (Stewart. 1993) ที่กล่าวว่าหากผู้นำมีความตั้งใจจริงๆ โดยไม่มองถึงผลประโยชน์และความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวนั้นจะต้องมีการสำรวจความคิดเห็นของคนในชุมชนก่อนส่วนใหญ่แล้วทำการท่องเที่ยวขึ้นมามักจะมองในเรื่องการตลาดและรายได้ ดังตัวอย่างเช่น ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านแม่กำปอง มองในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีอยู่เป็นหลักก่อน โดยเริ่มจากเริ่มสร้างทำความเข้าใจ สร้างกลุ่ม สร้างองค์กรต่างๆ ตั้งแต่ปี 2540 ประมาณ 4 ปี จนกว่ามาเปิดในปี 2543 หลังจากนั้นก็มีคนเข้ามาบริการแลกเปลี่ยน ศึกษาตางานวิจัยต่างๆ เข้ามาเป็นลำดับ เริ่มมีคนรู้จักมากขึ้น ทางผู้นำไม่ได้หยุดเพียงเท่านั้น เริ่มตั้งเครือข่ายเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ สกว. ททท. กรมการท่องเที่ยว และอพท. ซึ่งจะเข้าไปเกี่ยวข้องในตอนหลังเพราะได้เชิญไปเป็นคณะทำงานปัจจุบันขยับเป็นอนุกรรมการของ อพท. ทำให้คนรู้จักหมู่บ้านแม่กำปองมากขึ้น รู้จากตัวผู้นำหมู่บ้านที่ออกไปอบรม เกิดการแลกเปลี่ยนกัน ไม่มีหน่วยงานใดที่มีการอบรมแล้วไม่ดูงาน เป้าหมาย คือ ให้ความรู้กับชาวบ้าน

ในขณะที่เดียวกันองค์ความรู้ไม่ได้มีอยู่แต่ในห้องประชุมที่อบรม จะต้องไปหาดูของจริงข้างนอก ดังนั้น การให้ความรู้และเตรียมความพร้อมให้แก่คนในท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว และคณะ (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนพื้นที่สูง ตำบลทุ่งสมอ อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาพบว่า พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน การจัดฝึกอบรมเรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในหัวข้อการจัดองค์กรธุรกิจท่องเที่ยวชุมชน การจัดการโฮมสเตย์โดย

ชุมชน การจัดการมัคคุเทศก์ท้องถิ่น การเพิ่มศักยภาพการผลิตพืชผักปลอดภัย การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการท่องเที่ยว การจัดการตลาดท่องเที่ยวชุมชน จากการอบรมและพัฒนาดังกล่าวนี้ทำให้คนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการท่องเที่ยวได้ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าหากต้องการทำในลักษณะการสนับสนุนโครงการท่องเที่ยว จัดอบรม ประชุมชน สร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียง ท่องเที่ยว โฮมสเตย์ ฯลฯ หนึ่งในนั้นควรจัดกิจกรรมอบรม 2 วัน วันที่ 3 ดูงาน การกระจายรายได้หรือกระตุ้นเศรษฐกิจซึ่งต่างจากการนำงบประมาณของรัฐไปให้คนที่มียาได้น้อย แต่ถ้าเอาอาชีพให้ก็จะเกิดรายได้แล้วยั่งยืน

ในเรื่องของการท่องเที่ยว ท้ายที่สุดเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตั้งแต่โครงสร้างพื้นฐานไปจนถึงคน ในนิยามของการท่องเที่ยวโดยชุมชนหรือ CBT คนในชุมชนต้องภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง ควบคู่กับการค้นคว้าสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมเก่าแก่ให้เกิดความยั่งยืน

หัวใจหลักของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมบริหารจัดการ ตอบโจทย์ในเรื่องของเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตดีขึ้น สังคมดีเพราะทุกคนให้ความร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และสิ่งแวดล้อม (Sirakaya, Jamal; & Choi. 2001) เมื่อทุกคนมียาได้แล้วลืมไปได้เลยในเรื่องของการตัดไม้ทำลายป่า ซึ่งสอดคล้องกับวรรณนิมล ภูนาถ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาตลาดน้ำอัมพวา พบว่า ทางกรมส่งเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของตลาดน้ำอัมพวา ได้แก่ การรักษาอัตลักษณ์ชุมชน การรักษาสีสิ่งแวดล้อม การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชน การวางแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในระยะยาว และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชนจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวนี้เกิดความยั่งยืนได้

นอกจากนี้ ยังพบว่าชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์กติกาในการดูแลรักษาทรัพยากรการท่องเที่ยว (Weaver. 2006) ซึ่งถือว่าเป็นทุนเบื้องต้นของการท่องเที่ยว ถ้าสิ่งเหล่านี้หายหรือรักษาไม่ดีอาจจะหายได้ ตอนนี้ปัญหาที่น่าเป็นห่วงสำหรับแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยว คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม หาก

วัฒนธรรมเปลี่ยนสังคมก็เปลี่ยนเช่นกัน ดังนั้น ทำอย่างไรถึงจะไม่ให้สองสิ่งนี้เปลี่ยน คือ ต้องพยายามสร้างความเข้าใจ หลายคนต่างไม่อยากให้เปลี่ยนไปในทางธรรมชาติไม่มีทางเปลี่ยนแน่นอนเพราะมีกฎเกณฑ์จะทำอะไรไม่ได้อยู่แล้วกับป่า แต่เรื่องของสังคมกับวัฒนธรรมถ้าผู้คนมีแต่เอาประโยชน์ของตนเอง การมีส่วนร่วมหรือความร่วมมือต่าง ๆ น้อยลง เมื่อความร่วมมือเปลี่ยนวัฒนธรรมก็เปลี่ยนตามมา การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จะหายความมีน้ำใจก็จะน้อยลงทุกอย่างจะเห็นเป็นเงินหมด สิ่งที่ไม่น่าห่วงคือธรรมชาติ ยิ่งคนรุ่นใหม่เข้าใจสิ่งแวดล้อมมากขึ้นเลยไม่ห่วง แต่สังคมกับวัฒนธรรมน่าเป็นห่วงมากตอนนี้แหล่งท่องเที่ยวหลาย ๆ แห่งพยายามอบรมทำความเข้าใจ ทั้งนี้ยังได้รับการหนุนเสริมจากกระทรวงวัฒนธรรม เข้ามาอบรมให้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับรชาดา เครือทิวา (2550) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่าประชาชนท้องถิ่นเห็นว่าการท่องเที่ยวชุมชนทำให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้คนในชุมชนรู้สึกรักและหวงแหนวัฒนธรรมของชุมชน การจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจะต้องสร้างจิตสำนึกให้คนในชุมชนร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องทำความเข้าใจกับการพัฒนาคนในชุมชน สิ่งแวดล้อมสังคมและวัฒนธรรมการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจะต้องมีการจัดการผลประโยชน์อย่างยุติธรรมและโปร่งใส ประชาชนทุกคนในการท่องเที่ยวชุมชน การจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจะต้องให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจและประเมินผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยว และการป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่ชุมชนต้องให้ความสำคัญ

แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทยฉบับนี้ เป็นเพียงหนึ่งในแนวทางการพัฒนาชุมชนให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานตามมาตรฐานของการท่องเที่ยวไทยได้ แต่ทั้งนี้ในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวในความเป็นจริงยังขึ้นอยู่กับวิจรณ์ญาณของการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่น จังหวัด หรือระดับประเทศ ควบคู่กันไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554, เมษายน). **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว และคณะ. (2553). **การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนพื้นที่สูง ตำบลทุ่งสมอ อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์**. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์,ทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2553.
- รชาดา เครือทิวา. (2550). **โครงการวิจัยแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดอ่างทอง**. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง.
- วรรณวิมล ภูนาศ. (2557). **ศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาตลาดน้ำอัมพวา**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Mathieson, A.; & Wall, G. (1982). **Tourism: Economic, Physical and Social Impacts**. London: Longman.
- Murphy, P.E. (1985). **Tourism: A Community Approach**. New York: Methuen, Inc.
- Perloff, H.; & Wingo, L. (1964). **Natural Resource Endowment and Regional Economic Growth**. In **Regional Development and Planning: A Reader**. John Friedman & William Alonso (eds.), Cambridge, MA: M.I.T. Press.
- Sirakaya, E., Jamal, T.; & Choi, H. S. (2001). **Developing Tourism Indicators for Destination Sustainability**. In D. B. Weaver (Ed.). **The Encyclopedia of Ecotourism**. 411–432. New York: Centre for Agricultural Bioscience International Publishing.

- Stewart, M.C. (1993). Sustainable Tourism Development and Marine Conservation Regimes. **Ocean and Coastal Management**. 20: 201–217.
- UNWTO. (1995). "Technical Manual: Collection of Tourism Expenditure Statistics". **World Tourism Organization**. p. 10. Retrieved 26 March 2009.
- Weaver, D. (2006). **Sustainable Tourism: Theory and Practice**. Oxford: Butterworth–Heinemann.
- Williams, A.M.; & Shaw, G. (1988). "Tourism: Candy Floss Industry or Job Generator?". **Town Planning Review**. 59(1): 81-103.

รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

Administration Model of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern Provinces

รุ่งเรือง จอมศรี¹ ดร.ณรงค์ พิมสาร² และดร.อิศรภรณ์ รินโสง³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้แทนศูนย์ในการบริหาร จำนวน 10 คน และระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความถูกต้อง (Accuracy) โดยใช้แบบประเมินกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย กระบวนการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำปฏิบัติ และการควบคุมงานหลักของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มี 4 งาน คือ งานหลักสูตร งานการจัดการเรียนรู้ งานการประเมินผล และงานเทียบระดับการศึกษา และผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

This research had three purposes: 1) Study the problem on administration of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces. 2) Develop administration model of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces. 3) Evaluate administration model of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces. The research was conducted in three phases. Phase I-study the administration problem of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces. Phase II-develop administration model of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces using in-depth interview with 10 administrators.

¹ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Phase III-evaluate administration model of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces. Utility, feasibility, propriety, and accuracy were evaluated by a questionnaire. The samples were administrators of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and Standard Deviation.

The results showed that the developed administration model of the District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces composes 4 elements: Planning, Organizing, Leading, and Controlling, with 4 tasks: curriculum, learning management, evaluation, and academic validation. The evaluation of administration model of District Non-formal and Informal Education Centres in Southern provinces was found to have utility, feasibility, propriety, and accuracy rated at the highest level.

Keywords: Administration model, District Non-formal and Informal Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตั้งแต่ พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกินกว่าจะคาดการณ์ได้แน่นอน ทั้งภาคเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคมและวัฒนธรรม ล้วนส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งมวล ประเทศต่าง ๆ พยายามที่จะปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนระบบหรือกลไกทางสังคมต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ให้นำพาสังคมไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนสำหรับประเทศไทยการพัฒนาประเทศทุกขั้นตอนต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ เป็นไปตามขั้นตอน รวมทั้งการเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกในคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วยความเพียรอันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ให้พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-

2559) ได้มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และ “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ แต่การประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าว จะสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้กับคนไทยจำเป็นต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศอย่างรอบด้านและวางจุดยืนการพัฒนาในระยะยาว (คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 17)

ปัจจุบันการเรียนรู้ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การขยายตัวของสังคมในโลกลูกโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้แผ่ขยายออกไปอย่างกว้างขวาง องค์ความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ล้วนเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนาการของระบบเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based Economy) ทำให้ประชากรเกิดความต้องการในการแสวงหาความรู้ นำไปสู่การเรียนรู้ในแทบทุกกิจกรรมของสังคม วิธีการเรียนรู้ของมนุษย์จึงขยายขอบเขตจากการศึกษาในระบบ (ชั้นเรียน) ไปสู่การเรียนรู้จากการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งผลให้เกิดกิจกรรมทางการศึกษารวมไปถึงแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

นอกจากนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ใน มาตรา 49 ยังได้ระบุไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ มาตรา 52 ระบุไว้ว่า เด็กและเยาวชนมีสิทธิในการอยู่รอดและได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาตามศักยภาพในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (เลขาธิการสภาการศึกษา. 2550: 19-20) สำหรับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 4 มาตรา

22 ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 8)

ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการประกาศจึงได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2551 เพื่อให้มีกฎหมายรองรับการดำเนินการจัดการศึกษาซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ได้มีการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักในการสร้างสังคมอุดมปัญญา ด้วยการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง ซึ่งมีการกิจการในการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายนักศึกษาที่เป็นผู้ใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะ ความต้องการและเป้าหมายการจัดการศึกษาแตกต่างจากกลุ่มเป้าหมายนักเรียนในระบบโรงเรียน จึงได้พัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีแนวคิด หลักการและปรัชญาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ในชีวิตมาพอสมควร สารการเรียนรู้ที่จัดให้จึงพัฒนาให้เหมาะสมกับวัยเพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพการดำเนินชีวิตจริง ทั้งนี้ได้ยึดสาระมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป็นข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกระบบ ซึ่งเป็นการงานที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นอย่างดี สามารถนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ จึงจะช่วย

ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนั้นยังต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานต่างๆ ของหน่วยงานระดับปฏิบัติการ คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

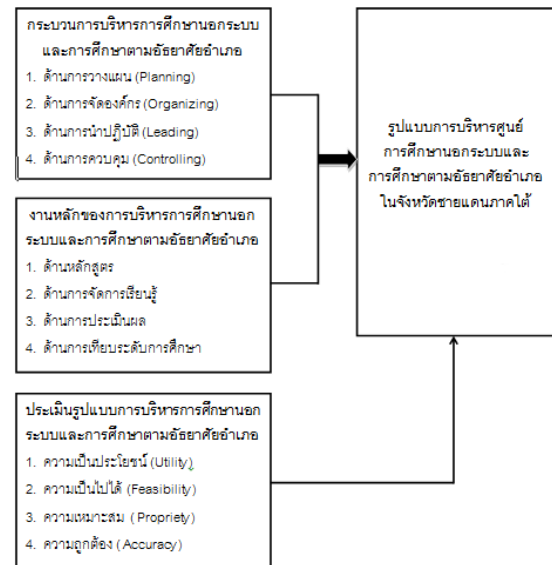
การจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยของ 5 จังหวัดชายแดนใต้ ต้องตระหนักว่า เด็กเรียนไปแล้วไม่มีงานทำ การเรียนสายอาชีพไม่เป็นที่ยอมรับอันเนื่องมาจากในวิทยาลัยต่างๆ มีวิถีชีวิตที่ไม่สอดคล้องกับหลักการศาสนา ซึ่งเป็นวิถีชุมชนทำให้ผู้ปกครองไม่สนับสนุนส่งบุตรหลานเข้าเรียน จึงต้องมีการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนอาชีพให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน หรืออาจร่วมกับสถาบันปอเนาะ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จัดอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว การจัดการศึกษานอกระบบต้องเน้นให้นักเรียนและประชาชนได้วุฒิการศึกษา ประกอบกับมีหลักสูตรวิชาชีพ จัดการศึกษาสายอาชีพให้เด็กยากจนด้อยโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ระดับวิชาสามัญและวิชาชีพ หากมีความเป็นไปได้มีการเปิดหลักสูตรอิสลามศึกษาระดับต้น ระดับกลาง และระดับปลาย ในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย มีการจัดรายการสถานีโทรทัศน์ในท้องถิ่นเพื่อเป็นการสื่อสารประชาสัมพันธ์เป็นภาษาไทย จีน และมาลายู (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2552: 258-259) ซึ่งกระบวนการต่างๆ นี้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารจัดการเนื่องจากผู้วิจัยเองเป็นหัวหน้าส่วนในการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ พบปัญหาในการบริหารเบื้องต้นคือ หลักสูตรการศึกษานอกระบบในปัจจุบันครูผู้สอนจัดการศึกษาตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 โดยพบว่ามีการกำหนดวิชาเรียนตามโครงสร้างหลักสูตรที่มากเกินไป ครูผู้สอนขาดการสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการจัดหลักสูตรอย่างถูกต้องในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดความร่วมมือกันระดมความคิดเห็นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนขาดความรู้ในการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ขาดการส่งเสริมงานวิจัย การผลิตและ

พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ครูส่วนใหญ่ต่างคนต่างจัดทำสื่อของตัวเอง ไม่มีการระดมความคิดเห็นจากหลายๆ ฝ่าย และยังขาดทุนสนับสนุนในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอต่อกลุ่มเป้าหมาย ครูผู้สอนต้องสอนในกลุ่มสาระที่ตนเองไม่ถนัด ตลอดทั้งผู้เรียนส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน บางกลุ่มก็ทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย ผู้เรียนจึงไม่ค่อยสนใจการจัดการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนในโรงเรียน ขาดการนำรูปแบบการสอนโดยประสบการณ์จริงมาสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของรูปแบบวิธีการวัดผล ประเมินผลและการเทียบระดับการศึกษา ขาดการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาและพัฒนาแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมเทคโนโลยี ความก้าวหน้าและวิทยาการและเพื่อเตรียมให้ผู้ที่จบจากการศึกษานอกระบบมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม และทักษะการทำงาน ให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอนาคตได้อย่างเป็นสุข คิดเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นกำลังสำคัญ และมีส่วนช่วยพัฒนาประเทศ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษานอกระบบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสภาพความต้องการจำเป็นของจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างตารางวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสภาพและปัญหา โดยดำเนินการดังนี้

1. สร้างตารางวิเคราะห์เอกสารด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตารางวิเคราะห์เอกสารแล้วนำไปใช้
3. สัมภาษณ์ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive random sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเอง
- 2 เสนอร่างแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา รวมทั้งความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้
- 3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปส่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ พร้อมกับนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ ณ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ตามตารางนัดการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการดังนี้

1. นำผลการวิจัยตามระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมทั้งหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ที่ได้ศึกษาไว้แล้ว
2. นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามข้อ 1 มาเป็นข้อมูลสำหรับยกร่างรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ตรวจสอบรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive random sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ยกร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เสนอร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหารวมความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปส่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ พร้อมกับนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ ณ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ตามตารางนัดการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้

การวิจัยในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้เชิญผู้บริหารศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
มาสัมมนาประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ จำนวน 15 คน โดยการตั้งประเด็น
คำถามที่มีเนื้อหาโดยอ้างอิงหลักการประเมินของ
สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2001) ที่ได้เสนอแนวทาง
โครงการทางการศึกษาไว้ว่าควรประเมิน 4 เรื่อง คือ
ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเป็นไปได้ (Feasibility)
ความเหมาะสม (Propriety) และความถูกต้อง (Accuracy)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 44 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ
เจาะจง (Purposive random sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความ
เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความ
เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องมาก

3 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความ
เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความ
เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องน้อย

1 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความ
เป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพของแบบประเมิน
รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือ
ที่เป็นประเมินโครงการทางการศึกษา

2. ยกร่างแบบประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. นำร่างแบบประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและ
ภาษาที่ใช้

4. นำร่างแบบประเมินเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบสอดคล้องของเนื้อหา
กับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำผลการพิจารณาของ
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item
Objective congruence) ได้ค่า 0.89

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินแล้วนำไปทดลอง
ใช้กับศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30
คน แล้วนำคำตอบมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบ
ประเมินทั้งฉบับ ได้ค่า .85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจ้งนัดวันสัมมนากับผู้ที่ร่วมการประเมิน
รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้

2. ชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการจัด
สัมมนาในวันที่จัดการสัมมนาครั้งนี้

3. ดำเนินการสัมมนาและให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้
ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ ในวันเวลาที่กำหนด

4. รวบรวมแบบสอบถามรูปแบบการบริหาร
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเกณฑ์การแปล
ความหมายดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่ากระบวนการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการวางแผน (Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) 3) ด้านการนำปฏิบัติ (Leading) และ 4) ด้านการควบคุม (Controlling) งานหลักของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย 4 งานหลัก คือ 1) ด้านหลักสูตร การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการประเมินผล และ 4) ด้านการเทียบระดับการศึกษา

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ดังนี้

รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ

1. กระบวนการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านการวางแผน (Planning) มี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) วางแผนงานกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน แบ่งหน้าที่ให้ทุกฝ่ายตามความถนัด และมีรับผิดชอบ 2) กำหนดให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ในการร่วมวางแผนการในการบริหารศูนย์ ช่วยกัน กำหนดแนวทางตามความต้องการของผู้เรียนและครูผู้สอน 3) วางแผนจัดการเรียนรู้โดยคณะครูผู้สอน และภาคภาคีเครือข่าย ชุมชน ร่วมกันวางแผนในการ พัฒนาผู้เรียน 4) วางแผนการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ 5) วางแผนการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เกิดความชำนาญในการใช้ และดูแลรักษา

1.2 ด้านการจัดองค์กร (Organizing) มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกระจายให้ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจน 2) จัดสรรบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยดูความถนัด 3) ดำเนินการประเมินผลติดตามให้ครูผู้รับผิดชอบรายงานมายังศูนย์ 4) สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 5) รับการสนับสนุนจากศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมฝีมือแรงงาน ทำงานแบบภาคี 6) ควบคุมการประเมินผล ติดตาม มอบหมายงานตรงกับความสามารถของบุคลากร จัดให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด และ 7) สนับสนุนอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถการใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรม เทคนิคการสอน มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในสายงาน

1.3 ด้านการนำปฏิบัติ (Leading) มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) นำหลักสูตรสถานศึกษามาเป็นตัวอย่างในการยึดปฏิบัติ 2) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ วางแผนงานก่อนลงมือทำ กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น 3) มีความรับผิดชอบในการบริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม 4) ใช้เสียง

ส่วนมากในการบริหารงานศูนย์ 5) ปฏิบัติตามนโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน 6) ประสานงานระหว่างองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) สร้างแรงจูงใจ ความสามัคคี เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

1.4 ด้านการควบคุม (Controlling) มี 9 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ลุล่วงไปด้วยดี 2) แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการปฏิบัติงาน 3) ควบคุมการเงิน การเบิกจ่าย ตรวจสอบบัญชีหลักในการเบิกจ่ายให้ถูกต้องตามหลักนโยบายของศูนย์ 4) จัดนิเทศภายใน ควบคุมคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์ 5) ควบคุมให้บุคลากรได้แสดงภาวะการเป็นผู้นำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ 6) หลีกเลี่ยงคำสั่งต่างๆในการแนะนำควบคุมที่รู้สึกว่าเป็นการสั่ง 7) ควบคุมการแก้ไขปัญหา ไม่ปล่อยให้ครูแก้ปัญหาโดยลำพัง 8) คอยกำกับดูแลให้อยู่ในกรอบของหลักสูตร และ 9) ควบคุมความร่วมมือระหว่างชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยจัดการศึกษา

2. งานหลักของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านหลักสูตร กศน. มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชน ผู้เรียนสามารถนำเนื้อหาจากสภาพแวดล้อมหรือความต้องการมากำหนดเป็นหลักสูตร 2) ศูนย์อำเภอเป็นแม่ข่ายในการดูแลหลักสูตรของแต่ละตำบลที่เกิดขึ้น 3) จัดประชุมเพื่อหาความต้องการของชุมชนและผู้เรียนในการจัดหลักสูตร 4) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการสอนที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ โดยจัดหลักสูตรร่วมกับภาคเอกชน และชุมชน 5) มีเนื้อหาในหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ในการทำงาน การประกอบอาชีพและวิถีชีวิต สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 6) การบูรณาการหลักปรัชญา “คิดเป็น” และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 7) จัดหลักสูตรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการของตนเอง ตั้งความสามารถของ

ผู้เรียน 2) จัดการเรียนรู้แบบกลุ่ม อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อสรุปร่วมกัน 3) เติมเต็มความรู้รายวิชาหลักจากวิทยากรผู้ชำนาญการ ภาคภาคีเครือข่าย 4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น จัดกิจกรรมปลูกป่า 3 อย่างประโยชน์ 4 อย่าง 5) กิจกรรมเรียนรู้ นิทรรศการศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ปอเนาะ 4 อำเภอชายแดนใต้ 6) จัดการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 7) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และ 8) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.3 ด้านการประเมินผล มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ประเมินผลผู้เรียนก่อนการจัดเรียนการสอน เพื่อเป็นการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน 2) จัดให้มีการประเมินคะแนนการให้ความร่วมมือของผู้เรียนในกิจกรรมต่างๆ 3) การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมิน ให้คะแนนการแสดงออกและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การร่วมอภิปราย การช่วยงานกลุ่ม การตอบคำถาม 4) สนับสนุนการอบรมครูให้มีความรู้ในการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ 5) ให้ความสำคัญกับการประเมินผลคะแนนระหว่างภาคเรียนซึ่งเป็นคะแนนที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม 6) มีการประเมินผลทางด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก กระตุ้นจิตสำนึกและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการประพฤติปฏิบัติคุณธรรมอย่างยั่งยืน และ 7) ประเมินคุณธรรมจริยธรรมจากการสังเกต การปฏิบัติจริง ที่มีหลักฐาน ร่องรอยและพฤติกรรมคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตนและพัฒนาการทำงาน

2.4 ด้านการเทียบระดับการศึกษา มี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ศึกษาสภาพของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเข้ารับการเทียบระดับการศึกษา 2) ยึดนโยบายการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต 3) ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการให้บุคคลที่เห็นว่าเข้าเกณฑ์ในการ

ประเมินเข้ามารับการประเมินระดับการศึกษา เพื่อยกระดับผู้นำในชุมชน 4) เปิดโอกาสให้ผู้สนใจนำประสบการณ์การทำงานในเขตดูแลของศูนย์มาสมัครเข้ารับการประเมินเทียบระดับการศึกษา และ 5) เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และนำคุณธรรม จริยธรรมได้รับการรับรองคุณวุฒิทางการศึกษา

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน แบ่งหน้าที่ให้ทุกฝ่ายตามความถนัด ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยกันกำหนดแนวทางตามความต้องการของผู้เรียน และครูผู้สอน ร่วมกันวางแผนในการพัฒนาผู้เรียน มีการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นภาพร ชันธนา (2545: 123) เรื่องการจัดองค์กรและการบริหารธุรกิจ ในด้านการวางแผนว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดกลยุทธ์เพื่อการบรรลุเป้าหมายและพัฒนาอย่างเป็นลำดับไปสู่การร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของวิสัย ปัญญา (2553: 81-83) กล่าวว่า ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความต้องการให้มีการวางแผนแนวทางในการจัดทำโครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ต้องการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดทำหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัชราพร มีรสสม (2555: 224) ที่สรุปไว้ว่าการบริหารจัดการการศึกษานอกระบบที่มีคุณภาพในประเทศไทยต้องมีการวางแผนที่มีมาตรฐาน ด้านการจัดองค์กร มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัด ประเมินผลติดตาม สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รับการสนับสนุนแบบภาคี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นภาพร ชันธนา (2545: 181) ที่ว่าการจัดองค์กรเป็น

เครื่องมือเบื้องต้นของผู้บริหารในการกระทำตามแผนงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555: 6) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร โดยการมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ตรงกับ การปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้และสอดคล้องกับเป้าประสงค์ทางกลยุทธ์ของด้านการนำปฏิบัติ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษามาเป็นตัวอย่างในการยึดปฏิบัติ โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ วางแผนงานก่อนลงมือลง ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างแรงจูงใจ ความสามัคคีทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวเรศ น้อยพานิช (2552: 135-136) ที่วิจัยพบว่า การนำปฏิบัติในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในชุมชนการรวมตัวขององค์กร เครือข่าย การร่วมมือขององค์กรเครือข่าย ต้องมีการรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัชราพร มีรสสม (2555: 233) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารจัดการการศึกษานอกระบบที่มีคุณภาพในประเทศไทย ผู้นำการศึกษานอกระบบต้องสามารถนำลูกน้องในองค์กรไปในทิศทางที่ดี โดยผู้นำต้องมีลักษณะเป็นผู้นำชนิดที่ให้การชี้แนะได้มีน้ำใจ สามารถสร้างความสามัคคีภายในองค์กร นำการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการควบคุมมีการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากร แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการปฏิบัติงาน ดูแลควบคุมการเงิน การเบิกจ่าย ตรวจสอบบัญชี หลักในการเบิกจ่ายให้ถูกต้องตามหลักนโยบายของศูนย์ จัดนิเทศภายใน ควบคุมคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สันธยา ดีอราแม (2555: 74) ที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมการทำงาน ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรยากาศในหน่วยงานได้มีความไว้วางใจมากขึ้น ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาโดยการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรินทร์ ชำนาญดู (2548: 108-110) ที่ทำวิจัยการบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า แนวปฏิบัติในการบริหารการควบคุมภายใน

ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมดูแล กำกับ ติดตามงานต่างๆ จัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน

2. สภาพงานหลักของการบริหารศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย งานหลักสูตรมี หลักสูตรที่ยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพของ ชุมชน โดยจัดหลักสูตรร่วมกับภาคเอกชนและชุมชน มีเนื้อหาในหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ในการทำงาน การประกอบอาชีพและวิถีชีวิต สอดคล้องกับแนวคิด ของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (2555: 1) การดำเนินงานหลักสูตรการศึกษา นอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าหลักสูตรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นด้านสาระ การเรียนรู้ เวลาเรียน และการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการบูรณา การเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของภัทรพร มีรสสม (2555: 195-196) เรื่อง การบริหารจัดการการศึกษานอกระบบที่มีคุณภาพใน ประเทศไทย ว่าหลักสูตรการบริหารจัดการการศึกษานอกระบบที่มีคุณภาพต้องเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐาน เดียวกันมีหลายหลักสูตรของแต่ละพื้นที่ได้ปรับรวมกัน แล้วจะใช้มาตรฐานเดียวกัน งานการจัดการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการ ของตนเองดึงความสามารถของผู้เรียน มีการจัดการ เรียนรู้แบบกลุ่ม อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหา ข้อสรุปร่วมกัน เติบโตเต็มความรู้รายวิชาหลัก จาก วิทยากรผู้ชำนาญการภาคภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ คมกฤษ จันทร์ขจร (2551: 314) ที่ ทำการวิจัยพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตาม อัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า การ จัดการเรียนรู้ต้องจัดการเรียนรู้ให้มีปฏิสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ เอกวัฒน์ บุญใบ (2557: 134-135) ที่ ทำการศึกษาการบริหารงานตามพันธกิจของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ พบว่า ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ ควร ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐานนอกระบบอย่างจริงจังเพื่อใช้สำหรับการจัด การศึกษาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับผู้ขาดโอกาส ทางการศึกษา ในระบบงานการประเมินผล มีการ ประเมินผลผู้เรียนก่อนการจัดเรียนการสอน มีการ

ประเมินคะแนนการให้ความร่วมมือของผู้เรียนใน กิจกรรมต่างๆ มีการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมิน ให้คะแนนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้การร่วม อภิปรายการช่วยงานกลุ่ม การตอบคำถาม สนับสนุน การอบรมครูให้มีความรู้ในการวัดผลและประเมินผล ทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัมพร พงษ์กังสนันท์ (2550: 295) ที่ทำวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา นอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิต พบว่า การประเมินผลการเรียนรู้ต้อง มีกระบวนการติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกระบบ โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย และ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555: 39) ที่ กล่าวว่า การดำเนินงานหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้าน แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล ต้องนำผลการ ประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ ของหลักสูตรโดยนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข งานการเทียบระดับการศึกษา มีการศึกษาสภาพ ของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเข้ารับการเทียบระดับ การศึกษา ยึดนโยบายการเปิดโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถ เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ในระยะแรก ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควร เลือกองค์ประกอบที่จะสามารถนำไปใช้และเกิดผล ในทางปฏิบัติได้ โดยจัดทำเป็นโครงการนำร่องในการ บริหารเพื่อปรับจุดด้อย หาจุดเด่นและพัฒนาให้ รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละศูนย์ให้ มากยิ่งขึ้น

2. ข้อสำคัญที่พบจากผลการวิจัยจากประเด็น สภาพปัญหาในการบริหาร สามารถเป็นแนวทางที่มา ของปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาจุดด้อยในการบริหารได้เป็นอย่างดี

3. ข้อสำคัญที่พบจากผลการวิจัยจากประเด็นรูปแบบการบริหารจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่เป็นต้นแบบในการบริหารผู้ศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารไปปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์แนวทางในการบริหารให้เข้ากับบริบทของตนเองได้แต่ต้องคำนึงถึงสภาพบริบทในการบริหารของแต่ละพื้นที่ด้วย

4. จากผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องที่สามารถนำรูปแบบไปปฏิบัติได้จริง ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการบริหารและปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างในการศึกษานอกระบบที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อรองรับการส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบให้มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า บางศูนย์มีสภาพปัญหาในการบริหาร ส่วนบางศูนย์สามารถแก้ปัญหาในการบริหารได้ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรเสริมสร้างนโยบายสร้างความรู้ เน้นความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาหลักการจัดการศึกษาตลอดจนรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษานอกระบบโดยยึดบริบทของพื้นที่

3. การเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา นอกจากจะเป็นหน้าที่หลักของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แล้วผู้วิจัยพบว่ายังต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการศึกษาในระบบ เพราะกลุ่มผู้เรียนจากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มาจากกลุ่มการศึกษาในระบบ

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่จบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแยกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนว่า กลุ่มเป้าหมายใดควรเข้ารับ

บริการการศึกษาจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มเป้าหมายใดควรรับบริการการศึกษาจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ.
- คมกฤษ จันทร์จิร. (2551). **การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. ปรินญาณินพนธ์ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรินทร์ ชำนาญดู. (2548). **การบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทพพร มูลเหลา. (2556). **การศึกษาสภาพปัญหาการใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นภาพร ชันธนา. (2545). **การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ: Business Organization and Management**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนาวเรศ น้อยพานิช. (2552). **รูปแบบการจัดการองค์กรเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบในชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- ภัทรพร มีรสสม. (2555). การบริหารจัดการศึกษา
นอกระบบที่มีคุณภาพในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิลัย ปัญญา. (2553). ความต้องการของครูต่อการ
บริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน.
พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนธยา ดือราแม. (2555). ทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เขตพื้นที่ 5
จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย. (2551). หลักสูตรการศึกษานอก
กระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2555). หนังสือคู่มือการดำเนินงานหลักสูตร
การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง
พุทธศักราช 2555). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2557). รายงานการตรวจสอบการดำเนินงาน
โครงการเทียบระดับการศึกษาในระดับ
สูงสุดของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี
งบประมาณ 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (ม.ป.ป.). คู่มือการจัดวางระบบและการประเมินผล
การควบคุมภายในสำหรับส่วนงานย่อยใน
สังกัดสำนักงาน กศน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (ม.ป.ป.). คู่มือการดำเนินงานหลักสูตร
การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: รังสีการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542).
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช
2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555).
การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร.
กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงาน
การวิจัยแนวทางการเทียบโอนวุฒิการศึกษา
ความรู้และประสบการณ์ระหว่างประเทศ
ไทยกับประเทศนิวซีแลนด์. กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.
- _____. (2553). แนวทางการนำภูมิปัญญาไทยเข้าสู่
กระบวนการเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนและ
การเรียนรู้ตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). สภาพการจัดการศึกษา
ในจังหวัดชายแดนใต้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น
- อัมพร พงษ์กังสนันท์. (2550). การพัฒนารูปแบบ
การจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอด
ชีวิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกวัฒน์ บุญใบ. (2557). การศึกษาการบริหารงาน
ตามพันธกิจของศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Stufflebeam, D. L. (2001). **Evaluation Models
New Directions for Evaluation.** No.89.
San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wehrich, Heinz; & Koontz, Harold. (1993).
Management, A Global Perspective. 10th
ed., New York: McGraw-Hill International
Editions. Management and Organization
Series.

ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราชวรญาณนิตยธรรม (พิบูลสงคราม)
กรุงเทพมหานคร

The Effects of Using a Guidance Activities Package to Develop Systematic
Thinking of Prathom Suksa 6 Students of Watratniyomtham
(Phibul Songkhram) School in Bangkok Metropolis

วลัยพร ประสานพันธ์¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุชอรุณ วงษ์ทิพย์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการคิดเชิงระบบของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว และ 2) เปรียบเทียบการคิดเชิงระบบของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบและของกลุ่มควบคุมที่ใช้กิจกรรมแนะแนวปกติ

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัดก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้องเรียน โรงเรียนวัดราชวรญาณนิตยธรรม (พิบูลสงคราม) กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มและสุ่มอย่างง่าย เพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดการคิดเชิงระบบที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .83 และ 2) ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ มีความคิดเชิงระบบสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการเชิงระบบ นักเรียนกลุ่มทดลองมีความคิดเชิงระบบสูงกว่า

นักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การคิดเชิงระบบ, ชุดกิจกรรมแนะแนว, ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to compare the scores of systematic thinking of the experimental group students before and after using a guidance activities package; and 2) to compare the score of systematic thinking of the experimental group students who used the guidance activities package to develop systematic thinking with that of the control group students who participated in the normal guidance activities.

This research was a quasi-experimental research with the pre-test, post-test non-equivalent control group design. The research samples consisted 30 Prathom Suksa VI students in one classroom of Wat Ratniyomtham (Phibul Songkhram) School in Bangkok Metropolis, obtained by cluster sampling. Then, they were randomly assigned into an experimental group and a control group, 15 students for each group. The employed research instruments were (1) a test on systematic thinking, with a reliability of .83; and (2) a guidance activities package to develop

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

systematic thinking. Data were analyzed using mean, Standard Deviation, and t-test.

The research findings showed that (1) after using the guidance activities package to develop systematic thinking, the post-experiment systematic thinking scores of the experimental group students were significantly higher than their pre-experiment counterpart scores at .01 level; and (2) after using the guidance activities package to develop systematic thinking, the post-experiment systematic thinking scores of the experimental group students were significantly higher than the counterpart scores of the control group students at .01 level.

Keywords: Systematic thinking, Guidance activities package, Prathom Suksa

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร ทำให้โลกแคบลงเพื่อการติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็ว และเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นรูปแบบการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารทางการโฆษณา การส่งถ่ายข้อมูล ความบันเทิงในรูปแบบต่างๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นสำหรับวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน (ธัญวรรณ เยาวงษ์ สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และปัทมา รูปสุวรรณกุล. 2555: 28) การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อีกทั้งยังเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางบวกและทางลบ การเรียนรู้ทางบวกจะทำให้เกิดประโยชน์ แต่การเรียนรู้ทางลบทำให้เกิดโทษเป็นภัยกับตัวเองและสังคม การคิดจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในอนาคต เป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ต้องการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในเด็กไทย เพื่อให้สามารถปรับตัวตามให้ทันการเปลี่ยนแปลงของข่าวสาร และเทคโนโลยี อยู่เสมอ รวมถึงสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างไม่เป็นปัญหา ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ว่า “ความคิดนั้นเป็นแม่บทใหญ่ของการพูดและการกระทำ เพราะกิจที่จะทำคำที่จะพูดทุกอย่างล้วนสำเร็จมาจากความคิด

การคิดก่อนพูดและก่อนทำจึงช่วยให้บุคคลสามารถยับยั้งคำพูดที่ไม่สมควร หยุดยั้งการกระทำที่ไม่ถูกต้อง” (ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10 กรกฎาคม 2540) ระบบการศึกษาของไทยภายหลังการปฏิรูปการศึกษาได้เริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมการคิดให้แก่เด็กและเยาวชน โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และกำหนดเป็นมาตรฐานการประกันคุณภาพของสถานศึกษาอันจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพมากขึ้นในอนาคต การมีความสามารถในการคิดจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา รวมทั้งสามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2553: 4) ในยุคปฏิรูปการศึกษานั้น การเรียนการสอนได้เปลี่ยนไปมาก วิชาการแก้ปัญหา และคิดเป็นก็คือ “พื้นฐานการเรียนรู้” (วรภัทร์ ภู่เจริญ. 2546: 142) การสอนกระบวนการคิดหรือการสอนให้ผู้เรียน “คิดเป็น” นับเป็นเรื่องที่มีความคลุมเครือมาก เนื่องจากกระบวนการคิดนั้นไม่ได้มีลักษณะเป็นเนื้อหาที่ครูจะเห็นได้ง่ายและเกิดการนำไปเป็นแนวทางในการสอนให้ประสบผลสำเร็จได้ง่าย เพราะการคิดมีลักษณะเป็นกระบวนการ (มกราพันธ์ จุฑารสกล. 2551: 1)

การส่งเสริมทักษะการคิดเป็นการส่งเสริมพื้นฐานสำคัญในการปลูกฝังกระบวนการคิดที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และมีเป้าหมายชัดเจนในการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 6-7) จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ปี 2544-2548 พบว่า ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งหมด มีสถานศึกษาที่ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองได้เพียงร้อยละ 11.8 ส่วนผลการประเมินรอบสองปี 2548-2551 พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐานที่ 4 การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ (แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559)

จากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) กล่าวว่าพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลเป็นไป ช่วงอายุ 11-15 ปี เป็นขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม (Formal Operational Stage) ในขั้นนี้พัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กวัยนี้เป็นขั้นสุดยอด คือ เด็กในวัยนี้จะเริ่มคิดแบบผู้ใหญ่ ความคิดแบบเด็กจะสิ้นสุดลง เด็กจะสามารถที่จะคิดหาเหตุผลนอกเหนือไปจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถที่จะคิดแบบนักวิทยาศาสตร์ สามารถที่จะตั้งสมมติฐานและทฤษฎี และเห็นว่าความเป็นจริงที่เห็นด้วยการรับรู้ที่สำคัญเท่ากับความคิดกับสิ่งที่อาจจะเป็นไปได้ เด็กวัยนี้มีความคิดนอกเหนือไปกว่าสิ่งปัจจุบัน สนใจที่จะสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับทุกสิ่งทุกอย่างและมีความพอใจที่จะคิดพิจารณาเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่มีตัวตน หรือสิ่งที่เป็นามธรรมพัฒนาการทางการรู้คิดของเด็กในช่วงอายุ 6 ปีแรกของชีวิต ซึ่งเพียเจต์ (Piaget) ได้ศึกษาไว้เป็นประสบการณ์สำคัญที่เด็กควรได้รับการส่งเสริม มี 6 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นความรู้แตกต่าง (Absolute Differences) เด็กเริ่มรับรู้ในความแตกต่างของสิ่งของที่มองเห็น 2) ขั้นรู้ตรงกันข้าม (Opposition) ขั้นนี้เด็กรู้ว่าของต่างๆ มีลักษณะตรงกันข้ามเป็น 2 ด้าน เช่น มี-ไม่มี หรือ เล็ก-ใหญ่ 3) ขั้นรู้หลายระดับ (Discrete Degree) เด็กเริ่มรู้จักคิดสิ่งที่เกี่ยวกับลักษณะที่อยู่ตรงกลางระหว่างปลายสุดสองปลาย เช่น ปานกลาง น้อย 4) ขั้นความเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง (Variation) เด็กสามารถเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ เช่น บอกถึงความเจริญเติบโตของต้นไม้ 5) ขั้นรู้ผลของการกระทำ (Function) ในขั้นนี้เด็กจะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลง และ 6) ขั้นการทดแทนอย่างลงตัว (Exact Compensation) เด็กจะรู้ว่าการกระทำให้ของสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลต่ออีกสิ่งหนึ่งอย่างหักเหกัน (นุชลี อุปภัย. 2555: 45) จะเห็นได้ว่านักเรียนชั้นประถมปีที่ 6 เป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการทางสติปัญญาที่คิดแบบนามธรรมได้ คิดเชิงระบบได้ ดังนั้นจึงควรได้รับการฝึกฝนทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบ เพื่อให้สามารถมองสถานการณ์ปัญหาได้อย่างรอบด้านและสามารถแก้ปัญหาได้ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนนักเรียนจึงมีความสนใจที่จะใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ

ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งสามารถสะท้อนภาพพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้การคิดเชิงระบบที่มีขั้นตอนหลักๆ ได้ 4 ขั้นตอนคือ (1) กำหนดประเด็นปัญหา (2) วิเคราะห์ปัจจัยย่อย (3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย และ (4) สังเคราะห์วงจรปัญหา ซึ่งเมื่อเข้าใจหลักวิธีการคิดแล้วสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และประสบความสำเร็จในชีวิตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการคิดเชิงระบบของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว
2. เพื่อเปรียบเทียบการคิดเชิงระบบของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบและกลุ่มควบคุมที่ใช้กิจกรรมแนะแนวปกติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 ห้องเรียน โรงเรียนวัดราชวรญาณนันทธรรม (พิบูลสงคราม) กรุงเทพมหานคร จำนวน 177 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้องเรียน โรงเรียนวัดราชวรญาณนันทธรรม (พิบูลสงคราม) กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มและสุ่มอย่างง่าย เพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน
3. ตัวแปรในการศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ
 - ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ 10 ชุดกิจกรรม ประกอบด้วย
 - กิจกรรมที่ 1 ปฐมนิเทศ
 - กิจกรรมที่ 2 ประตูล็อค
 - กิจกรรมที่ 3 จะเกิดอะไรขึ้น..ถ้า
 - กิจกรรมที่ 4 พ่อแม่รังแกฉัน
 - กิจกรรมที่ 5 ช่วยหนูด้วย
 - กิจกรรมที่ 6 สนใจหนูบ้าง
 - กิจกรรมที่ 7 ชีวิตสัมพันธ์
 - กิจกรรมที่ 8 ผิดใหม่ที่หนูมาสาย

กิจกรรมที่ 9 พ่อจำ
กิจกรรมที่ 10 ปัจฉิมนิเทศ
3.2 ตัวแปรตาม คือ การคิดเชิงระบบ 4 ขั้นตอน
คือ

1. กำหนดประเด็นปัญหา
2. วิเคราะห์ปัจจัยย่อย
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย
4. สังเคราะห์วงจรปัญหา

สมมติฐานในการวิจัย

1. หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ นักเรียนกลุ่มทดลองมีการคิดเชิงระบบสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว
2. นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบมีการคิดเชิงระบบสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้กิจกรรมแนะแนวปกติ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดการคิดเชิงระบบที่มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .83

แบบวัดการคิดเชิงระบบ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบวัดการคิดเชิงระบบเพื่อใช้กับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และวัดการคิดเชิงระบบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดประเด็นปัญหา 2) วิเคราะห์ปัจจัยย่อย 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย และ 4) สังเคราะห์วงจรปัญหา

1.2 ศึกษาเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบพร้อมทั้งการสร้างแบบวัด ได้แก่ การนิยามองค์ประกอบ ลักษณะการเขียนข้อคำถาม การสร้างตัวเลือก การให้คะแนน

1.3 เขียนนิยามปฏิบัติการของการคิดเชิงระบบให้สอดคล้องกับความสามารถทั้ง 4 ขั้นตอน ของการคิดเชิงระบบ คือ

- 1) กำหนดประเด็นปัญหา มีรายละเอียดรายข้อดังนี้ คือ ข้อ 1-10

2) วิเคราะห์ปัจจัยย่อย มีรายละเอียดรายข้อดังนี้ คือ ข้อ 11-20

3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย มีรายละเอียดรายข้อดังนี้ คือ ข้อ 21-30

4) สังเคราะห์วงจรปัญหา มีรายละเอียดรายข้อดังนี้ คือ ข้อ 31-40

ในการสร้างแบบวัด ลักษณะของข้อคำถามในแบบวัดที่สร้างขึ้น ประกอบไปด้วยข้อความ ปัญหา ข้อโต้แย้ง สถานการณ์ หรือข้อมูลจากบทความ สิ่งพิมพ์ วิทยู โททัศน์ หนังสือพิมพ์ แบบวัดนี้เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ในแต่ละข้อประกอบด้วยคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว การตรวจให้คะแนน ตอบถูกในแต่ละข้อให้ถูก 1 คะแนน ถ้าตอบผิดหรือไม่ตอบได้ 0 คะแนน คะแนนของแบบวัดการคิดเชิงระบบทั้งฉบับรวมจากคะแนนข้อที่ตอบถูก ซึ่งแบบวัดนี้สร้างทั้งสิ้น 40 ข้อ แล้วนำแบบวัดทั้งฉบับไปตรวจสอบคุณภาพ

1.4 ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบวัดทักษะการคิดเชิงระบบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา 5 ท่าน พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบวัดโดยพิจารณาเป็นรายข้อ ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น "+1" แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแบบวัดนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะให้ค่าเป็น "-1" และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าแบบวัดข้อนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่จะให้ค่าเป็น "0" แล้วนำผลการพิจารณาไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทักษะการคิดเชิงระบบ ปรากฏว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1

1.5 นำแบบวัดที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เหมาะสมเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out)

1.6 นำแบบวัดที่ได้จากข้อ 1.5 มาทำการหาค่าอำนาจจำแนก (r) ด้วยวิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบซีเรียล (Point Biserial) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.20-1. และหาความยากง่าย (p) รายข้อ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.20-0.80 แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability)

เที่ยงทั้งฉบับ โดยวิธี KR-20 ผลปรากฏว่า ค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อของแบบวัดที่ใช้ได้ อยู่ระหว่าง 0.30–1 ค่าความยากง่าย (p) รายข้อของแบบวัดที่ใช้ได้ อยู่ระหว่าง 0.20–0.77 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83 มีข้อที่ใช้ไม่ได้ 10 ข้อ คือ ข้อ 1,3,10,11,12,13,28,29,32 และ 35 เหลือข้อที่สามารถนำมาใช้ได้ จำนวน 30 ข้อ

1.7 นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ ระหว่าง 0.80–1

ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์และรูปแบบในการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวตามหลักการของการคิดเชิงระบบ

2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว

2.3 สร้างชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ โดยทุกกิจกรรมประกอบด้วย 1) ขั้นตอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2) ขั้นตอนทบทวนการรับรู้ 3) ขั้นสรุปสาระสู่ชีวิต 4) ขั้นคิดและนำไปปฏิบัติ และ 5) สรุปผลและประเมินผล

2.4 นำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับชุดกิจกรรมแนะแนวโดยพิจารณา ที่ละกิจกรรม ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาว่า ชุดกิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือไม่อย่างไร ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าชุดกิจกรรมนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะให้ค่าเป็น “-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าชุดกิจกรรมนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ก็จะให้ค่าเป็น “0” แล้วนำผลการพิจารณาไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบปรากฏว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ ระหว่าง 0.80–1

2.5 นำชุดกิจกรรมแนะแนวที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 กิจกรรม เพื่อหาข้อบกพร่องของชุดกิจกรรม แล้วก็นำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

2.6 นำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

ติดต่อโรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม) เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าติดต่อประสานงานกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร คณะครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

2. ขั้นก่อนการทดลอง

2.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก ได้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ห้อง 3 มีนักเรียนจาก 45 คน เหลือ 30 คน ดำเนินการโดย 1) นำใบรายชื่อของนักเรียนชั้น ป.6/3 ดัดเป็นฉลากแล้วจับขึ้นมา 30 คน 2) นำกลุ่มตัวอย่าง 30 คน มาจับฉลากอีกครั้งเพื่อแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน

2.2 เก็บข้อมูลก่อนการทดลอง โดยให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

2.3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้บันทึกคะแนนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน

3. ขั้นทดลอง

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับกลุ่มทดลองใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบจำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน คือ วันจันทร์-วันศุกร์ เวลา 14.30–15.30 น. การทดลองเริ่มตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2560 สิ้นสุดวันศุกร์ ที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2560

3.2 วิธีดำเนินการทดลองแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experiencing) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเล่นเกม แสดงบทบาทสมมติ ทำงานกิจกรรมสถานการณ์จำลองเล่าเรื่อง เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญหรือผลลัพธ์การเรียนรู้หรือจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (Reflecting) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นความรู้สึกวิเคราะห์ พิจารณาหาเหตุผลจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขั้นที่ 1 เพื่อหาคำตอบว่าเกิดอะไรขึ้นจากการแลกเปลี่ยนในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (Generalizing) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างองค์ความรู้หรือสรุปสาระจากการอภิปรายสะท้อนกลับการเรียนรู้ อาจศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเพิ่มเติมต่อไปอีก เพื่อความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิต

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (Applying) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทดลองประยุกต์ใช้สาระการเรียนรู้สู่ชีวิต โดยทดลองแก้ปัญหาสถานการณ์จำลอง วางแผนพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามแผนงาน

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งการวัดและประเมินผลนี้จะสังเกตโดยภาพรวมใช้เกณฑ์ คือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม 80% ขึ้นไป ถือว่าผ่านการทำกิจกรรมในครั้งนี้

2. สังเกตจากการตอบคำถามและการอภิปราย

3. ดูผลจากการทำกิจกรรมการทำใบงานตามที่มอบหมาย

4. ระยะหลังการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบวัดชุดเดียวกับที่นักเรียนทำก่อนการทดลองและเก็บไว้เป็นคะแนนหลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง ทำการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูล หลังการทดลองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการบันทึกมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดทักษะการคิดเชิงระบบ

2. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการทดลองสมมติฐาน เปรียบเทียบการคิดเชิงระบบก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว โดยการใช้การทดสอบค่าที่แบบไม่อิสระต่อกัน (t-dependent test) และการทดสอบค่าที่แบบอิสระต่อกัน (t-independent test) (โกศล มีคุณ. 2555: 14-26)

1. เปรียบเทียบการคิดเชิงระบบของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง โดยการทดสอบค่าที่แบบไม่อิสระต่อกัน (t-dependent test)

2. เปรียบเทียบการคิดเชิงระบบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยการทดสอบค่าที่แบบอิสระต่อกัน (t-independent test)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราชวรนิยมธรรม (พิบูลสงคราม) กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ มีความคิดเชิงระบบสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ นักเรียนกลุ่มทดลองมีความคิดเชิงระบบสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราชวรนิยมธรรม (พิบูลสงคราม) กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบมีความคิดเชิงระบบสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ผู้ที่ใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ เยาวภา คหส์คัตคาม (2555) ทำการวิจัยเรื่อง ผลการใช้กิจกรรมแนะแนวที่มีต่อทักษะชีวิตด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนทักษะชีวิตด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนทักษะชีวิตด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึง วรณธร ธรคปทุม (2555) ที่ศึกษาผลการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักคิดเชิงอนาคต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนคุณลักษณะนักคิดเชิงอนาคตสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งยังสอดคล้องกับฐิลาวัลย์ เสิงพานิช (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเจ้าพระยามีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับมากที่สุด และนั่นที่ธีรา หนูขาว (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มขึ้นหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนกลุ่มทดลองมีระดับการคิดอย่างมีวิจารณญาณในระยะติดตามผลไม่แตกต่างกับระยะหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

แสดงให้เห็นว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบที่นำมาประกอบกันเป็นชุดกิจกรรม จำนวน 8 กิจกรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนำมาใช้กับกลุ่มทดลอง จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถในการคิดเชิงระบบเพิ่มมากขึ้นหลังจากใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะนักเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้จากกิจกรรมต่างๆ ที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการคิดเชิงระบบ 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดประเด็นปัญหา 2) วิเคราะห์ปัจจัยย่อย 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย และ 4) สังเคราะห์วงจรปัญหา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นปัญหา จากกิจกรรมที่ 2 ประตุลลอค เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยมุ่งกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาสถานการณ์ที่เป็นปัญหาจากการตั้งคำถาม ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันใช้กระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการแสวงหาและค้นพบด้วยตนเอง ดังที่ พจนา ทรัพย์สมาน (2549: 108) ได้วิเคราะห์ถึงสถานการณ์ เหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดปัญหา พบว่า กลุ่มทดลองทำกิจกรรมด้วยความตั้งใจ สามารถกำหนดประเด็นที่เป็นปัญหาได้อย่างหลากหลาย และ กิจกรรมที่ 3 จะเกิดอะไรขึ้น ถ้าเป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้ใช้ ภาพยนตร์สั้น เพื่อให้กลุ่มทดลองได้ใช้กระบวนการสืบสวนสอบสวน เป็นไปตามที่ ชนาธิป พรกุล (2557: 133) ได้กล่าวไว้ว่า จากเหตุการณ์ที่พบยังเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดประเด็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นตามมา จากสถานการณ์นั้น ผลปรากฏว่า กลุ่มทดลอง สามารถกำหนดประเด็นปัญหาได้ในมุมมองที่น่าสนใจ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยย่อย พัฒนาด้วยกิจกรรมที่ 4 พ่อแม่รังแกฉัน ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ชนาธิป พรกุล. 2557: 147) ให้กลุ่มทดลองได้วิเคราะห์ปัจจัยย่อยจากสถานการณ์นั้นตัวอย่างจากนิทาน พบว่า กลุ่มทดลองร่วมกิจกรรมด้วยความสนใจ ชักถามเมื่อสงสัย และรับ

ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมจนสำเร็จ นอกจากนี้ **กิจกรรมที่ 5 ช่วยหนูด้วย** ช่วยส่งเสริมให้กลุ่มทดลองสามารถวิเคราะห์ปัจจัยย่อยได้ด้วยกระบวนการที่ผู้วิจัยสอนจากรายละเอียดปลีกย่อย หรือจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ (ฉันท ชาติทอง. 2559: 115) โดยการนำเอาตัวอย่างข้อมูล เหตุการณ์ สถานการณ์ หรือปรากฏการณ์ ที่มีหลักการแฝงอยู่มาให้กลุ่มทดลองศึกษาสังเกต เปรียบเทียบ หรือวิเคราะห์ จนสามารถวิเคราะห์ปัจจัยย่อยได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยฝึกปฏิบัติด้วย **กิจกรรมที่ 6 สนใจหนูบ้าง** กิจกรรมนี้ผู้วิจัย ได้ใช้การแสดงบทบาทสมมติ (ฉันท ชาติทอง. 2559: 105) โดยการสร้างสถานการณ์สมมติ และบทบาทขึ้นมาให้กลุ่มทดลอง ได้แสดงออกตามที่ตนคิดว่าควรจะเป็น วิธีการนี้สร้างความเข้าใจและความรู้สึกให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ดี ทำให้ได้เห็นถึงศักยภาพทางความคิดของกลุ่มทดลองมากขึ้นในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย และ**กิจกรรมที่ 7 ชีวิตสัมพันธ์** เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้นำภาพเหตุการณ์ สถานการณ์ ให้นักเรียนได้มองรอบด้าน ทั้งด้านที่เป็นบวก ด้านที่เป็นลบ และสิ่งที่น่าสนใจอื่นๆ ประกอบการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ หรือหาข้อสรุป (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2553: 297) ซึ่งกลุ่มทดลองสามารถหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยได้ดี

ขั้นตอนที่ 4 สังเคราะห์วงจรปัญหา จาก**กิจกรรมที่ 8 ผิดไหมที่หนูมาสาย** และ**กิจกรรมที่ 9 พ่อจ๋าเป็นกิจกรรม** ที่ฝึกให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดอย่างมีระบบ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2553: 279) คิดอย่างมีขั้นตอน มีการจำแนกความคิดออกเป็นด้านๆ และคิดอย่างมีคุณภาพ เพื่อช่วยจัดระเบียบการคิด ทำให้การคิดมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นทักษะที่ช่วยดึงเอาความรู้และประสบการณ์ของผู้คิดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้กลุ่มทดลองสามารถสังเคราะห์วงจรปัญหาได้จากใบงานที่ได้รับมอบหมาย การเสนอความคิดเห็น และการรายงาน

จากกิจกรรมทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวสามารถพัฒนาการคิดเชิงระบบของนักเรียนให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ

2. ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ นักเรียนกลุ่มทดลองมีความคิดเชิงระบบ สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้วิจัยได้ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวที่พัฒนาขึ้นอย่างถูกต้องครอบคลุมองค์ประกอบของการพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบและผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ซึ่งชุดกิจกรรมแนะแนวนี้นี้มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเปลี่ยนประสบการณ์ ขั้นสะท้อนกลับ การรับรู้ ขั้นสรุปสู่สาระชีวิต ขั้นคิดและนำไปปฏิบัติ ทำให้นักเรียนที่ร่วมกิจกรรมทำความเข้าใจกิจกรรมได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้นักเรียนยังได้เรียนจากเอกสาร เช่น ใบความรู้ ใบงาน การมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น นิทาน เพลง การแสดงบทบาทสมมติ การชมภาพยนตร์สั้น เรียนรู้จากตัวแบบ ในการจัดการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยการจัดสถานการณ์หรือปัญหา ที่น่าสนใจ ทำท่ายให้ผู้เรียนอยากคิด เริ่มด้วยปัญหาที่ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ที่เรียนมาแล้วมาประยุกต์ก่อน ต่อจากนั้นจึงเพิ่มสถานการณ์หรือปัญหาที่แตกต่างจากที่เคยพบมา (พจนา ทรัพย์สมาน. 2549: 108) และใช้กระบวนการสอนที่สอนจากรายละเอียดปลีกย่อย หรือจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ หรือกฎเกณฑ์หลักการข้อเท็จจริงหรือข้อสรุปโดยการนำเอาตัวอย่างข้อมูล เหตุการณ์สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่มีหลักการแฝงอยู่มาให้ผู้เรียนศึกษา สังเกต เปรียบเทียบหรือวิเคราะห์จนสามารถสรุปหลักการหรือกฎเกณฑ์ได้ด้วยตนเอง(ฉันท ชาติทอง. 2559: 115) เพื่อฝึกให้ผู้เรียนได้รู้วาทนคติอะไร คิดเชิงสรุปหาเหตุผลได้ แก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปใช้ได้ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มควบคุมที่ใช้กิจกรรมแนะแนวปกติ

จากการสังเกตของผู้วิจัย นักเรียนที่ได้เข้าร่วมชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ นักเรียนสามารถคิด กำหนดปัญหา หาปัจจัยสาเหตุหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่นำไปสู่ผล และสังเคราะห์วงจรของปัญหา เพื่อหาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่นักเรียนต้องพบในชีวิตประจำวัน ซึ่งการแก้ปัญหาต่างๆ ในปัจจุบันมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) จะทำให้

เข้าใจภาพใหญ่ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (อ้างถึงใน มกราพันธ์ จุฑะรสก. 2551: 22) ได้บรรยาย เรื่องการจัดการเรียนการสอนเชิงระบบ ที่จัดโดยส่วน พัฒนาการศึกษากษัตริย์ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 14–16 กุมภาพันธ์ 2550 สรุปได้ว่า คนที่มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบจะสามารถคิด ได้อย่างมีเหตุผล มีขั้นตอน มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า นักเรียนให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมที่ใช้เทคนิคการแสดง บทบาทสมมติ จึงควรมีการส่งเสริมให้ใช้การแสดง บทบาทสมมติในการสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว หรือ บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาต่อไป

1.2 ก่อนจัดกระบวนการเรียนการสอนการ คิดเชิงระบบในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ครูควรศึกษารูปแบบการสอนการคิดเชิงระบบให้หลากหลายรูปแบบ และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และวัย ของผู้เรียน เพราะนักเรียนในแต่ละวัยมีความพร้อมใน การศึกษาแตกต่างกัน

1.3 ในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อ พัฒนาการคิดเชิงระบบของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ผู้สอนสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาของกิจกรรม ขั้นตอนการสอนกิจกรรม สื่อและอุปกรณ์ในการสอนให้ เหมาะสมกับผู้เรียนเวลา สถานที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การใช้ชุด กิจกรรมแนะแนวสามารถพัฒนาการคิดเชิงระบบของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ และแบบวัดการคิด เชิงระบบสามารถวัดผลการคิดเชิงระบบของนักเรียน ได้ ชุดกิจกรรมแนะแนวและแบบวัดการคิดเชิงระบบ ควรนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการคิดเชิง ระบบ ของนักเรียนในระดับชั้นอื่นๆ ต่อไป

2.2 ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบ ของนักเรียน ระดับชั้นอื่นๆ เพื่อนำไปพัฒนาในการจัดการเรียนการ สอนต่อไป

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ที่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุชอรุณ วงษ์ทิม ที่ได้เสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนวคิด คำแนะนำ และ แก้ไขข้อบกพร่องในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ตลอดมา และท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเท ให้กับศิษย์อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ขอขอบพระคุณผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา กรรมการสอบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช เฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์ใน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการ แนะแนวและ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาทุกๆ ท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้ คำแนะนำด้วยความเอื้ออาทร และให้ประสบการณ์ที่ดี ต่อบรรดาศิษย์ด้วยใจกว้างขวางเสมอมา

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนซอนแอนเน็กซ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ สถานที่ในการทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์จันทร์ทิมา ขุนบำรุง อาจารย์ยุพาพรรณ ศิริอ้าย อาจารย์อภิวัฒน์ บัวลอย อาจารย์วิรัชวัลย์ เสี่ยงพานิช และอาจารย์จักรดุลย์ มนตรีกุล ณ อยุธยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนวัด ราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม) ที่คอยอำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาการแนะ แนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ที่ได้ให้คำแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อ แม่ สมาชิกใน ครอบครัว และทุกๆ ท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในทุกๆ ด้านทั้งกำลังใจ กำลังใจ ที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ ทำการศึกษา และทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอให้ทุก ท่านได้รับสิ่งดีงามตอบแทนตลอดไป และผู้ที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด ผู้วิจัยจึงขอกราบ ขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แผนพัฒนา
การการแนะแนวในช่วงแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.
2545-2549). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ: การเกษตรและสหกรณ์แห่งประเทศไทย
จำกัด.

โกศล มีคุณ. (2555). การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ
และกิจกรรมแนะแนวและการปรึกษาเชิง
จิตวิทยา. ใน ประมวลสาระชุด วิชาการ
พัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนวและ
การปรึกษาเชิงจิตวิทยา หน่วยที่ 14.
หน้า 14-26. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย-
ธรรมาธิราช.

มนต์ ชาติทอง. (2559). หลักการจัดการเรียนรู้.
นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

ชนาธิป พรกุล. (2557). การสอนกระบวนการคิด:
ทฤษฎีและการนำไปใช้. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬาลักษณ์ เสี่ยงพานิช. (2556). ผลการใช้ชุดกิจกรรม
แนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมี
วิจารณญาณของนักเรียนชั้นปีที่ 1
มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา จังหวัดนครสวรรค์.
การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการแนะแนวและการ
ปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.

ธัญวรรณ เยาวสังข์ สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และปัทมา
รูปสุวรรณกุล. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม).
“ปัจจัยส่วนผสมการตลาดของผู้ใช้บริการ
เครือข่ายสังคมออนไลน์ประเภท facebook ของ
กลุ่ม Generation Y ในเขตอำเภอบางบัวทอง
จังหวัดนนทบุรี”. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ. 1(1): 28.

นันท์ธีรา หนูขาว. (2556). ผลการใช้ชุดกิจกรรม
แนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมี
วิจารณญาณของนักเรียนระดับชั้นประถม
ศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิต
ใหม่ กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นุชลี อุภัย. (2555). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2553). การพัฒนาการคิด.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
9119 เทคนิควิธีคิด.

พจนนา ททรัพย์สมาน. (2549). การจัดการเรียนรู้โดย
ให้ผู้เรียนแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วย
ตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

มกราพันธ์ จูฑะรสก. (2551). การคิดอย่างเป็น
ระบบ: การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.

เยาวภา คหส์คัตคาม. (2555). ผลการใช้กิจกรรม
แนะแนวที่มีต่อทักษะชีวิตด้านการคิดอย่าง
มีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
และการให้คำปรึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2546). การคิดอย่างเป็นระบบและ
เทคนิคการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: บริษัท
อริยชน จำกัด.

วรินทร์ อรรคปทุม. (2555). ผลการใช้กิจกรรมแนะ
แนวเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักคิดเชิง
อนาคต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา.
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แอนเดอร์สัน, เวอร์จิเนีย การคิดเชิงระบบ: เครื่องมือจัดการความซับซ้อนในโลกธุรกิจ แปลจาก Systems Thinking Basic: From concept to Causal Loops โดย วิทยา สุฤทธดำรง และ ศิริศกย เทพจิต. (2550). กรุงเทพฯ: บริษัท อีไอ สแควร์ พับลิชชิง จำกัด.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววลัยพร ประสานพันธ์
สถานที่อยู่	6/35 ม. 5 ตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน สถานที่ทำงาน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ครุศาสตร์ (จิตวิทยาและการแนะแนว) สถาบันราชภัฏเพชรบุรี วิทยาเขตกรณ (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2558	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ Management for Sarasas Affiliated Schools to be a Learning Organization

วัชร จงแจ่ม¹ วิยะดา วรรณทวนิช²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ และ 3) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ซึ่งใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน ส่วนในเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 7 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา จำนวน 3 คน โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหา ความต้องการ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ด้านการจัดการความรู้ และด้านการบริหารจัดการโดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ใน 5 ด้าน ที่ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญรอบรู้ การมีตัวแบบทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมแล้วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ: โรงเรียนในเครือสารสาสน์, องค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหาร

Abstract

This research aimed to analyze and purpose to Management For Sarasas Affiliated Schools to be a Learning Organization. In this research, were Mixed Method Research and employed with 373 samples of personnel who work in Sarasas Affiliated Schools for quantitative approach, 7 Persons for Focus Group and 3 Persons for In-depth Interviews that qualitative approach. The statistics used to analyze the data were frequency, percentages, Mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis.

The research results found that

1. The current condition in school administration of Sarasas Affiliated Schools under the concept of Learning Organization in overall were at a high level.
2. Factors Affecting Learning Organization of Sarasas Affiliated Schools in Knowledge Management and Administration Management in overall were at a high level.
3. The research results level of Sarasas Affiliated Schools under the concept of Learning Organization involved 1) Personal Mastery 2) Mental

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการจัดการ

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Models 3) Shared Vision 4) Team Learning, and 5) Systems Thinking in overall were at a high level.

Keyword: Sarasas Affiliated Schools, Learning Organization, Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นความจำเป็นที่ทุกองค์กรต้องทำไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กความสำเร็จและความล้มเหลวของการบริหารจัดการจึงขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น เนื่องจากการบริหารจัดการในองค์กรมีผลกระทบต่อกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน สังคมและวิถีการทำงานของคนในองค์กรในวงกว้าง ต้องมีการวางแผนสำหรับการบริหารจัดการนั้นๆ อย่างมีระบบโดยมีการคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการบริหารจัดการไว้อย่างครบครัน (สยามพร ทองเนื้อดี. 2552: 2) ดังที่เซงเก และคณะ (Senge; et. al. 1994: 290) กล่าวว่าผู้นำต้องเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการและปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร และจะต้องทำการตรวจสอบระดับความรุนแรงของการตอบสนองขององค์กรที่มีต่อการบริหารจัดการด้วยเพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการให้เหมาะสมสามารถวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการบริหารจัดการองค์กรสามารถทำได้หลายวิธี วิธีการหนึ่งที่นิยม คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชนต่างก็สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพพร้อมตลอดทั่วทั้งองค์กร เหตุผลสำคัญที่ต้องการทำให้องค์กรพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ ต้องการจะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ มีการพัฒนาโดยที่ไม่ได้เน้น

เฉพาะที่ในระดับองค์กรเท่านั้นแต่ยังสามารถใช้ได้กับประชาคมโลก ประเทศ ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษา และตนเอง (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2549: 17)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีต้องเป็นองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เป็นองค์กรที่มีกระบวนการเรียนรู้และทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในองค์กร มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ มีการคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน โดยใช้ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถดำรงอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จที่องค์กรและบุคลากรในระดับต่างๆ ขององค์กรอย่างแท้จริง (สยามพร ทองเนื้อดี. 2552: 26)

โรงเรียนในเครือสาธิตเองก็เช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีอัตราการเจริญเติบโตของจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปีแต่ก็มีความจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการโรงเรียนให้อยู่รอดได้และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ให้บรรลุผลได้นั้น สิ่งสำคัญ คือ ต้องมีระบบการบริหารและการจัดการที่ดีเป้าหมายสำคัญก็คือการที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพมาตรฐานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้นเท่าเทียมหรือใกล้เคียงนานาชาติอารยประเทศโรงเรียนในเครือสาธิตจึงจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนทั้งระบบ (สยามพร ทองเนื้อดี. 2552: 5)

นอกจากนี้สืบเนื่องจากปริมาณของประชากรโลกที่มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ส่งผลถึงระบบการบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการแข่งขันสูงในธุรกิจโรงเรียนเอกชนด้วยตนเองและต่างชาติ คุณภาพของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการดำเนินการบริหารเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบกับการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC จึงทำให้โรงเรียนเอกชน

ได้รับผลกระทบในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านหลักสูตร การเรียนการสอน ด้านภาษา ด้านวัฒนธรรมความเป็นอยู่ ด้านบุคลากร เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้นั้นจึงมีความสำคัญและความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนเจตนารมณ์ดังกล่าวของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งสู่การปฏิบัติจริงซึ่งการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้น สิ่งสำคัญ คือ การมีระบบที่ดี มีบุคลากรที่ดี มีการจัดการที่ดีมีหลักสูตรที่ดี มีวัฒนธรรมดี ดังนั้น คุณภาพของโรงเรียนจึงเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาโรงเรียนให้ มีศักยภาพมีความพร้อมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมรับมือกับภาวะการณ์ต่าง ๆ มีนักเรียนที่มีคุณภาพสามารถเป็นโรงเรียนต้นแบบในการบูรณาการ พัฒนาการศึกษามีระบบการเรียนการสอนที่ดีมีอุปกรณ์ครบครันมีห้องสมุดมีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีบุคลากรครูที่มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาต่างๆ เพื่อให้เด็กมีความอบอุ่นมีกระบวนการคิดด้วยตนเอง กล้าถามกล้าพูด กล้าแสดงออกมีมารยาทที่ดีงาม มีศีลธรรมอันดี มีคุณธรรม เพื่อพร้อมนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต หรือการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต (พิบูลย์ ยงค์กมล. 2547: 1)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีคุณค่าต่อโรงเรียนในการพัฒนาส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานการศึกษาที่ดี รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประโยชน์แก่โรงเรียนในด้านต่างๆ อย่างสมบูรณ์แบบ และเป็นองค์การที่สามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์

3. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพปัญหา ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้แบบสอบถาม ผู้ปฏิบัติการ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนที่เป็นคนไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ทั้งสิ้นจำนวน 373 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยลักษณะของข้อคำถามที่สร้างขึ้นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและในการปรับปรุงแก้ไขโดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ส่วนในเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่ม ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 7 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา จำนวน 3 คน โดยการใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยแยกเป็นข้อๆ ได้ตามรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพปัญหา ความต้องการ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ที่ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านองค์การ 3) ด้านคน 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยี โดยผู้วิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์นั้น ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย 1) การสร้างและพัฒนาความรู้ 2) การเก็บรักษาความรู้ 3) การประเมินและปรับปรุงความรู้ 4) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 5) การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์การ 3) เทคโนโลยีและระบบองค์การ 4) การดำเนินงานด้านการจัดการ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การพัฒนาบุคลากร 7) ภาวะผู้นำ 8) บรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ และ 9) การจูงใจทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านการสร้างและการเก็บรักษาความรู้

ด้านการประเมินและปรับปรุงความรู้ และด้านการสร้างและการพัฒนาความรู้ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีและระบบองค์การ และด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์

ด้านการมีความเชี่ยวชาญรอบรู้

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความเชี่ยวชาญรอบรู้โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ โรงเรียนมีบุคลากรที่มักหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนสามารถบริหารจัดการกับความเครียดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีสติ และ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอยู่เป็นจำนวนมากตามลำดับ

ด้านการมีตัวแบบทางความคิด

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีตัวแบบทางความคิดโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โรงเรียนมีบุคลากรที่ยอมรับฟังความ

คิดเห็นของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีการคิดค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและลดขั้นตอนในการทำงาน โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีแรงบันดาลใจหรือสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และโรงเรียนมีบุคลากรที่ใช้ความผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นบทเรียนในการสร้างกระบวนการคิดใหม่ๆ ขึ้นมาใช้ ตามลำดับ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ (ภาพรวม) ขององค์กร โรงเรียนมีบุคลากรที่พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความเข้าใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับองค์กร โรงเรียนมีบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและมีเป้าหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความตระหนักและพร้อมใจกันเพื่อสร้างให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรรับรู้โดยทั่วกัน ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้ของทีม

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของทีมโดยรวม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานเพื่อให้ได้วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา โรงเรียนมีบุคลากรที่มีการเสนอแนวคิดที่เป็นอิสระและปราศจากความกลัวในการแสดงความคิดเห็น โรงเรียนมีบุคลากรและทีมงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีบุคลากรและทีมงานมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และข้อผิดพลาดที่ผ่านมา โรงเรียนมีบุคลากรและทีมงานที่สามารถบอกเล่าถึง

ประสบการณ์โดยตรงในการแสวงหาความรู้ วิธีการเรียนรู้ และประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ให้กับสมาชิกในทีมได้ฟัง และโรงเรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ของทีมและเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาเพิ่มเติมความรู้ ตามลำดับ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานโดยใช้การเชื่อมโยงความคิดอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้การเชื่อมโยงความคิดอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อหาในการแก้ไขปัญหาได้ และโรงเรียนมีบุคลากรที่มีความเข้าใจภาพรวมในการปฏิบัติงานโดยใช้การเชื่อมโยงความคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยในการบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศาล ภักดินฤนาถ (2557) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์และเสนอการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ ทั้งในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การมีโลกทัศน์กว้างไกล การเรียนรู้เป็นทีมงาน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีแนวคิดเชิงระบบ ส่วนปัจจัยการบริหารด้าน

การจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาพร เพชรศรีสม (2556) วิจัยเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการประสานภูมิภาคเขต 9 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารและพนักงาน จำนวน 249 คน ในสังกัดการประสานภูมิภาค เขต 9 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณิศรา ดาวประดับวงษ์ (2550) วิจัยเรื่อง ความพร้อมเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมด้านตัวบุคคลเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี 3) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมด้านตัวบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ทำงาน 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพร้อมด้านตัวบุคคลและด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง เทศบาลเมืองโพธาราม สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งศักดิ์ พงษ์ไสว (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้เกี่ยวกับจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยว กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี และงานวิจัยของลักษณา ศุภวรรณเจษฎ์ (2550) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีบริษัทสยามสตูดิโออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาระดับของการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีวินัย 5 ประการ ของ เซงเก (Senge) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศกร ไชยคำหาญ (2550) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอรรถิพย์ เจริญผล (2550) วิจัยเรื่อง การจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และรุ่งทิพย์ สุริยา (2553) วิจัยเรื่อง เครื่องมือวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบุคลากรขององค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร และด้านระบบการบริหารงานองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. บุคลากรควรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการผสมผสานและการลงมือปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับภาวการณ์
2. บุคลากรควรต้องหมั่นเติมความรู้และฝึกทักษะเพื่อให้เกิดบูรณาการความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในการเรียนการสอน
3. บุคลากรควรฝึกมีความคิดที่เป็นระบบและมีการฝึกคิดแบบเชื่อมโยงได้มากขึ้น โรงเรียนจะมีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้มากขึ้น
4. ผู้บริหารมีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นจะสามารถรับรู้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างทันทั่วทั้งที่และมีความทันสมัยรองรับกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง
5. สมาชิกในองค์กรควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ตรงกันจะทำเพื่อปรับตัวและรองรับการเข้าร่วม AEC หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในด้านเทคโนโลยีให้มากกว่านี้

เอกสารอ้างอิง

ณิศรา ดาวประดับวงษ์. (2550). **ความพร้อมเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- คำริ บุญชู. (2545, เมษายน). การกึ่งสถานศึกษายุคใหม่สิ่งท้าทายบทบาทผู้บริหารและครู. วารสารวิชาการ. 5(4): 2-7.

พิบูลย์ ยงค์กมล. (2547). วารสารวันหนึ่งที่สารสาสน์ (ฉบับที่ 3, 1/2547).

ภัทรพร โพธิวรรณ. (2558). การพัฒนาธุรกิจโรงแรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

รุ่งศักดิ์ พงษ์ไสว. (2550). การจัดการความรู้เกี่ยวกับจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวกรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลักษณะ ศุภวรรณเจษฎ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีบริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วรภัทร ภูเจริญ. (2549). เจาะลึกองค์กรเรียนรู้และการบริหารความรู้. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ: สามลดา.

วีรจ ฆาณะศิริานนท์. (2557). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เนท.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุพิศาล ภักดินฤณาด. (2557). การพัฒนากองบังคับการปราบปรามองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อมรทิพย์ เจริญผล. (2550). การจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาภาพร เพชรศรีสม. (2556). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการประสานส่วนภูมิภาค เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Senge, Peter M.; et al. (1994). **The Fifth Discipline Field Book**. New York: Doubleday.

_____. (2000). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางวัชร จงแจ่ม
สถานที่อยู่	666/19 ซอยบางบอน 3 ซอย 8 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150
ตำแหน่งปัจจุบัน	บรรณาธิการ/นักเขียนอิสระ
สถานที่ทำงาน	666/19 ซอยบางบอน 3 ซอย 8 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2549	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

แนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

Guidelines for Public Policy Participatory Administration of Local Governance

วิลดา อินันต์¹ ดร.สมชาย คุ่มพูล² และดร.อนันต์ ธรรมชาลัย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้นำชุมชนผู้มีส่วนได้เสียกับนโยบาย และประชาชนในพื้นที่ภาคอีสานตอนใต้ จำนวน 7 จังหวัด ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นการวิจัยในรูปแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 407 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเปรียบเทียบความแตกต่าง สถิติหาความสัมพันธ์ และสถิติพหุเชิงถดถอย และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน นักวิชาการและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ จำนวน 25 คน เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นมีปัญหาด้านทรัพยากรงบประมาณ และบุคลากร ปัญหาด้านกระบวนการ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ โดยภาครัฐและปัญหาด้านการประกอบอาชีพของชุมชน ปัจจัยการบริหารภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยแวดล้อมในท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายกรณี พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเมือง และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร/ท้องถิ่น ด้านกระบวนการบริการ ด้านสังคม ด้านตัวแบบการมีส่วนร่วม ด้านรูปแบบนโยบายสาธารณะ และเศรษฐกิจตามลำดับ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นในภาพรวมทุกด้าน ปัจจัยการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายกรณี พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ด้านการมีส่วนร่วมในตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนโยบาย และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ แนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยการบริหารในท้องถิ่นและปัจจัยแวดล้อมในท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: นโยบายสาธารณะ, การมีส่วนร่วม, การปกครองในระดับท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this study were to present the Guidelines for Public Policy Participatory of Local Administration by the stakeholders who involved in public policy such as the government officers, agencies, academics, the community leaders, the policy stakeholders and the people in the 7

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการจัดการ

² อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

provinces in the south of northern east in accordance with a strategic plan from Department of the Interior, Ministry of Interior, as follows: NakhonRatchasima, Buriram, Surin, Srisaket, UbonRatchathani, Chaiyaphum and Amnat Charoen Province. The research was the combination of quantitative research, which using the questionnaire for data collecting from 407 samples. The data were analysed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, statistics for different comparison, correlation statistics, regression statistics, and qualitative research which using interviewing form for interviewing 25 people from the local administrators, the community leaders, the community leaders, the academics and the different stakeholders in order to synthesize for the guidelines for Public Policy Participatory of Local Administration.

The results showed that state administration and public policy issues involved at the local level found that resource and personnel issues, budget issues, promote the participation of various sectors of the community and the profession, the supportive factors for Public Policy Participatory was at a moderate level. Considering case by case found that the opinion in politics and education was at a high level, the opinion on satisfaction, strategic management, and organizational culture in local, service process, social aspect, participation, public policy and economy were at moderate level, respectively. Participation Behavior in Public Policy Participatory of Local Administration in the participation factors was at a moderate level in every aspect, as follows: the participation in policy formulation, participation in decision making, participation in progress, participation in policy evaluation and participation in beneficial receiving, respectively. Guidelines for Public Policy Participatory Administration of Local Governance found that the supportive factors in public policy administration

had influence on public participatory administration at .05 level of significance.

Keywords: public policy, participation, local governance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในหลักการที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง รัฐต้อง มีนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จังหวัดใดที่มีความพร้อมจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ประการที่สอง ให้ความสำคัญกับความ เป็นอิสระของท้องถิ่น และจำกัดบทบาทรัฐในการ กำกับดูแลท้องถิ่นให้ทำได้เท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมาย บัญญัติไว้ ประการที่สาม กระบวนการกระจายอำนาจ ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและพัฒนาเพิ่มขึ้น ตามลำดับ โดยมีกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการ กระจายอำนาจมารองรับ ประการที่สี่ ให้ความสำคัญ กับสิทธิของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการปกครอง ท้องถิ่นและการดำเนินงานของรัฐบาลจึงได้มีนโยบายที่ จะกระจายอำนาจในการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปกครอง การบริหารจัดการ การวางแผน เพื่อแก้ไข ปัญหา พร้อมทั้งสนองตอบความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ท้องถิ่นชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพและ รวดเร็ว การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบด้านการ ปกครองที่เกิดมาจากแนวความคิดในการกระจาย อำนาจการปกครอง (Decentralization) ตามหลักการ มอบอำนาจให้กับท้องถิ่นปกครองตนเอง ทั้งในด้านการเมือง และการบริหารโดยไม่ขัดต่อนโยบายของ รัฐบาล และที่สำคัญก็คือการกำหนดนโยบายที่จะ บริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความ ต้องการของประชาชนโดยรวม ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา รัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และ ดำเนินการเองทั้งหมดทำให้ไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง จนทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาท้องถิ่นที่ไม่สอดคล้องกับ

ภูมิศาสตร์ของท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น และที่สำคัญไม่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการอย่างแท้จริงของคนในท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และเพื่อพัฒนาชนบทโดยเฉพาะประชาชนที่เป็นรากหญ้าของประเทศให้มีความอยู่ดีกินดี อย่างทั่วถึงจึงทำให้เกิดองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

นโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น เป็นการกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน โครงการและ กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกที่จะทำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นหรือตอบสนองต่อปัญหาของท้องถิ่นนั้นๆ โดยหน่วยงานราชการในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ต่างมีหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงานเพื่อเป็นการขับเคลื่อนนโยบายที่รัฐบาลได้กำหนดไปปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด เช่น โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โครงการกองทุนหมู่บ้าน และโครงการประชารัฐ เป็นต้น โดยรัฐบาลได้ประกาศนโยบายการสร้างรายได้ สันติสุขและผลักดันให้มีกระบวนการการสร้างรายได้ให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับฐานรากของประเทศตั้งแต่การผลิตเพื่อการบริโภค นำผลิตภัณฑ์ที่เหลือนอกจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัว ส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินเศรษฐกิจระดับชุมชน เร่งพัฒนาผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กรวมทั้งการส่งเสริมการเชื่อมโยงอย่างเกื้อกูล และสนับสนุนซึ่งกันและกันกับธุรกิจขนาดใหญ่สุดลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างเสริมกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชนอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ชุมชน สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนให้สามารถคิดเอง ทำเองในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของชุมชนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในท้องถิ่น โดยมีระบบราชการที่สำคัญเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก นั่นคือ ส่วนงานราชการระดับจังหวัดเป็นหน่วยงานติดตามขับเคลื่อนไปสู่ระดับ

อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละนโยบายซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันที่ใช้ โครงการประชารัฐ คือ การพัฒนาท้องถิ่นต้องประกอบด้วยประชาชนในพื้นที่ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ โดยมีหน่วยงานของภาครัฐมาช่วยสนับสนุนทั้งในเรื่องการสร้างองค์ความรู้ กำลังคน กำลังทรัพยากร และงบประมาณต่างๆ แต่่นโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นส่วนใหญ่ก็ยังขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ อย่างมาก จนทำให้หลายๆ นโยบายที่ดำเนินการไปแล้วไม่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาให้กับท้องถิ่น หรือในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพตามมาก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งเวลา กำลังคน ทรัพยากรที่ใช้และงบประมาณที่นำลงไปสนับสนุนโครงการต่างๆ การดำเนินนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นที่ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ อย่างแท้จริงจนทำให้นโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นหลายนโยบายถูกต่อต้านจากกลุ่มต่างๆ ในท้องถิ่น หรือนโยบายสาธารณะบางนโยบายไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้แก่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลการศึกษาแนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียกับผลของนโยบาย ในการกำหนดนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น ในการศึกษาแนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นโดยมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทและนำไปประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียกับผลของนโยบายที่เกิดขึ้นในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับ

ท้องถิ่น และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

ขอบเขตของปัญหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล ทั้งในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้นำชุมชน ผู้มีส่วนได้เสียกับนโยบาย และประชาชนในพื้นที่ภาคอีสานตอนใต้ จำนวนทั้งสิ้น 7 จังหวัด ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ จังหวัด นครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดชัยภูมิ และ จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 10,449,364 คน กลุ่มตัวอย่าง 420 คน

ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

องค์ประกอบต่างๆ ในท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพโดยต้องเกิดขึ้นจากการร่วมมือกันทั้งในส่วนของภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคสังคมและภาคประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจากการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ บทความต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการโครงการ หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการและเป็นการสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ นั้นพอสรุปได้ 10 ประเด็นดังนี้

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนโยบายสาธารณะที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนทางการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการ

พัฒนาท้องถิ่นหรือแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ

2. กระบวนการบริหาร (Management Process)

การบริหารจัดการเป็นการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน กลุ่มงาน หรือการดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆ ให้ใช้ทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. รูปแบบนโยบายสาธารณะ หมายถึง ตัวแบบนโยบายสาธารณะที่เหมาะสมกับการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นดังที่ Dye (1998: 14-36) ได้นำเสนอตัวแบบการกำหนดนโยบายสาธารณะถึง 9 ตัวแบบ

4. การมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบการมีส่วนร่วมในแนวทางของนักวิชาการต่างๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการบริหารนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น

5. ความพึงพอใจ เป็นการสร้างความรู้สึกของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นให้ประชาชนหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ เล็งเห็นถึงคุณค่า และประโยชน์อันพึงได้จากนโยบายสาธารณะที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นดังกล่าวร่วมกัน

6. วัฒนธรรมองค์กร/ท้องถิ่น หมายถึง แนวทางการปฏิบัติปฏิบัติของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ประชาชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ เกิดความรู้สึกนึกคิดจนเกิดเป็นค่านิยม และพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น

7. เศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ ค่าใช้จ่าย ผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นโดยการสร้างรายได้ สร้างการกินดีอยู่ดีแก่ประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำ มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต มีเวลาให้

ความสนใจต่อการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

8. สังคม หมายถึง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นโดยภาครัฐต้องดำเนินการศึกษาปัญหาที่ชุมชนต้องการได้รับการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน

9. การศึกษา หมายถึง ความรู้และความเข้าใจต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นของผู้มีส่วนได้เสียภาครัฐต้องสนับสนุนการขึ้นที่ถูกต้องนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น การสร้างการรับรู้ต่อนโยบายสาธารณะในท้องถิ่นและการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ ความรู้จริง ในนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น และประชาชนได้รับการศึกษาสูงขึ้น

10. การเมือง หมายถึง เรื่องของการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมและ เรื่องของการใช้อำนาจของผู้เกี่ยวข้องต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นรวมถึงการแบ่งแยกเป็นฝ่ายต่างๆ ที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน อันนำไปสู่การไม่ร่วมมือกัน การขาดความสามัคคี การเป็นแก๊งประโยชน์ของฝ่ายตนเองมากกว่าประโยชน์ที่ควรจะได้รับร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นมา โดยทำการศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) และกรอบแนวคิดการวิจัย (Conception Framework) รวมทั้งจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้อื่น นำมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว เป็นคำถามแบบเลือกตอบ(Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการบริหารนโยบายแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนตอบเพื่อแสดงความคิดเห็น

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการสัมภาษณ์ (Interview) การสร้างแนวคำถาม (Guideline) โดยยึดกรอบแนวความคิดในการวิจัย เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อให้ได้ประเด็นคำถามในแนวทางครอบคลุมโดยทั้งนี้จะตั้งอยู่บนความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาทางนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ในการขออนุญาตใช้แบบสอบถามเพื่อการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น แล้วนำหนังสือขออนุญาตไปติดต่อขอพบผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะกระจายของกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ โดยคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยแวดล้อมในท้องถิ่นที่มีผลต่อแนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นและการบริหารนโยบายแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย การที่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance-ANOVA) ใช้สถิติ F test และใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended) ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยการบรรยาย

ผลการวิจัย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกับนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น 7 จังหวัดที่ทำการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายกรณีพบว่า ด้านการเมือง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านการศึกษา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร/ท้องถิ่น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านกระบวนการบริการ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านตัวแบบการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านรูปแบบนโยบายสาธารณะ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเศรษฐกิจ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกับนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น 7 จังหวัดที่ทำการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นในภาพรวมทุกด้านปัจจัยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายกรณีพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในตัดสินใจ มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนโยบาย มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกรณี พบว่า มี

ส่วนร่วมในการประชุมการจัดทำแผน การกำหนดนโยบายสาธารณะตามนัดหมาย มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง รองลงมามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาในท้องถิ่นของท่าน มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแก้ไขปัญหาลocal ในท้องถิ่น มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแก้ไขปัญหาลocal ในท้องถิ่น มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกรณีพบว่า มีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารนโยบายสาธารณะในท้องถิ่นของท่าน มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง รองลงมามีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดทิศทางแก้ไขปัญหาลocal ในท้องถิ่นของท่าน มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะในท้องถิ่นของท่าน มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนหรือโครงการตามนโยบายสาธารณะในท้องถิ่นของท่าน มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาลocal ในท้องถิ่นอื่นนำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะ มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายกรณี พบว่า ได้เข้าร่วมทำโครงการตามแผนที่วางไว้ มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง รองลงมา ได้ร่วมปฏิบัติตามข้อตกลงในการดำเนินการตามนโยบายสาธารณะที่กำหนด มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ร่วมพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะในท้องถิ่นของท่าน มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ได้เข้าร่วมดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะที่ท้องถิ่นกำหนด มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง และได้ร่วมพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะในท้องถิ่นที่กำหนด มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายกรณี พบว่า ได้ร่วมรับผลประโยชน์จากนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้ร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และได้ร่วมรับผลประโยชน์จากการวางแผนการแก้ไขปัญหาตามนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น ได้ร่วมรับผลประโยชน์จากกิจกรรมการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น และได้ร่วมรับผลประโยชน์จากประเมินผลนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายกรณี พบว่า ร่วมประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ร่วมประเมินผลกระบวนการตามนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ร่วมประเมินผลการวางแผนตัดสินใจในการกำหนดนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร่วมประเมินผลการตัดสินใจการกำหนดนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น ทำร่วมประเมินผลการทำงานตามนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร ปัญหาด้านกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ โดยภาครัฐ ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของนโยบาย การขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงต่อนโยบายต่างๆ เป็นต้น ปัญหาด้านการประกอบอาชีพของชุมชน ได้แก่ การที่ประชาชนต้องทำมาหากินเพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้องและดูแลครอบครัว และการย้ายถิ่นฐานไปทำงานที่อื่น

จำนวนมากจึงเกิดความเข้าใจและความพร้อมในการร่วมพัฒนาชุมชน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้มีส่วนร่วมที่มีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ภาครัฐควรดำเนินการสนับสนุนปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านตัวแบบการมีส่วนร่วม ด้านสังคม และด้านการศึกษา ให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น

ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น การกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น การกำหนดกลยุทธ์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น และการประเมินผลกลยุทธ์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น ควรมีการสร้างความรู้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ให้เกิดความรู้ถึงคุณค่า ประโยชน์ที่ชุมชน ท้องถิ่นจะได้รับทั้งผลดีและผลเสียโดยชี้แจงอย่างชัดเจน และเข้าถึงประชาชนให้ได้ทุกกลุ่ม

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ภาครัฐต้องดำเนินงานในการจัดองค์กรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น ที่ชัดเจน มีการวางแผนงานนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นเป็นขั้นตอนทั้งระยะสั้น ระยะยาวหรือนโยบายที่เร่งด่วน การจัดบุคลากรในการปฏิบัติงานตามนโยบายสาธารณะที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความเข้าใจในท้องถิ่นและการบริหารนโยบายสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ การอำนวยความสะดวกในงานนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น และประสานงานในงานนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นแบบแผน มีแผนงานที่ชัดเจน งบประมาณของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นต้องมีการจัดสรรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดและมีแนวทางในการหางบสนับสนุนเพิ่มเติมกรณีที่มีปัญหาเรื่องงบประมาณ และรายงานผลของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นที่ต้องมีการสรุปรายงานผลเป็นขั้นตอน โดยมีการตรวจสอบการบริหารจัดการนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดย

กำหนดช่องทางให้กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะที่กำหนด

ปัจจัยด้านตัวแบบการมีส่วนร่วม ภาครัฐควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารนโยบายสาธารณะโดยทำให้มีโอกาสร่วมคิดถึงปัญหาในท้องถิ่นหรือความต้องการของท้องถิ่นเพื่อสร้างความตระหนักและความสำคัญของนโยบายสาธารณะร่วมกัน ร่วมรับรู้ ถึงผลดีและผลกระทบอันเกิดขึ้นจากนโยบายสาธารณะที่จะดำเนินการ ร่วมตัดสินใจกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต้องร่วมกันพิจารณาเลือกนโยบายสาธารณะที่จะดำเนินการในท้องถิ่น ชุมชนของตนเอง ร่วมดำเนินการ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายสาธารณะในขั้นตอนต่างๆ ร่วมรับผิดชอบ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลอันเกิดขึ้นจากนโยบายสาธารณะที่ดำเนินการร่วมกัน ร่วมรับผลประโยชน์ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต้องมีผลประโยชน์ที่ได้รับจากนโยบายสาธารณะที่กำหนดในด้านใดด้านหนึ่ง และร่วมประเมินผล กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลนโยบายสาธารณะในทุกขั้นตอนและหลังจากที่เสร็จสิ้นโครงการร่วมกัน

ปัจจัยด้านสังคม ภาครัฐต้องดำเนินการศึกษาปัญหาที่ชุมชนต้องการได้รับการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ความขัดแย้งของคนในชุมชน ปัญหาการแย่งชิงผลประโยชน์จากนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น เหตุการณ์ที่เป็นความสนใจร่วมของชุมชน และการแบ่งระดับ ชนชั้นของคนในชุมชน ถึงความแตกต่างหรือระดับปัญหามีมากน้อยเพียงใดเพื่อลดระดับความแตกต่างหรือลดระดับปัญหาต่างๆ ในสังคมสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการแบ่งปัน เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่แบ่งข้างแยกพวกกัน และจัดลำดับปัญหาเร่งด่วนก่อนหลังตามความจำเป็นของแต่ละสังคม แต่ละชุมชน หรือแต่ละท้องถิ่น

ปัจจัยด้านการศึกษา ภาคต้องต้องสนับสนุนการขึ้นที่ถูกต้องนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น การสร้างการรับรู้ต่อนโยบายสาธารณะในท้องถิ่นและการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ ความรู้จริงใจในนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น และประชาชนได้รับการศึกษาสูงขึ้น

3. สรุปผลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น
พบว่า ปัจจัยการบริหารในท้องถิ่นและปัจจัยแวดล้อมในท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องเรื่อง แนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น มีรายละเอียดเพื่ออภิปรายผลในการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นนำผลจากการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกับนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น 7 จังหวัดที่ทำการศึกษาล้วนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากนโยบายในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในด้านการเข้าร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารระดับท้องถิ่น ที่เป็นแนวทางปฏิบัติกว้างๆ (a guide of action) ซึ่งกำหนดโดยรัฐบาลหรือข้าราชการระดับสูง (ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย) นโยบายจะเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ ไม่มีรายละเอียดหรือค่อนข้างเป็นนามธรรม (abstract) เพื่อให้ข้าราชการแปลงเป็นรูปธรรม (concrete) ก่อนนำไปปฏิบัติซึ่งอาจจะทำในรูปแบบของแผนงานหรือโครงการก็ได้ สำหรับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายนั้น คือ รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางหมายถึง คณะรัฐมนตรีซึ่งประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และรัฐมนตรีช่วยทุกกระทรวงและทบวงทุกส่วนของรัฐบาลท้องถิ่นคือ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถตัดสินใจดำเนินการกิจการของตนเองตามกฎหมาย นั่นคือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยการปกครองในรูปแบบพิเศษอื่นๆ เช่น กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา

ประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ยังขาดความเข้าใจในการบริหารนโยบายสาธารณะ

ระดับท้องถิ่น ในทุกขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย โดยเริ่มจาก การจัดระเบียบวาระ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรก ของกระบวนการที่รัฐบาลจะต้องบอกได้ว่า จะทำอะไรต่อไป และจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้หรือไม่ กิจกรรมที่กระทำในขั้นตอนนี้จึงเกี่ยวกับการที่รัฐบาล ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ได้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน สังคมและยอมรับว่าปัญหานั้นๆ รัฐบาลสมควรที่จะให้ ความสนใจยื่นมือเข้าไปแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ คือ ระเบียบวาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นจำนวนปัญหาที่ รัฐบาลกำลังให้ความสนใจและดำเนินการในขั้นที่จะ แก้ไขปัญหาอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง

ขั้นตอนต่อมา คือ การจัดทำและประกาศใช้นโยบายและแผนงาน ผู้เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นและไม่ได้ เป็นรัฐบาล จะเสนอทางเลือกในการร่วมรับ ผลประโยชน์ของการพัฒนา เช่น การจัดเตรียมแผน งบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่หน่วยงาน/ศูนย์ ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบดูได้ มีการเผยแพร่ ข้อมูลแผนงาน/โครงการประจำปีให้ประชาชนได้รับ ทราบและจัดการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้ ประชาชนได้ทราบนโยบายในการพัฒนาของท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ แนวคิดการมีส่วนร่วมคือ การที่ประชาชนเข้าไปมีส่วน ในตัดสินใจในระดับต่างๆ ทางการจัดการบริหารและ ทางการเมืองเพื่อกำหนดความต้องการในชุมชนของ ตนเช่นร่วมการประชุมชี้แจงการจัดทำโครงการพัฒนา ต่างๆ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมสำรวจ พื้นที่จัดทำโครงการร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการ ได้รับการสนับสนุนหรือสมทบทุนในโครงการสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จิตนา เสมอเงิน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนใน โครงการพัฒนาตำบล: กรณีศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด ปทุมธานี พบว่าระดับการศึกษารายได้ของประชาชน การติดต่อสื่อสารกับผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาตำบล และ ความคาดหวัง ประโยชน์จากโครงการพัฒนาตำบลมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชน การดำเนินโครงการพัฒนาตำบล ตัวแปรความ คาดหวังผลประโยชน์จากโครงการพัฒนาตำบล มีผล มากที่สุด กับการมีส่วนร่วมของประชาชน รองลงมาคือ การมีรายได้ของประชาชนและความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับโครงการพัฒนาตำบล ปัญหาในการมีส่วนร่วม ของประชาชนในโครงการพัฒนาตำบลนั้นคือ การมี ภาระทางครอบครัวและการประกอบอาชีพของ ประชาชนซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีเวลา ร่วมกิจกรรม ของโครงการส่วนมากจะบริจาคเป็นทรัพย์สินสมทบเป็น ค่าแรงงานการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย สาธารณะ รวมถึงการที่ภาคประชาชนมีส่วนร่วมใน ขั้นตอนการติดตามประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย การ สังเกตการณ์การทำงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับ โครงการ ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้นำชุมชน ร่วมปรึกษาหารือ เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของโครงการระหว่าง ดำเนินการ ติดตามการทำงานของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2556: 146-147) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม 1) การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์แรงงาน หรือ การช่วยทำกิจกรรม คือการ เข้าร่วมในการวางแผน การประชุมแสดงความคิดเห็น

การดำเนินการ การติดตามประเมินผล 2) อาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วม คือ เป็นผู้ทำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิก ซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมนี้ แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนเป็นเพียงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเพียงบางส่วน เพราะหลายกรณีประชาชนไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ ทางออกที่ควรเป็นคือการเสริมสร้างพลังอาจ (Empowerment) ซึ่งเงื่อนไขที่จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้ 1) เงื่อนไขทางการเมืองการปกครอง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม 2) เงื่อนไขของโครงการพัฒนา 3) เงื่อนไขของนักพัฒนา 4) เงื่อนไขของผู้นำ 5) เงื่อนไขทางการบริหารจัดการ และ 6) เงื่อนไขทางสังคม-จิตวิทยา

2. จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่น นำผลจากการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้ จากผลการศึกษา ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของผู้มีส่วนร่วมที่แตกต่างกันมีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้มีส่วนร่วม ได้แก่ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เพศ อาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงฤดี เสมาพู (2559) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า (1) ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการร่วมปฏิบัติมากที่สุด (2) ส่วนด้านการประเมินผล ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีตำแหน่งในหมู่บ้านที่แตกต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อผลการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญสม เศรษฐอนันท์พงษ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง “การมีส่วน

ร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง กรณีศึกษาตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับกำหนดปัญหา การดำเนินงาน การตัดสินใจ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การใช้ประโยชน์จากแม่น้ำลำคลองและพฤติกรรมกรรับรู้ข่าวสารด้านการอนุรักษ์แม่น้ำ ลำคลอง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลองอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นนำผลจากการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้ ภาครัฐควรดำเนินการสนับสนุนปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านตัวแบบการมีส่วนร่วม ด้านสังคม และด้านการศึกษา ให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น การกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น การกำหนดกลยุทธ์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น และการประเมินผลกลยุทธ์ของนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรมงคล ชัยวรการณ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของเยาวชนในการอนุรักษ์พันธุ์ปลาแม่น้ำอิง: ศึกษากรณีเยาวชนจังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการได้รับข่าวสาร การเข้ารับการฝึกอบรม และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์พันธุ์ปลาแม่น้ำอิง ส่วนปัญหาอุปสรรคมีทั้งในระดับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ และประชาชนที่อาศัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิระพงษ์ มหาวงศนันท์ (2557) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประจำตำบล กรณีศึกษา: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน พบว่า แนวทางส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมในการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประจำตำบลของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประจำตำบลสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน ด้านการวางแผนการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประจำตำบลควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และมีการจัดให้มีกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่และการกิจอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมให้ภาคประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการพัฒนา แก้ไขปัญหาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2. รัฐบาลควรสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีการจัดการอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วมกระบวนการนโยบายสาธารณะ และเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือเป็นที่ปรึกษาในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล

3. ภาครัฐในทุกระดับต้องสร้างกระบวนการรับรู้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของนโยบายสาธารณะ

4. จากการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในนโยบายสาธารณะยังมีความก้าวหน้าทางทฤษฎีน้อยมาก ฉะนั้นจึงควรเป็นหน้าที่ของ นักวิชาการ คณาจารย์และมหาวิทยาลัยที่ต้องเข้ามาร่วมมือกับบทบาทสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ควรให้มีการนำแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมใหม่ๆ ไปสอน หรือไปผลิตเป็นตำราเผยแพร่ เพราะจะเป็นการสร้างโลกทัศน์ของผู้ศึกษา ประชาชนในท้องถิ่น และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ให้เปลี่ยนแปลงได้

5. ควรให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาของรากหญ้าที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นของทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น เพื่อให้ทุกกลุ่มมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ศึกษานโยบายสาธารณะที่เป็นโครงการต่างๆ ในระดับท้องถิ่นให้มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. ศึกษากระบวนการเรียนรู้การมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่นเฉพาะเจาะลึกแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

เอกสารอ้างอิง

จินตนา เสมาเงิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการพัฒนาตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

ฉัตรมงคล ชัยวรการณ. (2554). การมีส่วนร่วมของเยาวชนในการอนุรักษ์พันธุ์ปลาแม่น้ำอิง: ศึกษากรณีเยาวชนจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงฤดี เสมายุ. (2559). การพัฒนาท้องถิ่นด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญสม เศรษฐโนทัยพงษ์. (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลองกรณีศึกษาตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2556). กระบวนการพัฒนาและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พีระพงษ์ มหาวงศ์นันท์. (2557). ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประจำตำบล กรณีศึกษา: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.

Dye, T. R. (1997). **Implementing Public Policy**. Washington, D.C. Congressional Quarterly Press.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาววิลดา อินันตร
 สถานที่อยู่ 75-180-185 โอปอล์เฮ้าส์
 ถนนเลียบหาดจอมเทียน
 ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง
 จังหวัดชลบุรี
 ตำแหน่งปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการสนามกอล์ฟชั้น
 ไวส์ลาگون คันทรี่คลับ
 สถานที่ทำงาน เลขที่ 20/8 หมู่ 5 ตำบลท่า
 ทองหลาง อำเภอบางคล้า
 จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2547 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 พ.ศ. 2549 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 พ.ศ. 2560 ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต
 สาขาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้รูปแบบ CSR

Administration of Schools upon Corporate Social Responsibility: Modeling CSR

วิไลรัตน์ จันทิมา¹ ศักดา สถาพรวงษา² และเนติ เกลียววาเรศ³

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบอย่างไม่หยุดยั้งตามกระแสของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และองค์กรใดที่ปรับตัวได้ย่อมเป็นการวางรากฐานในการสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรนั้น ขณะเดียวกันองค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการจัดการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพตามเป้าหมายดังกล่าว โดยถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญคือ สถานศึกษาต้องรักษาผลประโยชน์ของสังคมโดยรวม ด้วยการกำหนดนโยบายที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และเป็นนโยบายที่ทวีความสำคัญยิ่งขึ้นในปัจจุบัน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) มาปรับใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

คำสำคัญ: รูปแบบ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารสถานศึกษา

Abstract

Because of globalization, the world social has been ongoing changed rapidly. The organization could lay the foundation by adapting for enduring. Meanwhile, it also has an aim for sustainable social development. Therefore, the education becomes quality upon the aim, according to be administrated by schools under the Office of Primary Educational Service Area to develop the youths. The importance is that the schools should keep corporate social responsibility (CSR) by the social policy. This article purpose is using the concept of CSR to administrate and decide policy, including the evaluation of CSR activities for the administrators, stakeholders, and social.

Keywords: model, corporate social responsibility, school administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ เป็นเหตุให้องค์กรต่างๆ เตรียมความพร้อมของคนที่รับมือกับปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การดำเนินงาน ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องสรรหาวิธีการ เครื่องมือ และความรู้ใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับสภาพให้องค์กรอยู่รอดและมีความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งไม่เว้นแม้แต่องค์กรด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคน จึงเป็นเรื่องที่มีความ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีคุณภาพ ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างจริงจัง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยี จากการดำเนินงานที่ผ่านมา คุณภาพการจัดการศึกษาของไทยยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้นประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะควรเน้นเรื่องของคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550) ซึ่งเท่าที่เป็นมาการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจ และยิ่งล้าหลังกว่าหลายประเทศ ทั้งด้านโอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553)

การแก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยต้องอาศัยความร่วมมือของทุกองค์กรในทุกด้าน ไม่เฉพาะแต่องค์กรทางการศึกษา ดังเช่น สถาบันไทยพัฒนา (2555) ได้ชี้แนวทางให้แก่องค์กรไว้ว่า ในการดำเนินการกิจขององค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคม ทั้งระดับใกล้และไกล ที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้เป็นปกติสุขภายใต้เงื่อนไขของความถูกต้อง โปร่งใส และการมีจริยธรรมที่ดี มุ่งคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในและนอกกิจการ และรวมถึงสังคมโดยรวม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือสถานศึกษานับเป็นพันธกิจหลักอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อตอบสนองต่อประเด็นในการให้บริการสังคม หรือการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้ทั้งนั้น องค์กร หรือสถานศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนควบคู่กันไป

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเด็กและเยาวชน จึงต้องมีคุณภาพในการบริหาร

จัดการศึกษา สิ่งสำคัญคือ สถานศึกษาต้องรักษาผลประโยชน์ของสังคมโดยรวมด้วย การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องเริ่มจากการปลูกฝังค่านิยมที่ดี โดยเฉพาะการปลูกฝังให้เห็นว่าประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาตนเองและสังคม ผู้บริหารจึงต้องมีแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนในการบริหาร มีรูปแบบและองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงคุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์กำกับในการใช้วัดคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งการประเมินตนเองของสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพจากภายนอก องค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และสถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในการนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรมาปรับใช้ในสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีความสำคัญ เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นสารสนเทศทางการศึกษาในการวางแผน ปรับปรุง หรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

รูปแบบกับการพัฒนา

ความหมายของรูปแบบ

ตามพจนานุกรมของลองแมน (Longman. 1987) กล่าวถึงความหมายของรูปแบบไว้ 2 ประการ คือ สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ตรงกับภาษาไทยว่าแบบจำลอง และรูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครุต้นแบบ นักเดินแบบ เป็นต้น ส่วน สโตนเนอร์ และ แวนเคิล (Stoner; & Wankel. 1986) กล่าวถึงรูปแบบว่า เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น และศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) สรุปความหมายของคำรูปแบบ ไว้ว่าหมายถึง ชุดของแนวคิดซึ่งได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่าง

เป็นระบบ และมียอดประกอบต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน จึงพิจารณาได้ว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกันกับสิ่งที่เป็นจริงที่เราต้องการรู้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ หรือองค์ประกอบนั้นๆ ที่สามารถอธิบายออกมาเป็นภาพได้ ดังนั้นรูปแบบจึงหมายถึง ภาพ หรือเหตุการณ์ที่เขียนอธิบายความคิดที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (รุจิรี ภูสาระ. 2551) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ คือ เพื่อช่วยให้สามารถจัดการกับสิ่งที่รู้แล้ว เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ หรือองค์ประกอบได้ชัดเจนและง่ายขึ้น รวมทั้งการคาดหวังปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนกระทั่งถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากมาย และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ (Tosi; & Carroll. 1982) รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึงชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ หรือบรรยายคุณสมบัติต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ในการสร้างรูปแบบ หรือกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ สามารถกำหนดรูปแบบเชิงทฤษฎี คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบรูปแบบกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกัน รูปแบบนั้นก็มีความน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ ต่อไป และรูปแบบเชิงปฏิบัติ คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อทำให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Hersey; & Johnson. 1996) จะเห็นได้ว่า รูปแบบจึงเป็นแบบจำลองอย่างหนึ่ง ที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ เป็นโครงสร้างทางความคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษา โดยแสดงออกในรูปของแผนภูมิหรือแผนภาพ การแบ่งประเภทของรูปแบบ จึงไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่า ควรมียอดประกอบ

อย่างไร เนื่องจากองค์ประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบ

จากที่กล่าวมาว่า รูปแบบเป็นแบบจำลองเชิงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบของรูปแบบจึงเป็นโครงสร้างความคิดในการบริหารที่นำไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ต่างๆ กัน ดังเช่น จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545) สรุปไว้ว่ารูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความนำ เน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด ส่วนที่ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียน มียอดประกอบ 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิดในการกำหนดรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ลักษณะเฉพาะของโรงเรียนในกำกับของรัฐ 4) กฎบัตรของโรงเรียนในกำกับของรัฐ และ 5) การบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ และส่วนที่ 4 เงื่อนไข หรือข้อจำกัดของรูปแบบ และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความนำ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ และสาระสำคัญของการกระจายอำนาจ ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานเงื่อนไขความสำเร็จ และในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มียอดประกอบ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนที่ 2 ตัวแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 2 มิติ มิติที่ 1 ได้แก่ วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมิติที่ 2 ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ส่วนที่ 3 ได้แก่ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียม ขั้นตอนการดำเนินการ ขั้นตอนประเมินผล ส่วนที่ 4 ได้แก่ เงื่อนไขและข้อจำกัด ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ และเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค (ศักดิ์ สถาพรวงษา. 2549) และศักดิ์จิต ภาสจิตต์ (2550) ได้สรุปรูปแบบว่า มียอดประกอบ 3 ส่วนที่ 1 หลักการพื้นฐาน (1.1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (1.2) หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ (1.3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 2 โครงสร้างระบบการบริหาร ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงาน (3.1) การเตรียม การดำเนินงาน (3.2) การดำเนินงาน (3.3) การประเมินผล และ (3.4) สรุปและ

รายงานผล เช่นเดียวกับ เยาวเรศ ตระกูลวิรุยุทธ์ (2558) ที่ศึกษาวิจัย รูปแบบการบริหารองค์กรสมรรถสูงของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี 4 ส่วน เช่นเดียวกับที่กล่าวมา

การพัฒนาารูปแบบ

จากการศึกษาที่ว่า รูปแบบไม่มีข้อกำหนดเฉพาะที่แน่นอนว่า รูปแบบจะมีโครงสร้างอย่างไร ประกอบด้วยอะไร โดยทั่วไปการสร้างรูปแบบมักเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาว่า จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจนอย่างไรในการพัฒนา ซึ่งหลักในการพัฒนารูปแบบ ก็มีขั้นตอนต่างๆ จากแนวความคิดของนักวิชาการที่หลากหลาย สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างทางความคิด โดยศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเรื่องนั้นๆ ซึ่งมีหลักการพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความรู้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนารูปแบบ 3) การตรวจสอบรูปแบบ และ 4) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

การประเมินรูปแบบกับมาตรฐานการประเมิน

การประเมินรูปแบบ หรืออาจเรียกว่า การตรวจสอบรูปแบบ มีความจำเป็น และมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการตรวจสอบรูปแบบนั้นๆ ว่ามีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพียงตรง เชื่อถือได้เพียงใด เป็นข้อดีที่มองเห็นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างมีเหตุมีผล และทำให้รู้ผลของโครงการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ส่วนใดของโครงการที่ควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ในการประเมินทางการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสรุป ส่วนใหญ่จึงนิยมการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังเช่น ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการประเมินรูปแบบ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ จะเป็นการเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา อาจจะผสมผสานปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความ

เหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน มีความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้น เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี

ด้านมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินนั้น มีนักวิชาการได้พัฒนา และกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระบบแผนงาน โครงการ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน ซึ่งนำมาใช้ในการประเมินรูปแบบ

ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรและหรือกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเสมือนเป็นคำมั่น หรือพันธะสัญญาทางธุรกิจที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน รวมถึงครอบครัวของพวกเขา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และสังคมในวงกว้าง (สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2543) ดังเช่น สถาบันไทยพัฒน์ (2552) เป็นองค์กรที่ศึกษาวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้บัญญัติศัพท์ใหม่ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ขึ้นมาว่า “บรรษัทภิบาล” หมายถึง การดูแลรักษาไม่เฉพาะในส่วนที่เป็นกิจการ แต่ยังแผ่ขยายกว้างออกไปครอบคลุมในส่วนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่อยู่โดยรอบกิจการ ด้วยเงื่อนไขของความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ในฐานะสมาชิกของสังคมนั้นๆ และการมีคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและนอกกิจการอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (ISO) (2553) กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เป็นเรื่องของหน้าที่การตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยสามารถวัดผลได้ 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการวิเคราะห์หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคมของนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ดังเช่น แนวคิดขององค์การสหประชาชาติ (UN) (2555) ให้วิสาหกิจดำเนินการตามหลักสากล 10 ประการ สำหรับนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 4 เรื่อง ได้แก่ สิทธิมนุษยชน (Human Rights) มาตรฐานแรงงาน (Labors) สิ่งแวดล้อม (Environment) และเรื่องการต้านทุจริต (Anti-Corruption) และองค์การมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ (ISO) (2553) เสนอแนะแนวทางและขอบเขตของความรับผิดชอบต่อทางสังคมขององค์กร กำหนดทิศทางไว้ 7 ประการ ได้แก่ 1) หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย 2) หลักการเคารพต่อแนวปฏิบัติระดับชาติ หรือระดับสากล 3) หลักการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย 4) หลักของการแสดงรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ 5) หลักการความโปร่งใส 6) หลักการความเคารพในสิทธิ และ 7) หลักการความเคารพในความหลากหลาย ส่วนสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) (2548) ได้ยกย่องหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการบริษัท เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ 8 หมวด ได้แก่ 1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม 3) การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 4) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค 5) การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม 6) การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม 7) การเผยแพร่ข่าวสารจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม และ 8) การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือนักวิชาการ เช่น ฟลิปโป (Filippo, 1966 อ้างถึงใน อมรรวณ แก้วผ่อง, 2542) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำเร็วนี้นี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ ความผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์ จากที่กล่าวมาข้างต้น

ตาราง 1 การสังเคราะห์หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการของ ความ รับผิดชอบต่อ สังคมของ องค์กร	รายชื่อองค์กร / นักวิชาการ				
	UN (2555)	ISO (2553)	กรมกตสด หลักทรัพย์ (2548)	ฟลิปโป (Filippo, 1966)	ผู้ เขียน
1. หลักการ ของความ รับผิดชอบต่อ		√	√	√	√
2. หลักการ ของความ โปร่งใส	√	√	√		√
ตรวจสอบได้					
3. หลักการ ของความ เสมอภาค	√	√	√	√	√
4. หลักการ ของการมี ส่วนร่วม	√	√	√	√	√
5. หลักการ การพัฒนา อย่างต่อเนื่อง		√	√		√

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าหลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การทำให้องค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม มีสมดุล อยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน องค์กรดำเนินงานโดยใช้หลักการประกอบด้วย หลักการของความรับผิดชอบต่อ หลักการของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หลักการของความเสมอภาค หลักการของการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม และหลักการของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อนำหลักการมาใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และวางรูปแบบการบริหารงานให้มีองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน เพื่อการยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานการบริหารจัดการศึกษา และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม ให้มากขึ้น

องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดของนักวิชาการ ด้านขอบข่ายของความรับผิดชอบต่อสังคม และ องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม และจาก นิยามของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดย มองว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพันธสัญญาที่

องค์กรธุรกิจมีต่อสังคมอันประกอบด้วย 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อทางกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อเชิงสาธารณประโยชน์ (Carroll, 1991) รวมทั้งแนวคิดของนักวิชาการคนอื่น ๆ ที่กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่างๆ ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกธุรกิจ ที่มีต่อผู้บริโภค ผู้บริหาร พนักงาน รวมทั้งต่อสังคมส่วนรวมด้วย

จากตาราง ผู้เขียนได้สรุปเป็นองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคม 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อทางกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อเชิงสาธารณประโยชน์ ซึ่งองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร (ประยงค์ มีใจชื้อ, 2556) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางด้านกฎหมายและการเมือง สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางด้านปัจจัยทางธรรมชาติ ในด้านปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมหรือสถานะที่เอื้อ หรือเกื้อหนุนให้การดำเนินงานขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 4) การสื่อสาร และ 5) การจัดกระบวนการ (Hanna, 1988 อ้างถึงใน นิสิตาร์ก เวชยานนท์, 2554; และอนันตชัย ยूरประดม, 2550)

ในอีกด้านหนึ่ง ก็มียุทธศาสตร์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม อันหมายถึง ปัจจัยที่นำไปสู่ความล้มเหลว หรือสถานะ หรือสถานการณ์ที่ขัดขวางการดำเนินงานขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้ระหว่างผู้บริหารกับ ครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สอดคล้องกัน 2) การรับรู้ของผู้บริหารกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ของสถานศึกษาไม่

สอดคล้องกัน 3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ และการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกัน 4) การปฏิบัติของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูและบุคลากร และความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สอดคล้องกัน และ 5) โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนไม่สอดคล้องกับการเป็นสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Davis, 1975)

การบริหารสถานศึกษา

บริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาใช้ในการบริหารจัดการสร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวัดผล เปิดเผยผลของความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อชื่อเสียงขององค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่การดำเนินงานขององค์กรควบคู่ไปกับสังคม และในการนำมาพัฒนานั้นต้องมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาควบคู่กันไปด้วย (สุตารัตน์ หลงมา และกัมปนาท วัชรธนาคม, 2557) ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติเหล่านี้คือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม และมีคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมจะสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร โดยทั่วไปหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม ดังเช่น วิโรจน์ สารัตนะ (2545) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือแนวความคิดของสมคิด บางโม (2555) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงหมายถึง กระบวนการ

ดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลตามนโยบาย แผนงานเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง การบริหารการศึกษาเป็น กระบวนการเชิงระบบที่มีขั้นตอนกระบวนการ วิธีการ บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนการ ดำเนินงานของสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ องค์การ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการ ปรับปรุงและควบคุม ซึ่งหมายถึงการตรวจสอบการ ปฏิบัติการว่า เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้มาตรฐานที่ กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อทำการแก้ไข เปลี่ยนแปลง การ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนดไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งสถานศึกษา บางแห่งได้แยกแขนงย่อยออกไปเป็นการบริหารงาน อื่นๆ ตามบริบทของตน รวมทั้ง จากการศึกษาแนวคิด ของนักวิชาการที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์และ สังเคราะห์ กล่าวได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มี 7 งาน ได้แก่ 1) งานวิชาการ 2) งานบุคคล 3) งานธุรการ การเงินและงบประมาณ 4) งานกิจการ นักเรียน 5) งานความสัมพันธ์กับชุมชน 6) งานอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม และ 7) งานนโยบายและ แผนงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า การบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาเน้นเป็น องค์การหลักเบื้องต้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วย แนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) การ บริหารการศึกษาตามองค์ประกอบของรูปแบบ มีหลักการ วิธีการ ตามขอบข่ายของงานตามนโยบาย การศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นการ วางรากฐานการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ส่งผลไปถึงการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต จึง จำเป็นต้องมีหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การพัฒนาองค์การทางการศึกษาด้วย แนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) นอกจาก จะพัฒนาให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา

และความเป็นไทยแล้ว ยังมุ่งเน้นให้เยาวชนมีค่านิยมที่ ดีต่อการพัฒนาสังคม โดยถือประโยชน์ของส่วนรวม เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ไม่เพียงแต่จะพัฒนาการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของสังคมแล้ว ยังเป็นการยกระดับ และมาตรฐานการศึกษาไปสู่ระดับสากลอีกด้วย

จากการศึกษานี้ สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ของการ บริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรูปแบบ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการ พัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตามองค์ประกอบของรูปแบบ ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ส่วนนำ ตัวแบบ ขั้นตอนการนำไปใช้ และเงื่อนไขข้อจำกัด ซึ่งสถานศึกษาอื่นๆ สามารถ ปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของ ตน ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาเยาวชนให้มีความ รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้เป็นปกติสุข ภายใต้อิทธิพลของความถูกต้อง โปร่งใส และการมี จริยธรรมที่ดี และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการ พัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ รองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- จินตนา จันท์เจริญ. (2553). การพัฒนารูปแบบการ บริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ สำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการ เทียบเคียงสมรรถนะ. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ศักดิ์ภู่อารม. (2545). การนำเสนอรูปแบบ การบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดิเรก วรณเดียร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (2554). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า (Strategic Human Capital Management for Value Creation). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- ประยงค์ มีใจอ้อ. (2556). 12 กระบวนการการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์. (2558). รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิร ภูสาระ. (2551). การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธิ์.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ดา สถาพรจนา. (2549). การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันไทยพัฒนา. (2552). 6 ทิศทาง CSR ปี 2552. กรุงเทพฯ: มูลนิธิชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สถาบันไทยพัฒนา. (2552). รายงาน "6 ทิศทาง CSR ปี 2552". กรุงเทพฯ: สถาบันไทยพัฒนา..
- สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2543). การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทไทย. กรุงเทพฯ: สภาธุรกิจ.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). (2548).

- สุดารัตน์ หลงมา และกัมปนาท วัชรนามคม. (2557). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 3(2): 89-100.
- องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน. (ISO) (2553).
- องค์การสหประชาชาติ (UN). (2555). **กรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ**. กรุงเทพฯ: สหประชาชาติ.
- อนันตชัย ยूरประดม. (2550). “กรอบตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ” รายงานการสัมมนาเรื่อง ครบเครื่องรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการประเมินผล CSR. กรุงเทพฯ: สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม.
- อมรรวรรณ แก้วผ่อง. (2542). การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่ม และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดน้อยใน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organization Stakeholders. **Business Horizons**. 34(4): 39-48.
- Daft, R. L. (1998). **Organization Theory and Design International Thomsonson**. Ohio: South-Western College Publishing.
- Davis, E. (1975). Five Propositions for Social Responsibility. **Business Horizons**. 18(3): 19-24.
- Eisner, E. (1976). Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Education Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**. 39(2): 192-193.
- Hersey, P. & Johnson, D. E. (1996). Great Ideas Revisited: Revisiting the Life-cycle theory of Leadership. **Training & Development**. 50(1): 42-47.
- Longman. (1987). **Literary Approaches to Biblical Interpretation**. Grand Rapids, Mich.: Academie Books.
- McMillan, A. & Schumacher, A. (2001). **Research in Education: A Conceptual Introduction**. New York: Longman.
- Stoner, J. A. F.; & Wankel, C. (1986). **Management**. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Stufflebeam, et al. (1971). **Educational Evaluation & Decision Making**. Itasca, IL: Peacock Co.
- Tosi, H. L.; & Carroll, S. J. (1982). **Management**. 2nd ed., New York: John Wiley and Sons.
- Willer, D. (1986). **Theory and the Experimental Investigation of Social Structures**. New York: Gordon and Breach Science Publishers.

ระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ The System of Community Economy with the Balance of Peat Swamp Forests

ผศ.ดร.สีบพงศ์ สุขสม *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของป่าพรุที่มีผลต่อวิถีชีวิตของชุมชนและบทบาทภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเพื่อนำเสนอผลการวิจัยนี้ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาวิถีทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงปัญหาความขัดแย้งภายในชุมชนเอง

ผลการวิจัย พบว่า สภาพทางธรรมชาติของป่าพรุมีความสำคัญต่อชุมชนในทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยวัตถุดิบจากธรรมชาติในป่าพรุ เช่น ปลูกน้ำจืดชนิดต่างๆ และต้นจูดซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของชุมชน ส่วนบทบาทของรัฐต้องทำหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ และสะท้อนถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งสังคมต้องได้รับรู้และมีความจำเป็นต่อการบริหารงานตามนโยบาย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน ในพื้นที่วิจัย พบว่าป่าพรุในพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชนโดยตรง ที่อาศัยความหลากหลายทางชีวภาพของป่าพรุแห่งนี้เพื่อการดำรงชีพของชาวชุมชน ส่วนบทบาทของรัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรไว้เพื่อช่วยกันดูแลรักษาป่าพรุให้ดำรงอยู่ต่อไป

คำสำคัญ: เศรษฐกิจชุมชน, ความสมดุลของป่าพรุ

Abstract

The aim of this research was to study the natural environment of peat swamp forests that affects the community way of life and the government's responsibilities for the conservations of resources and environment. This research will be presented to the relevant authorities in order to find a way to resolve problems, including the problem of conflicts within the community.

The result indicated that the natural condition of peat swamp forests is important for the economy of the community using natural materials in peat swamp forests; for example, several of freshwater fishes and Cyperaceae which is the crops for community economy. The government must act on resources conservation following the set of policies which reflects problems and how to resolve problems. In addition, the community must know the set of policies. The 25 experts were interviewed in the research area, it was found that the peat swamp forests in Pak Panang River Basin, Nakhon Si Thammarat province directly related with people's way of life. The peat swamp forests have several of biological diversities for the community way of life. The role of government should encourage people participation and be attached importance of resources conservation to maintain the peat swamp forests.

Keywords: Community economy, the balance of peat swamp forests

* อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ป่าไม้เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้นเองและเป็นแหล่งพักพิงของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตมาตั้งแต่ยุคดึกดำบรรพ์ก่อนแล้ว สิ่งมีชีวิตกับป่าจึงมีอาจแยกออกจากกันได้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีลักษณะที่สิ่งมีชีวิตเป็นฝ่ายพึ่งพาป่ามากกว่าสิ่งมีชีวิตให้ประโยชน์แก่พืชพรรณไม้ตามธรรมชาติ หลังยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม การเข้ามาล่าอาณานิคมของชาวตะวันตกในทวีปเอเชียเป้าหมายคือ การแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติอันรวมถึงป่าไม้อันอุดมสมบูรณ์ในภูมิภาคนี้ซึ่งส่งผลให้เกิดเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมป่าไม้ขึ้น ในเวลาต่อมาได้ทำให้พื้นที่ป่าถูกทำลายและลดจำนวนลงโดยลำดับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้มาโดยตลอด แต่ดูเหมือนเป็นความล้มเหลวในทางปฏิบัติ นโยบายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่อาจบรรลุผลสำเร็จ ทุกภาคส่วนในสังคมไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้ ในขณะที่พระราชดำริด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติ ในวโรกาส เสด็จพระเกียรติของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาในหลายๆ ครั้งที่ผ่านมามีได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ว่า “ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่พิภพนี้มีอยู่จำกัด ในขณะที่ประชากรของโลกนั้นเพิ่มจำนวนอย่างมากมายและรวดเร็ว ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเกิดขาดแคลนและทำให้การดำเนินชีวิตในโลกนี้ยากลำบากขึ้นทุกวัน ภาวะนี้ก็มีใช่จะเป็นภาวะที่เกิดขึ้นชั่วคราว หากแต่จะต้องเป็นไปโดยตลอดและอาจทวีความรุนแรงขึ้นต่อไป...” (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. 2535) ความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตกับผืนป่าและการเริ่มต้นของสิ่งมีชีวิตเกิดขึ้นที่ป่าเขตร้อนนั้น เมื่อสิ่งมีชีวิตในมหาสมุทรเหล่านั้นคืบคลานเข้าสู่ฝั่งก็เจริญเติบโต แถบอาณานิคมเขตร้อนที่อบอุ่นชุ่มชื้นช่วงก่อนยุคน้ำแข็งนั้นพืชพันธุ์เขตร้อนกระจายปกคลุมไปทั่วผืนพิภพแล้ว ไดโนเสาร์ (Dinosaurs) ซึ่งถือเป็นสัตว์ในเขตร้อนก็อาศัยอยู่ทั่วไป แม้แต่ในทวีปแอนตาร์กติกา ซึ่งครั้งหนึ่งก็เคยมีพืชและสัตว์เขตร้อนอยู่อย่างสมบูรณ์ ดังหลักฐานคือ ซากกระดูกไดโนเสาร์ที่พบได้พบน้ำแข็งและซากเมล็ดพืชและเกสรดอกไม้ที่พบในเขตอลาสกา เกือบจะไม่มีพืชพันธุ์ชนิดใดในโลกที่ไม่ได้สืบสายมาจากชีวิตใน เขตร้อน

แม้แต่ต้นแคคตัส (Cactus) พืชตระกูลกระบองเพชรที่พบในถิ่นแถบทะเลทราย สัตว์ส่วนใหญ่รวมทั้งมนุษย์ก็ล้วนมีวิวัฒนาการมาจากสัตว์ที่มีลักษณะคล้ายลิงที่อาศัยในป่าเขตร้อนในทวีปแอฟริกา เมื่อหลายพันปีมาแล้วมีการค้นพบร่องรอยซาก ศาสนสถานที่พักพิงพักคลุมไปด้วยเถาวัลย์และรากไม้เกาะเกี่ยวอยู่ในป่าเขตร้อนบางแห่ง เช่น นครวัดในประเทศกัมพูชา ซึ่งแสดงถึงอารยธรรมของชนชาติ อันเก่าแก่ที่เคยรุ่งเรืองนานนับพันปี แม้ว่าอารยธรรมดังกล่าวจะล่มสลายไปนานแล้ว แต่ป่าเขตร้อนในเขตรากก็ยังคงมีอยู่ (อรรถกรณ คูหเจริญ นาวายุทธ. 2545) ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นศูนย์กลางของความหลากหลายทางชีวภาพในเขตอินโด-พม่า (Indo-Burma) ครอบคลุมอาณาบริเวณตั้งแต่เมียนมาและอรุณชาลในอินเดีย จิตตะกองในพม่า ไปจรดเวียดนามแถบตอนใต้ของแคว้นญานกวางสีและไหหลำของประเทศจีน โครงการสวนป่าและป่าเขาสำนักทางภาคใต้ของไทย แม้จะเป็นป่าผืนเล็กๆ แต่เมื่อยังเป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์ ก็สามารถเป็นที่เกิดของแหล่งต้นน้ำลำธาร เป็นที่อยู่อาศัยอันผาสุกของสัตว์ป่า อาจเป็นเพียงป่าดิบชื้นผืนเล็กๆ ที่มีเนื้อที่เพียง 1,250 ไร่ ตั้งอยู่ในเขตตำบลกะลุวอ อำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส ทุกตารางนิ้วของผืนป่าดิบแห่งนี้ ก็คือความชุ่มชื้นที่เกิดจากไม้ทุกต้นช่วยกันสร้างขึ้นตั้งแต่ไม้เล็กผิวน้ำดินไปจนถึงไม้ใหญ่ของป่าที่มีขนาดลำต้นสูงใหญ่ รกครึ้ม และสูงตระหง่าน เรียงรายต้นแล้วต้นเล่าไปตลอดพื้นที่ป่าที่บางต้นสูงใหญ่ มีลำต้นวัดโดยรอบได้เกือบ 2 เมตร ด้วยความชุ่มชื้นที่เกิดจากความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้ที่สร้างสมตัวเองมาเป็นเวลานานทำให้ป่าแห่งนี้เป็นป่าที่ให้กำเนิดต้นน้ำให้กับอ่างเก็บน้ำบ้านเขาสำนักให้ได้นำน้ำใช้ในหมู่บ้านตลอดปี (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. 2535)

ป่าพรุเขตร้อน (Tropical swamp forest)

อรรถกรณ คูหเจริญ นาวายุทธ (2545) ได้อธิบายลักษณะป่าพรุเขตร้อน (Tropical swamp forest) ไว้ดังนี้ ป่าพรุเขตร้อน เป็นป่าที่พบบริเวณหุบเขาที่มีสภาพดินเลวและชื้นแฉะเกือบตลอดเวลา แม้ว่าจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับป่าประเภทที่จมอยู่ใต้น้ำบางฤดูกาล (Seasonally flooded) อาจจะนานครั้งละหลายเดือนและราวปีละครั้งเป็นอย่างน้อย ต้นไม้สูงจะมี

ระดับไม่เท่ากัน และอาจหักโค่นง่าย ส่วนไม้ขนาดเล็กกลางและเตี้ยมักจะมีไม้กึ่งชนิดและเป็นชนิดที่งอกง่าย เช่น ไม้จำพวกปาล์ม ต้นไม้ส่วนมากจะมีรากชนิดรากค้ำยัน (Still-roots) ป่าพรุจะมีชนิดพันธุ์พืชน้อยกว่า และส่วนใหญ่จะเป็นพืชจำพวกไม้ชั้นล่าง หญ้าหรือเฟิร์น ต้นไม้จะสูงไม่เกิน 30 เมตร และมีโคนรากแบบพูพอน (Buttresses) และรากค้ำยัน (Still-roots) อาจแยกออกได้อีก 2 ชนิด คือ 1) ป่าที่มีไม้จำพวกใบกว้างเป็นส่วนมาก ได้แก่ พืชจำพวกใบเลี้ยงคู่ (Dicotyledonous) 2) ป่าที่มีปาล์มเป็นไม้หลัก แต่ยังมีไม้ชั้นล่างชนิดมีใบกว้างกระจายอยู่ทั่วไป

จากลักษณะข้างต้นป่าพรุจึงเป็นประเภทของป่าดิบชื้นประเภทหนึ่ง ที่อยู่ในพื้นที่ราบลุ่ม เกิดจากแอ่งน้ำจืดเกิดขังตัวติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน มีการสะสมของชั้นดิน อินทรีย์วัตถุ เช่น ซากพืช, ซากสัตว์, เศษซากของต้นไม้ ใบไม้ ต่างๆ จนย่อยสลายช้าๆ กลายเป็นดินพีตหรือดินอินทรีย์ที่มีลักษณะเหนียวบวมเหมือนฟองน้ำที่มีความหนาแน่นน้อยอุ้มน้ำได้มาก และพบว่าการสะสมระหว่างดินพีตกับดินตะกอนทะเลสลับกัน 2-3 ชั้น เนื่องจากน้ำทะเลเคยมีระดับสูงขึ้นจนท่วมป่าพรุ เกิดการสะสมของตะกอนน้ำทะเลถูกขังอยู่ด้านใน พันธุ์ไม้ในป่าพรุตายลงไป และเกิดเป็นป่าชายเลนขึ้นมาแทนที่ เมื่อระดับน้ำทะเลลดลงและมีฝนตกลงมาสะสม น้ำที่ขังอยู่จึงซึมลง และเกิดป่าพรุขึ้นมาอีกครั้ง ดินพรุชั้นล่างมีอายุถึง 6,000-7,000 ปี ส่วนดินพรุชั้นบนอยู่ระหว่าง 700-1,000 ปี สภาพโดยทั่วไปของป่าพรุ นั้น คือ พื้นด้านล่างจะเป็นพรุมีน้ำขังตลอดทั้งปี น้ำจะมีสีเขียวหรือน้ำตาลเข้ม อันเกิดจากการหมักหมมตัวมาอย่างยาวนานของซากพืชซากสัตว์ น้ำจะมีสภาพเป็นกรดมากกว่าค่าของน้ำปกติ (pH ต่ำกว่า 7) ระบบนิเวศในป่าพรุนั้นมีความหลากหลาย และเกี่ยวเนื่องเกี่ยวพันกัน ไม้ยืนต้นจะมีระบบรากแขนงแข็งแรงแผ่ออกไปเกาะเกี่ยวกันเพื่อจะได้ช่วยพยุงลำต้นของกันและกัน และให้ยืนตัวทรงอยู่ได้ ดังนั้นต้นไม้ในป่าพรุจึงอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม หากต้นไม้ต้นหนึ่งล้ม ต้นอื่นจะล้มตามไปด้วย สำหรับในประเทศไทย พื้นที่ที่มีป่าพรุเกิดขึ้นนั้น มักจะเป็นที่ภาคตะวันออกและภาคใต้ตั้งแต่จังหวัดชุมพรลงไป และพบบ้างในบางส่วนของภาคกลาง ในปัจจุบันพื้นที่ป่าพรุที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย คือ ป่าพรุ

สิรินธร หรือป่าพรุโต๊ะแดง ในจังหวัดนราธิวาส มีเนื้อที่กว่า 125,625 ไร่ ในอดีตเคยมีป่าพรุในประเทศไทยมากถึงกว่า 400,000 ไร่ กินเนื้อที่กว่า 50 ล้านไร่ แต่ได้ค่อยๆ ลดปริมาณลงจากการถูกบุกรุกแผ้วถางทำการเกษตร จนปัจจุบันเหลือไม่ถึง 60,000 ไร่ การคงอยู่ของป่าไม้ที่กล่าวมาข้างต้น มิได้หมายถึงถึงความสมบูรณ์ในด้านเดียว อีกด้านหนึ่งของปัญหาก็คือ การที่ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลายไป บริเวณกว้างทั่วทั้งประเทศ (วิกิพีเดีย. 2559) จากสถิติ พบว่า พื้นที่ป่าลดน้อยลงอย่างน่าตกใจ พื้นที่ลุ่มน้ำปากพนังบางส่วนมีสภาพเป็นป่าพรุเคยอุดมสมบูรณ์และมีความหลากหลายทางชีวภาพที่มีความแตกต่างทางภูมิศาสตร์ แถบชายฝั่งทะเลประชาชนประกอบอาชีพประมง ที่ราบลุ่มและแหล่งน้ำมีการทำประมง และที่ราบสูงเชิงเขาเป็นพื้นที่ทำสวนยางและผลไม้ นานาพรรณ เมื่อหนึ่งร้อยกว่าปีที่ผ่านมา ถูกบรรยายไว้ด้วยพระราชหัตถเลขาของรัชกาลที่ 5 เมื่อคราวเสด็จประพาสหัวเมืองปักษ์ใต้ ในปี พ.ศ. 2449 แสดงให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองและความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่ลุ่มน้ำเป็นอย่างดี ในอดีตพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนังเคยรุ่งเรือง และเป็นที่ลุ่มน้ำแห่งการสร้างอารยธรรม เป็นแหล่งความอุดมสมบูรณ์ในฐานะพื้นที่ผลิต เป็นเมืองเปิดทางการค้าเป็นอู่ข้าวอู่น้ำที่สำคัญของภาคใต้ รวมทั้งมีการส่งออกไปยังพื้นที่ใกล้เคียงอีกด้วย พื้นที่ลุ่มน้ำปากพนังในอดีตมีความอุดมสมบูรณ์ด้านพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ และด้านต้นน้ำปริมาณน้ำในคลอง สะอวดที่มีมากพอที่จะป้องกันการรุกตัวของน้ำเค็มในฤดูฝน และมีการปรับสภาพน้ำให้เป็นน้ำกร่อยในฤดูแล้ง โดยทิศทางการไหลเวียนของน้ำจะไหลจากทิศตะวันตกเฉียงใต้ไปทิศตะวันออกเฉียงเหนือผ่านอำเภอสะอวด เรียกว่าคลองสะอวด ผ่านอำเภอเชียรใหญ่ เรียกว่าคลองเชียร ผ่านอำเภอปากพนังเรียกว่าคลองปากพนัง และลงสู่ทะเลที่อ่าวปากพนัง ความรุ่งเรืองของกิจการค้าข้าวของชาวจีนที่ปากพนังได้สิ้นสุดลงอย่างสิ้นเชิงหลังเกิดมหาวัตภัยพิภตล่มแหลมตะลุมพุก เมื่อ พ.ศ. 2505 มหาวัตภัยครั้งนั้นไม่เพียงกวาดล้างทำลายนาข้าวบ้านเรือน ชีวิตผู้คน ทรัพย์สิน และเครื่องทำมาหากินไปในชั่วพริบตา หากแต่ทำลายวิถีชีวิตและผลการผลิตข้าวได้ตกต่ำลงอย่างสิ้นเชิง ส่งผลให้โรงสีข้าวขนาดใหญ่ต้องปิดกิจการลงหลายแห่ง ชาวจีนจำนวนมากจึง

ต้องอพยพแยกย้ายไปหาที่ทำกินและสู่ทางการค้าใหม่ หนาข้าววิกฤตราคาน้ำมันที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาไล่เลี่ย ยิ่งตอกย้ำให้กิจการโรงสีไฟและการประมงยิ่งได้รับผลกระทบจนต้องล้มเลิกกิจการ และมีผลทำให้ผู้คนเริ่มทยอยอพยพออกจากพื้นที่มากขึ้นเรื่อยๆ ส่วนชาวบ้านที่ยังคงปักหลักอยู่ก็เริ่มดิ้นรนหาสู่ทางทำมาหากินใหม่ ๆ ด้วยการเริ่มบุกกรู ผัวถางทำลายพื้นที่ป่าต้นน้ำของกลุ่มน้ำเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ พื้นที่แห่งนี้ก็คือพื้นที่ในอำเภอปากพ่องในจังหวัดนครศรีธรรมราช นี่ก็จุดเริ่มต้นที่ทำให้ “ลุ่มน้ำปากพ่อง” ต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ร้ายแรงอีกครั้ง (สำนักงานทรัพยากรสิ่งแวดล้อมพระมหากษัตริย์. 2556)

ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ ทั้งป่าไม้โกงกางและป่าพรุ ป่าโกงกางในพื้นที่อำเภอปากพ่องจะอยู่บริเวณอ่าวปากพ่อง ในอดีตมีสภาพที่อุดมสมบูรณ์เป็นอย่างมาก แต่ต่อมาได้ถูกทำลายด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น การตัดไม้ไปขาย การบุกกรูที่ป่าและการทำนาเกลือ เป็นต้น ส่งผลให้สภาพป่าชายเลนเสื่อมโทรมลง ส่วนป่าพรุที่สำคัญ คือ พรุควนเคร็ง ซึ่งเป็นป่าพรุที่มีพื้นที่มากเป็นอันดับที่ 2 ของประเทศ รองจากพรุโต๊ะแดง แต่ในช่วงที่ผ่านมา ป่าพรุได้ถูกไฟป่าเผาผลาญเสียหายไปเป็นจำนวนมากมหาศาล ส่งผลให้ป่าพรุเสื่อมโทรมลง ปัจจุบันได้ประกาศเป็นเขตพื้นที่ป่าสงวนในเขตพื้นที่ของ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอปากพ่อง มีพื้นที่เป็นป่าสงวนแห่งชาติป่าบก ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติป่าเขาพระบาทอยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอเชียรใหญ่ เนื้อที่ประมาณ 1,525 ไร่ ป่าสงวนแห่งชาติป่าพรุ ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติป่าคลองค้ออยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอเฉลิมพระเกียรติมีเนื้อที่ประมาณ 28,668 ไร่ สำหรับป่าสงวนแห่งชาติที่อยู่ในเขตอำเภอปากพ่อง ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติป่าชายเลนปากพ่องฝั่งตะวันออกและป่าเกาะไชยซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ 35,156 ไร่ ป่าสงวนแห่งชาติป่าปลายแหลมตะลุมพุก มีเนื้อที่ประมาณ 353 ไร่ ป่าสงวนแห่งชาติป่าชายเลนปากพ่องฝั่งตะวันตก มีเนื้อที่ประมาณ 8,162 ไร่ นอกจากนี้ยังมีป่าจากซึ่งเป็นพืชตระกูลปาล์มอีกประมาณ 25,954 ไร่ (บรรเลง อินทร์จันทร์. 2558)

จากความรุ่งเรืองในอดีตในเชิงวัฒนธรรม เศรษฐกิจชุมชน บริบททางสังคม การเมือง การปกครอง และความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ ดังปรากฏตามข้อมูลข้างต้นในอดีตเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความอุดมสมบูรณ์ไม่น้อยหน้าจังหวัดอื่นในประเทศไทย แต่จากสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันความเสื่อมโทรมที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้เหลือน้อยลงหรือหมดลงไปแล้ว และไม่สามารถที่จะหามาทดแทนได้ดังเดิมแล้ว ผู้วิจัยมีความประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นตามกระบวนการในระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

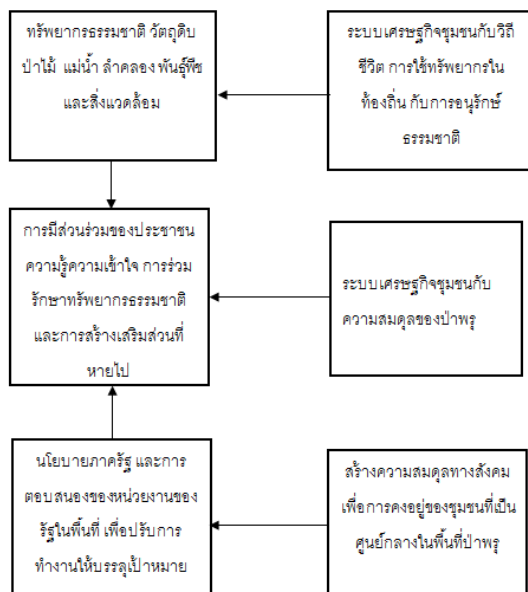
1. เพื่อศึกษานโยบายสาธารณะด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและกระบวนการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาความต้องการปัจจัยต่อการดำรงชีพของชุมชนที่อาศัยทรัพยากรธรรมชาติและการเรียนรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรให้คงอยู่เพื่อผลประโยชน์ของคนรุ่นหลัง
3. เพื่อศึกษาและสะท้อนถึงปัญหาและหาวิธีทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงปัญหาความขัดแย้งภายในชุมชนเอง และความขัดแย้งของชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ และใช้เป็นแนวนโยบายด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาหน่วยวิเคราะห์การวิจัยขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วย

1. ศึกษาหน่วยวิเคราะห์ 1) ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าพรุและพืชพันธุ์ทางธรรมชาติ 2) การมีส่วนร่วมของประชาชน 3) นโยบายภาครัฐและการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ 4) ระบบเศรษฐกิจชุมชน และ 5) ระบบการสร้างสมดุลของวิถีชีวิตชุมชน
2. ศึกษาผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจชุมชนของป่าพรุที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและได้รับ

การยอมรับเพื่อคงอยู่ และยังความผาสุกให้เกิดแก่ชุมชนอย่างแท้จริง



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตระยะเวลา ขอบเขตระยะเวลาในการปฏิบัติการงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงเวลาไว้ที่ มกราคม-ธันวาคม 2559

ขอบเขตพื้นที่ พื้นที่ที่ทำการวิจัยประกอบด้วย พื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอชะอวด อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และพื้นที่บางส่วนของอำเภอร่อนพิบูลย์ และอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่ปัจจุบันซึ่งควรค่าแก่การอนุรักษ์ไว้ด้วยความรู้ ความเข้าใจและความจำเป็น จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คนที่มีความสำคัญต่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันมีคุณค่ายิ่ง การวิจัยเรื่องระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ ผู้วิจัยใช้หลักแนวคิดของชาย โพธิ์ธิดา (2556) ที่ให้ความสำคัญแก่การตีความหมายมุ่งทำความเข้าใจกระบวนการสร้างและธำรงไว้ ซึ่งความหมายที่สลับซับซ้อนและละเอียดอ่อน จุดมุ่งหมาย

ของการวิจัยนี้ อยู่ในการเอาข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์หรือการกระทำ โดยคงไว้ซึ่งบริบทของเหตุการณ์หรือการกระทำเหล่านั้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาที่ให้อยู่ละเอียดเป็นบูรณาการ คือ การเชื่อมโยงเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ในระบบความหมายและแบบแผนทั้งหมด และนำเอาแนวคิดทางทฤษฎีหลากหลายมาใช้ในการศึกษา เช่น ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ทฤษฎีว่าด้วยการศึกษา วัฒนธรรม (Cultural Studies) นอกจากนี้ยังนำเอาวิธีการเก็บข้อมูลหลายอย่างมาใช้ เช่น การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา วิธีการเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Approach)

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย เป็นวิธีการทางธรรมชาติใช้หลักการ 4 ข้อต่อไปนี้ ในการดำเนินการกล่าวคือ 1) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และหัวหน้าหน่วยงานในพื้นที่ เช่น นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นบ้านตุล อำเภอลำชะอวด นายอำเภอลำชะอวด และท้องถิ่นอำเภอลำ และหัวหน้าสำนักงานป่าไม้ในพื้นที่ รวมถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอลำชะอวด อำเภอลำเชียรใหญ่ และอำเภอลำเฉลิมพระเกียรติ และผู้นำชุมชนในพื้นที่ 2) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อบันทึกข้อมูลรายละเอียดจากผู้ให้สัมภาษณ์ 3) การเข้าร่วมสังเกตของผู้วิจัยด้วยตนเองในการลงพื้นที่ในชุมชนพร้อมทั้งการเก็บข้อมูล 4) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัย (inductive analysis) เป็นการศึกษาประเด็นย่อยๆ ไปหาประเด็นใหญ่ในเชิงพรรณนาจากการให้ข้อมูลเชิงลึกของผู้ให้สัมภาษณ์ 5) หาข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากข้อมูล (Grounded theory) และ 6) การออกแบบวิจัยครั้งนี้มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์เฉพาะหน้า คือมีการยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นกับสถานการณ์เฉพาะหน้าในภาคสนาม (Emergent design) (ชาย โพธิ์ธิดา, 2556)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ ที่ค้นพบมีดังนี้

1. ด้านนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ได้รับการ

ปฏิบัติสืบต่อมาโดยตลอด แต่ดูเหมือนเป็นความล้มเหลวในทางปฏิบัติ ได้ชี้ให้เห็นถึงความพยายามในการดำเนินการสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมคือมีหน่วยงานของป่าไม้จังหวัดเข้าไปตั้งอยู่ในพื้นที่ดูแลพื้นที่อย่างใกล้ชิด แต่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนกลับมีความขัดแย้งกับประชาชนในพื้นที่ จึงไม่ส่งผลต่อเนื่องตามกระบวนการนโยบาย คือการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผลว่าโครงการต่างๆ ประสบผลสำเร็จตามนโยบายหรือไม่ ความขัดแย้งในชุมชนที่เกิดจากการแย่งชิงทรัพยากรในพื้นที่และเป็นคติความระแวงของเอกชนกับเอกชนด้วยกันเอง และระหว่างเอกชนกับหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งจำนวนพื้นที่ผืนป่าที่ลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง ย่อมแสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวของนโยบายของรัฐที่ได้ดำเนินการมาตามที่กล่าวข้างต้นไม่ประสบความสำเร็จ

2. ด้านความต้องการของชุมชนที่ต้องอาศัยทรัพยากรทางธรรมชาติและการเรียนรู้ถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรให้คงอยู่เพื่อผลประโยชน์ของคนรุ่นหลังชุมชนหรือประชาชนในพื้นที่ต้องอาศัยทรัพยากรจากแหล่งน้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า สัตว์น้ำ พืชพันธุ์ต่างๆ ที่ใช้เป็นวัสดุ อาทิเช่น การใช้พื้นที่ทำนาทุ่งในเขตอำเภอหัวไทร อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช การทำนาทุ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศในชุมชนอย่างรุนแรง เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการน้ำและดิน พื้นที่ก่อนทำนาทุ่งและหลังทำนาทุ่งแล้วจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมระบบนิเวศน้ำจืดและน้ำกร่อยที่มีอยู่เดิมจะถูกแทนที่ด้วยระบบนิเวศน้ำเค็มมากขึ้น ชุมชนจะสูญเสียพื้นที่ดินตามธรรมชาติที่มีอยู่แต่เดิม หลังจากทำนาทุ่งแล้วไม่สามารถปลูกพืชที่อาศัยน้ำจืดหรือน้ำกร่อยได้อีกเป็นการสูญเสียทรัพยากรทางธรรมชาติไปอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้การบุกรุกพื้นที่ป่าพรุโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ป่ามีสภาพเสื่อมโทรมเสียก่อนแล้วค่อยเข้าไปจับจองเป็นที่ทำกินภายหลัง กรณีเผาป่า ซึ่งเกิดเหตุการณ์เผาป่าทุกปีในหน้าแล้ง เป็นประเด็นของการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติระหว่างชุมชน และนายทุนเข้าไปบุกรุกพื้นที่เพื่อขยายพื้นที่ภาคเกษตรกรรม

3. การจัดตั้งหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติก็ยังคงได้รับการพัฒนาก้าวหน้ามาโดยลำดับ เป็นการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม

ของชุมชน ในพื้นที่บ้านเคิ่ง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นโครงการที่ประชาชนในท้องถิ่นได้พัฒนาอาชีพโดยการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิมของบรรพบุรุษ ยึดเอาสภาพแวดล้อมในชุมชนดั้งเดิมเป็นตัวกำหนดวิถีชีวิตในปัจจุบัน โดยการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนใช้ทรัพยากรจากพันธุ์พืชจำพวก “กก” หรือต้นกระจุตที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในป่าพรุ ต้นกระจุตมีรากเง้าฝังอยู่ใต้ดิน สามารถขยายพันธุ์ได้อย่างรวดเร็ว ต้นใหม่จะเจริญเติบโตแทนต้นเก่าที่ถูกตัดออกไปทำเป็นผลิตภัณฑ์ชนิดต่างๆ ชาวชุมชนอาศัยพืชพันธุ์ต้นกระจุตประกอบอาชีพโดยไม่ทำลายธรรมชาติ เป็นการอาศัย พึ่งพาธรรมชาติที่ลงตัว

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสะท้อนถึงปัญหาความล้มเหลวของนโยบายของรัฐในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางธรรมชาติ คือพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่ถูกประกาศไว้มีจำนวนลดลง และแม้ว่ารัฐสามารถยึดคืนพื้นที่ได้แต่ต้องมีการฟื้นฟูสภาพป่าทางธรรมชาติซึ่งไม่อาจกลับสู่สภาพเดิมได้ และหาวิถีทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงปัญหาความขัดแย้งภายในชุมชนเองและความขัดแย้งของชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ และใช้เป็นแนวนโยบายด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในอนาคตชุมชนบ้านเคิ่ง เป็นชุมชนในตำบลหนึ่งของอำเภอชะอวด อยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ป่าพรุควนเคิ่งเป็นพื้นที่ที่ถูกโอบล้อมด้วยป่าพรุ เป็นพื้นที่ในเขตลุ่มน้ำปากพนังมีเนื้อที่ประมาณ 200,000 ไร่ ครอบคลุม 5 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันพื้นที่ป่าพรุลดลงเหลือไม่ถึง 60,000 ไร่ (วิกิพีเดีย. 2559) ประกอบด้วย อำเภอชะอวด อำเภอหัวไทร อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอร่อนพิบูลย์ ป่าพรุเคิ่งอยู่ในเขตพื้นที่ประเภของป่าไม้ 1) เขตห้ามล่าสัตว์ทะเลน้อย 2) พื้นที่เตรียมประกาศเป็นเขตห้ามล่าสัตว์ป่าบ่อล้อถูกบุกรุกเพื่อขยายพื้นที่ทำมาหากินของประชาชนหรือกลุ่มทุนที่อาศัยชาวชุมชนบุกรุกเข้ามาก่อนแล้วนายทุนค่อยฉวยโอกาสเข้ามาซื้อราคาต่ำ และ 3) ป่าสงวนแห่งชาติ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้คงอยู่ควบคู่ไปกับชุมชนต่อไปท่ามกลางปัญหาอุปสรรค

หลายๆ ด้าน เช่น ความขัดแย้งระหว่างชุมชนกับเจ้าหน้าที่รัฐ การขาดงบประมาณ และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงาน ตลอดจนถึงการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มีความต้องการที่ดินเพื่อทำกิน เป็นต้น

อภิปรายผล

นโยบายการพัฒนาประเทศไทยที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ในขณะที่การพัฒนาชุมชนและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชนบทกลับไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร โดยเฉพาะช่วงแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 4 ได้ส่งผลทางลบต่อชุมชนในชนบทและทรัพยากรธรรมชาติเป็นอย่างมาก ประชาชนในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจ การเรียนรู้คุณประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์ทรัพยากรให้อยู่คู่กับประชาชนเพื่อเป็นแหล่งผลิตอาหาร ที่อยู่อาศัย และเป็นวัตถุดิบในการประกอบอาชีพเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เห็นได้จากจำนวนพื้นที่ป่าพรุที่ลดลงจากเดิม 200,000 ไร่ เหลือเพียง 60,000 ไร่ (วิกิพีเดีย. 2559) ภายในระยะเวลาเพียงไม่กี่ทศวรรษ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่น่าเป็นห่วงสำหรับการอนุรักษ์ป่าพรุแห่งนี้ แม้ว่าในปัจจุบันประชาชนในชุมชนมีความรู้ที่จะพึ่งพา และช่วยกันรักษาป่าพรุให้เป็นแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่ายังให้คงอยู่คู่กับชุมชนต่อไปก็ตาม แต่อาจจะสายเกินไปสำหรับสถานการณ์การรักษาป่าพรุในปัจจุบัน

การนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์มาใช้เป็นทุนสนับสนุนการพัฒนาประเทศและขยายฐานการผลิตโดยขาดการฟื้นฟูอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ผลที่ตามมา คือทรัพยากรธรรมชาติได้ลดลงและเสื่อมโทรมลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรป่าไม้ ในขณะที่ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและปริมาณประชากรนับวันที่จะเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำริสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. 2535) ซึ่งถ้าหากประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจย่อมจะนำมาซึ่งความเสียหายอย่างหนักจนกลายเป็นต้นทุนทางสังคมด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ต้องใช้งบประมาณ

แผ่นดินมาเยียวยาแก้ไข จนเกิดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคมและมีความแตกต่างทางฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนในแต่ละสาขาอาชีพตามมา

ความอุดมสมบูรณ์ของชุมชนในชนบทเองได้อาศัยทรัพยากรดั้งเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว ทำให้ชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า การนำเสนอแนวคิดและการนำนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติในชนบท การนำนโยบายไปปฏิบัติและผลกระทบของนโยบายต่อการพัฒนาชุมชนในชนบททางไกลและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของไทย ได้แสดงให้เห็นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่อมาในปัจจุบัน จึงเป็นข้อสังเกตและพิจารณาได้ถึงความเหมาะสมและการท้าทายในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมว่า ชุมชนที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้นั้นย่อมเกิดจากนโยบายของรัฐหรืออาศัยทรัพยากรธรรมชาติเป็นต้นทุนในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจนสนับสนุนให้มีองค์กรภาคประชาชนเพื่อดำเนินกิจกรรมในชุมชนแบบมีส่วนร่วม หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานป่าไม้ในพื้นที่ ฝ่ายปกครองของพื้นที่ มีการกำหนดเป็นกฎหมายชัดเจนในการร่วมกันใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรในพื้นที่เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นเอกภาพซึ่งกันและกัน
2. กำหนดให้โรงเรียน สถาบันการศึกษาในพื้นที่มีการเรียนการสอนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต้องเริ่มต้นมาจากชุมชนในชนบทที่เกิดจากความต้องการของชุมชนโดยตรง รัฐควรทำหน้าที่เป็นเพียงพี่เลี้ยงที่คอยสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองอย่างแท้จริง
3. มาตรการเข้มงวดเรื่องการลงโทษผู้ทำ ความผิดกฎหมายสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานโดยตรงหากมีความเสียหายเกิดขึ้นกับทรัพยากรป่าไม้ และ ป่าพรุในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม. (2535). พระราชดำรัสด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติ เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2535 ด้วยพระบารมีสู่ธรรมชาติและชีวิต. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัทฉลองรัตน.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2556). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง.
- บรรเลง อินทร์จันทร์. (2558). นวัตกรรมสังคมอันเนื่องมาจากพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนังนครศรีธรรมราช. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). ป่าพรุ. สืบค้น เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2559 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ป่าพรุ>.
- สำนักงานทรัพยากรสิ่งแวดล้อมพระมหากษัตริย์. (2556). วารสาร ด้วยพระเมตตา พลิกฟื้น พัฒนา ลุ่มน้ำปากพนัง. กรุงเทพฯ: บริษัท ดาวฤกษ์คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด.
- อรรธรณ คูหเจริญ นาวายุทธ. (2545). ป่าเขตร้อน (ฉบับปรับปรุงแก้ไขข้อมูลใหม่). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

Core Competencies and Psychological Factors of Personnel Affecting Performance Efficiency of the Academic Support Staff in Private Higher Education Institutions in Bangkok Metropolitan

สุพรรณิ สกุลช ¹ รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร์ ² และดร.นงคราญ วงษ์ศรี ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว ของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างสถาบันแบบง่าย มา 3 แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะหลัก คือ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวแปรทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ และจริยธรรมในการทำงาน

3. ตัวแปรความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มากกว่าตัวทำนายอื่นๆ ($r = 0.590$) และมีอำนาจทำนายพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.5

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก ปัจจัยทางจิตวิทยา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to study the core competency and the psychological factors effecting the job performance of the academic supporting staff in the private higher education institutions in Bangkok Metropolitan. The sampling group comprised 227 persons in 3 institutes, obtained by simple randomly selected from 6 institutes. The instrument was a 5-rating scale questionnaire. Descriptive statistics, percentile, Standard Deviation, correlation, and multiple regression analysis were used for data analysis.

Research finding were

1. The performance efficiency of the staff was at a high level.
2. The factor predicted the job performance efficiency of the supporting staff were core competency factors, i.e., the professional expert, and the psychological factors, i.e., creative thinking and work ethic.

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. Professional expert factor had correlation with job performance efficiency of the supporting staffs in the private higher education institutes more than the other factors at $r = 0.590$, and the predictive power effected to job performance efficiency at 46.5%

Keywords: Core Competencies, Psychological factors
Performance efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น เรื่องเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพด้านการจัดการศึกษาที่มีการปรับปรุงยกระดับเกณฑ์คุณภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทัดเทียมกับสถาบันการศึกษาในระดับนานาชาติ การมุ่งสร้างความแตกต่างและความเป็นเลิศเฉพาะสาขาวิชา รวมทั้งการรักษาความสามารถในการแข่งขันเพื่อรักษาระดับต้นทุนการดำเนินการให้เหมาะสม ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์และดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดอาจไม่เพียงพอ หากแต่ความสำเร็จจะยั่งยืนได้ต้องเน้นวิธีการและพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคลากรที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้โดดเด่น แม้ในสถานการณ์ที่อาจแตกต่างหรือผันผวนยิ่งขึ้นในอนาคต สภาพการแข่งขันด้านการศึกษาที่รุนแรงขึ้นในขณะที่สถาบันอุดมศึกษามีทรัพยากรที่จำกัด อีกทั้งผู้เรียนมีความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และผู้เรียนมีโอกาเลือกสถาบันอุดมศึกษาได้มากขึ้น

องค์การทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในทุกระดับของประเทศ โดยต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กล่าวไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ระบุว่า “การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรและระบบการศึกษาของประเทศ ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งที่จะพิสูจน์ว่า ประเทศจะไปตามทิศทางที่คาดหวังไว้หรือไม่ เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนา

ศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัย ให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ หวังจะขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องค้นหาเอกลักษณ์เฉพาะที่ชัดเจน สามารถทำได้ดี มีความเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อทุ่มเททรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาบุคลากรที่เป็นจุดเด่นนั้นได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการแสวงหาเอกลักษณ์ที่เด่นชัดเพื่อสร้างความแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น

สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะพื้นฐานทั่วไปที่บุคคลควรจะต้องมีหรือทำให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล โดยเป็นการมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ ผสมผสานกับบริบทในการทำงาน เป็นพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กร และสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicator) บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2548)

การปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้อาณัติก็คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะกระทำเช่นนั้นได้ ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมเป็นพลังผลักดันที่สำคัญ (ชูชัย สมศิริไกร. 2552) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนอาจทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่พนักงานให้มีพฤติกรรมทำให้

ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี (สฎายุ ธีระฉนิชตระกูล. 2547)

การกำหนดกลยุทธ์และดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดอาจไม่เพียงพอ หากแต่ความสำเร็จจะยั่งยืนได้ต้องเน้นวิธีการและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้โดดเด่น ปัจจัยทางจิตวิทยาจึงมีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งด้านกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ ความคิดสติปัญญา ความรู้สึกส่วนบุคคล ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการรับรู้ และตีความก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วย แรงจูงใจ และการเรียนรู้ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้การทำงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี ตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

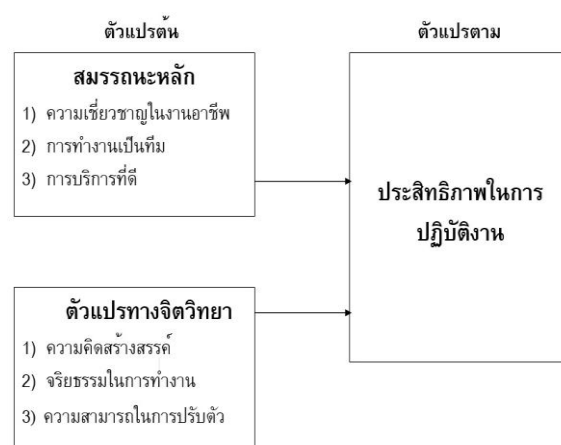
เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ วิทยาลัยทองสุข วิทยาลัยดุสิตธานี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม วิทยาลัยเทคโนโลยีจิตรลดา ประกอบด้วย ประชากรทั้งหมด 408 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ภาคต้น ประจำปีการศึกษา 2559 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก โดยการสุ่มตัวอย่างวิทยาลัย 3 แห่งจาก 6 แห่ง ได้วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ วิทยาลัยดุสิตธานี และวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 227 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ในการศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามการประเมินตนเองด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพการทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี จำนวน 39 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามการประเมินตนเองด้านปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว จำนวน 31 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

จริยธรรมในการทำวิจัย

1. ได้รับความยินยอมโดยได้รับคำบอกกล่าว และเต็มใจเป็นลายลักษณ์อักษรจากอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนกรณีที่อาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถลงนามได้เองตามกฎหมาย และอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการมีสิทธิ์ปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้

2. ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้อาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและ/หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนรับทราบถึงอันตราย ผลข้างเคียงและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่าง และ/หรือภายหลังจากการวิจัยแล้ว

3. ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้อาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยว่ามีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมโครงการวิจัย และอาจเพิกถอนการให้ความร่วมมือใด ๆ ก็ได้ โดยการไม่ให้ความร่วมมือดังกล่าวจะไม่มีผลใดๆ ต่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

4. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และจะเปิดเผยเฉพาะในรูปการสรุปผลการวิจัย โดยไม่ระบุตัวบุคคล

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการสร้างแบบสอบถาม พิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามการประเมินตนเองด้านสมรรถนะหลัก ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบพิจารณาหาข้อบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่เป็นการแสดงระดับการประเมินตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำถามในแต่ละข้อ ตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาวิจัยหรือไม่ และพิจารณาภาษาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

5.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Operational Definition Congruence: IOC) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มา

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach อ้างอิงใน บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน โดยผู้วิจัยประสานงานผ่านผู้รับผิดชอบ เพื่อนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง จำนวน 227 คน และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองตามเวลาที่กำหนดไว้กับผู้ประสานงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และด้านปัจจัยทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise)

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.30 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.60 ส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.3 และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอาคารสถานที่ ยานพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 15.9
2. บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.357 ถึง 0.590 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($r = .590$) รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ ($r = .587$) รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ ($r = .587$) การบริการที่ดี ($r = .553$) การทำงานเป็นทีม ($r = .533$) โดยที่ตัวแปรความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำสุด ($r = .357$) ตัวแปรที่ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะหลัก คือ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา คือ ความคิดสร้างสรรค์ และจริยธรรมในการทำงาน

อภิปรายผล

ตัวแปรทำนายที่มีนัยสำคัญหรือมีประสิทธิภาพสูงในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะหลัก คือ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา คือ ความคิดสร้างสรรค์ และจริยธรรมในการทำงาน จากผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มากกว่าตัวทำนายอื่นๆ ($r = 0.590$) เนื่องจากเป็นตัวทำนายที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 ที่เข้ามาทำนายพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 46.5

ผลการวิจัยที่ได้รับนี้เป็นเครื่องยืนยันว่า ตัวแปรสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แสดงให้เห็นว่า ระหว่างตัว

แปรสมรรถนะหลัก และตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา ตัวแปรที่ควรให้ความสนใจมากที่สุด คือ ตัวแปรสมรรถนะหลัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรให้ความสำคัญในการหล่อหลอมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มเติมความรู้เชิงเทคนิค วิชาการ หรือการจัดการ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และให้สามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสอนงานและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สำคัญที่สุดในกลุ่มตัวแปรสมรรถนะหลัก ซึ่งจัดได้ว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน ส่วนความคิดสร้างสรรค์และจริยธรรมในการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญที่สุดในกลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา แต่ทั้งนี้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นเพื่อนำความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มเติมความรู้เชิงเทคนิค วิชาการ หรือการจัดการอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงการสอนงานและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ

ความสามารถในการปรับตัว เป็นตัวแปรที่เข้าไปทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 31-40 ปี (กลุ่ม Generation X และ Y) เป็นกลุ่มคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ค่อยมีความอดทน มีความเป็น

ตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกันซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวถือเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ในสถาบันฯ

ดังนั้น สถาบันฯ จึงควรให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ กำหนดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ชัดเจน มีการยืดหยุ่นกฎระเบียบในการทำงานตามความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้มีการแบ่งปันความรู้ หรือแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่น ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการทำวิจัยในทำนองเดียวกันนี้ โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการของสถาบันการศึกษาเอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่น เป็นต้น
3. อาจทำการศึกษาข้ามบริบทขององค์การ (Cross Organization) เช่น ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาคพาณิชย์กรรม
4. อาจเพิ่มการศึกษาในระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). **การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). **การประเมินการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิด และวิธีการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทพัฒนาพานิช จำกัด.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2548). การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล. (2547, มิถุนายน-ตุลาคม). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. 16(1): 15-28.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสุพรรณิ สกุลคช
 สถานที่อยู่ 116/3 หมู่บ้านโกลเด้นนีโอ
 ถนนพระราม 2 อำเภอเมือง
 จังหวัดสมุทรสาคร

ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าแผนกธุรการและสารบรรณ
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
 19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา
 เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

ประวัติการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

**ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา
หลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน
An Administrative System On-the-Job Training at Workplace for Diploma
in Aircraft Technology Students, Civil Aviation Training Center**

สุรศักดิ์ เขียวศิริ¹ รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต² และผศ.ดร.ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ³

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้มาจากการวิจัยที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ ใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารการฝึกงานโดยการศึกษารายงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และโดยการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกงาน โดยสอบถามความคิดเห็นจำนวน 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 30 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารการฝึกงาน ซึ่งผู้เขียนได้ดำเนินการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง ในสาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน พบว่า ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน นี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน สำคัญ ได้แก่ (1) ระบบการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษา (2) ระบบการนิเทศการศึกษาและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (3) คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน และ (4) ระบบการประเมินผลการฝึกงาน

คำสำคัญ: ระบบการบริหาร, การฝึกงาน

Abstract

This article is based on research that has developed the administrative model on-the-job training in the workplace for Diploma in Aircraft Technology students, Civil Aviation Training Center. The objective of this study focuses on an administrative system. This mixed research method composed of 3 steps: First, a study on present status of on-the-job training by content analysis from related documents, researches, and e-materials, also by interview with 15 stakeholders. Second, a development of model for 3 times that included a group of 30 experts. Third, an evaluation of the developed administrative model. The author has taken the model to use in real situations in the field of aircraft technology, Civil Aviation Training Center. The result reveals that the administrative system on-the-job training at the workplace for Diploma in Aircraft Technology students, Civil Aviation Training Center composes of 4 main dimensions: 1) OJT schedule planning system; 2) Supervision and counseling system; 3) Characteristics of trainees; and 4) Evaluation of performance.

Keywords: Administrative system, On-the-Job Training

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานมีประสิทธิภาพสูง สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน องค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ก็เช่นกันจำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานในส่วนต่างๆ ที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดี (บุศรินทร์ สุจริตจันทร์. 2553) ทั้งนี้ประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การผลิตบุคลากรไม่ตรงกับทิศทางความต้องการของตลาดแรงงาน โดยประเด็นหลักคือขาดการเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ระหว่างสถานบันการศึกษากับสถานประกอบการและไม่คำนึงถึงการประสานงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และถ้ามองถึงเทคโนโลยีทางด้านการกิจการการบินพลเรือน ทั้งในประเทศและต่างประเทศเติบโตรวดเร็ว ประกอบกับการขยายบทบาทหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดจนความคล่องตัวในการบริหารงานอุตสาหกรรมการบินของไทยในช่วงที่ผ่านมาพบว่ามีการขยายตัวอย่างมาก ที่เห็นได้ชัดเป็นรูปธรรมอีกประการหนึ่งคือการขยายจำนวนอากาศยานในฝูงบินของสายการบินต่างๆ และสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย (สถาบันการบินพลเรือน, กองวิชาอิเล็กทรอนิกส์การบิน. 2555)

หน่วยงานสถานศึกษาที่ดำเนินการเปิดหลักสูตรทางด้านอุตสาหกรรมการบินที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนมาเป็นเวลากว่า 55 ปี คือ สถาบันการบินพลเรือน สังกัดกระทรวงคมนาคม ถูกกำกับดูแลจากหน่วยงานด้านการบินหลายแห่ง เป็นหน่วยงานประเภทสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านอุตสาหกรรมการบิน มีการดำเนินการเปิดหลักสูตรทางด้านอุตสาหกรรมด้านการบินหลายหลักสูตรรวมถึงหลักสูตรด้านช่างอากาศยานที่ผลิตบุคลากรทางการบินออกไปปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมการบินเป็นจำนวนมาก และหนึ่งในหลักสูตรต่างๆ ที่ดำเนินการเปิดการเรียนการสอน คือ หลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน เป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับหลักการของวิชาชีพด้านช่างอากาศยาน ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้นอกจากจะมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพในระดับผู้ชำนาญเฉพาะทางแล้ว ยังต้องเข้ารับการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา ก่อนสำเร็จการศึกษาอีกด้วย เป็นการ

ให้นักศึกษาเห็นงานที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนหลังจากเรียนทฤษฎีในห้องเรียน มีการฝึกอย่างเป็นขั้นเป็นตอน จะช่วยพัฒนาศักยภาพนักศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหลังจากจบการศึกษาและช่วยให้หลักสูตรที่ดำเนินการเปิดสอนอยู่มีเนื้อหาสาระที่สอดคล้องและทันต่อเทคโนโลยีของสถานประกอบการที่ดำเนินการให้บริการอยู่

ทั้งนี้ การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งนักศึกษาออกฝึกงานนั้นจะมีระบบการบริหารและกระบวนการต่างๆ มากมาย ตั้งแต่ก่อนไปฝึกงาน ระหว่างการฝึกงาน และหลังการฝึกงาน มีขั้นตอนและความยุ่งยากในการบริหาร การฝึกงานจึงเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยจัดให้มีการเรียนการพัฒนาตนเองในสถาบันร่วมกับการจัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการ ระบบนี้จะส่งผลให้นักศึกษาได้รับโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์จากการไปปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดทักษะการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ในขณะเดียวกันสถานประกอบการก็ได้แรงงานซึ่งมีทักษะความพร้อมระดับหนึ่งไปช่วยงาน (บุญเลิศ จันทรไสย และพรณีเจริญธนวิธ. 2533: 113) ซึ่งการดำเนินการส่งนักศึกษาฝึกงานของหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยานยังไม่มีระบบการบริหารการฝึกงานที่แน่นอนและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลกระทบต่อครู เจ้าหน้าที่ นักศึกษา รวมไปถึงสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน ขาดการสื่อสารที่ไม่ตรงกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ ระหว่างครูผู้ดำเนินการรับผิดชอบกับนักศึกษา และนักศึกษากับสถานประกอบการ ไม่เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม ไม่เป็นไปตามระเบียบนโยบายของหลักสูตรและของสถานประกอบการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงตัวนักศึกษาเองด้วย

การพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้มีความสามารถที่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรมการบินมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีระบบการบริหารที่ดี เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถาน

ประกอบการ จากงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน มีระบบการบริหารการฝึกงานที่เหมาะสม มีการดำเนินงานเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะ ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง โดยจะนำใจความสำคัญของระบบการบริหารการฝึกงาน มากล่าวในบทความนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ

ขอบเขตการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน เป็นการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ ทฤษฎีที่เหมาะสมที่สุดในการทำวิจัยนี้ คือ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา แนวคิดการฝึกงานและรูปแบบการดำเนินงานการฝึกงานของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรเทคโนโลยีอากาศยาน ทั้ง 4 กลุ่ม ดังนี้ บุคลากรจากสำนักมาตรฐานการบิน กรมการบินพลเรือน บุคลากรที่เป็นหัวหน้างานซ่อมบำรุงอากาศยานในสถานประกอบการ บุคลากรที่เป็นผู้อำนวยการหลักสูตรเทคโนโลยีอากาศยานและบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ในหลักสูตรเทคโนโลยีอากาศยาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัจจัย ปัญหาและความต้องการของรูปแบบการฝึกงาน และศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน

ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพการปัจจุบัน ปัจจัย ปัญหาและความต้องการของรูปแบบการบริหารการฝึกงาน อีกทั้งแนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารและการฝึกงาน นำมาใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัจจัย และความต้องการ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของรูปแบบการบริหารการฝึกงาน และศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์บุคลากรทางด้านการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และ/หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและการฝึกงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัจจัย และความต้องการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่ง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน กลุ่มที่สอง เป็นบุคลากรจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมการบินที่เคยรับนักศึกษาไปฝึกงาน และกลุ่มที่สามเป็นบุคลากรที่เป็นศิษย์เก่าที่กำลังปฏิบัติงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบินและเคยเข้ารับการฝึกงาน รวมจำนวน 15 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าต้องเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน ทั้งโดยตรงหรือในฐานะผู้สนับสนุนดังรายละเอียดที่กล่าวแล้วข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยอาศัยกรอบทฤษฎีเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการวิจัยนี้ ด้วยการคัดเลือก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง โดยจำแนกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 ท่าน ผู้ศึกษาวิจัยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์เจาะลึก และจากการสังเกตการณ์ ตลอดจนผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อสรุปผลข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความถูกต้องแม่นยำของงานวิจัย

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัจจัย ปัญหาและความต้องการของรูปแบบการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน

ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพการปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ความต้องการ และปัญหาของการส่งนักศึกษาฝึกงาน อีกทั้งแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ปัญหาในการฝึกปฏิบัติงาน พบว่า ในขั้นก่อนการดำเนินการมีปัญหาอยู่ในด้านการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานประกอบการให้นักศึกษาฝึกงานรับทราบก่อนออกฝึกงาน การจัดทำตารางการนิเทศการฝึกงานที่ไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การเยี่ยมชมสถานประกอบการ ก่อนออกฝึกงาน และการเชิญเจ้าของสถานประกอบการมีส่วนแนะนำแนวทางการฝึกงานให้นักศึกษาได้รับทราบ

2. สภาพโดยทั่วไปของสถานประกอบการ ก่อนออกฝึกงาน ขั้นการดำเนินการฝึกงานมีปัญหาในการติดตามการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ไม่สม่ำเสมอ สถานศึกษาไม่มีโครงการเกี่ยวกับการฝึกงานที่จะทำให้ นักศึกษามีรายได้เสริมขณะฝึกงาน และสถานศึกษาไม่ได้ส่งอาจารย์หรือผู้ควบคุมในการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในวันแรก

3. ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน ขึ้น นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการเสนอและปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องในกระบวนการฝึกงานยิ่งขึ้น ขึ้น

ก่อนการดำเนินการ เป็นการเตรียมการเกี่ยวกับการฝึกงาน ซึ่งการประสานงานขั้นการดำเนินการเป็นการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ของนักศึกษาโดยผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันนิเทศและควบคุมดูแลนักศึกษา ส่วนขั้นสิ้นสุดการดำเนินการ เป็นการประเมินผลขั้นสุดท้าย ซึ่งอาจารย์นิเทศก์ร่วมกันประเมินและรายงานสถานศึกษา พร้อมทั้งออกใบรับรองผลการฝึกงาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญาสาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน

ผู้ศึกษาวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน โดยกำหนดประเด็นที่ทำการสังเคราะห์ตามองค์ประกอบการบริหารจัดการใน 4 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการเตรียมการก่อนการฝึกงาน และด้านขั้นดำเนินการ

องค์ประกอบที่ 2 การนิเทศการศึกษาและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประกอบด้วย ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศ ทักษะด้านการจัดการ ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจและการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ดังที่ไวลส์ และคณะ (Wiles; et. al. 1967: 33) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการนิเทศไว้สอดคล้องกัน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการจัดการ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ทางวิชาพื้นฐานซึ่ง เมสัน และคณะ (Mason; et. al. 1981) กล่าวว่า เป็นความรู้และความสามารถของผู้เรียน ทำให้เกิดแนวคิดในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ศึกษามาเข้ากับการทำงานได้และความรู้นั้นตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการด้านความรู้ทางวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพ ดังแนวคิด

ของซิคเคอริง (Chickering, 1969: 168-169) ที่เน้นการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่อยู่ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ ความอดทน การสื่อสาร การพึ่งพาอาศัยกัน และการยอมรับ

องค์ประกอบที่ 4 ประเมินผลการฝึกงาน ประกอบด้วย ด้านกระบวนการของการประเมินผลการฝึกงาน และด้านกระบวนการทบทวนผลการประเมิน ให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้นและยึดเป้าหมายของงานเป็นหลักซึ่งถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังแนวคิดของสคริฟเวน (Scriven, 1967) ที่กล่าวว่า การประเมินแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการและการประเมินผลรวม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้บริหาร (หัวหน้างานขึ้นไป) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 90

ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน (รอบที่ 1) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายระบบ พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานด้านขั้นเตรียมการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และด้านขั้นดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านทักษะทางเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และทักษะด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน ด้านความรู้ทางวิชาพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกงาน ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

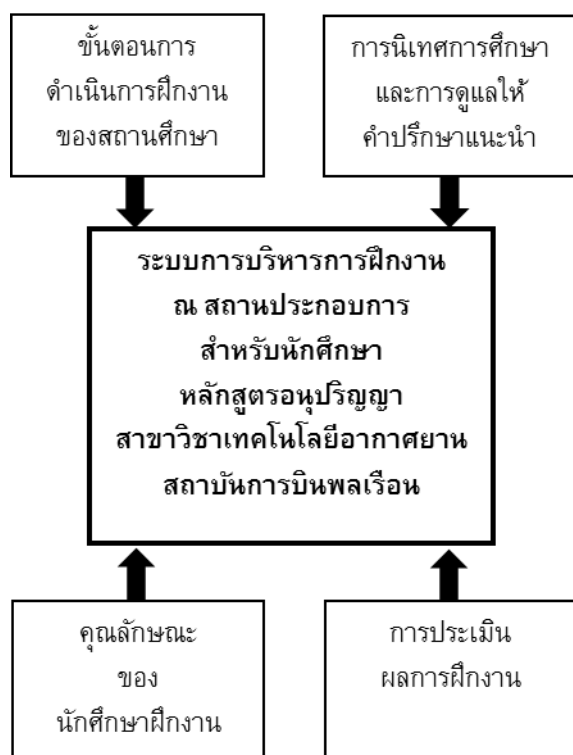
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และด้านกระบวนการทบทวนผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$)

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการสำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน (รอบที่ 2) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายระบบ พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานด้านขั้นเตรียมการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และด้านขั้นดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) องค์ประกอบองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านทักษะทางเทคนิค อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และทักษะด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน ด้านความรู้ทางวิชาพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกงาน ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และด้านกระบวนการทบทวนผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการสำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน (รอบที่ 3) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณารายระบบ พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานด้านขั้นเตรียมการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) และด้านขั้นดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านทักษะทางเทคนิค อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และทักษะด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน ด้านความรู้ทางวิชาพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกงาน ด้าน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และด้านกระบวนการทบทวนผลการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สามารถนำมาเขียนเป็นภาพของระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน ได้ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 ระบบการบริหารการฝึกงาน
ณ สถานประกอบการ

จากภาพประกอบ 1 ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ระบบการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษา เป็นระบบที่สนับสนุนและช่วยกำหนดช่วงระยะเวลาการส่งนักศึกษาฝึกงานและช่วงเวลาการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานให้มีความสอดคล้องกัน เป็นไปตามนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการฝึกงานระหว่างสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา

มากที่สุด สามารถกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินการต่างๆ ไว้ในปฏิทินการฝึกงานประจำภาคการศึกษานั้นๆ ได้ สามารถกำหนดบุคลากรลงในแต่ละตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับงานในส่วนต่างๆ และสามารถกำหนดการดำเนินการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน เพื่อเตรียมนักศึกษาด้านความรู้และทักษะเบื้องต้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งด้านการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมอื่นๆ

2. ระบบการนิเทศการศึกษาและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นระบบที่สามารถกำหนดการนิเทศนักศึกษาฝึกงานล่วงหน้าได้เพื่อทราบปัญหาและหาแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังๆ ระหว่างที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน มีช่องทางต่างๆ ที่สามารถสอบถาม ติดตามข้อมูลต่างๆ ในกระบวนการติดตามให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาในกรณีเกิดปัญหาระหว่างฝึกงานได้อย่างสะดวกและคล่องตัว อาจารย์นิเทศก็มีความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องสำหรับการนิเทศ ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการสื่อสาร สามารถพัฒนากลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และอาจารย์นิเทศก็มีความสามารถในการที่จะจัดการสิ่งต่างๆ ตามสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงานหรือกลไกในการรักษาไว้และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพขึ้น

3. ระบบการจัดการคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน เป็นระบบที่ทำให้นักศึกษามีทักษะความเป็นช่างอากาศยานมากยิ่งขึ้น เพราะได้ปฏิบัติงานจริงกับอากาศยานของสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจอยู่ นักศึกษาสามารถนำหลักการจากโครงสร้างทางวิชาการของการศึกษา ทำให้เกิดแนวคิดในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้ นักศึกษาได้ร่วมการทำงานกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และยังเป็นผู้ที่ช่วยก่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานในสถานประกอบการ นักศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตใจสะอาด รู้จักเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว เอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น และนักศึกษาเกิดความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความอดทน ความพยายาม ความตั้งใจที่

จะทำงานได้สำเร็จ ความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

4. ระบบการประเมินผลการฝึกงาน เป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยผู้รับผิดชอบการฝึก ฝ่ายสถานประกอบการร่วมประเมินและสรุปผลการประเมินในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานประกอบการ และอาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานร่วมประเมินและสรุปผลการประเมินการฝึกจากอาจารย์ที่ปรึกษาการฝึกงานและนักศึกษา อีกทั้งยังเป็นกระบวนการทบทวนผลการประเมินและการวางแผนสามารถนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพของการฝึกงาน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแผนพัฒนาปรับปรุงสำหรับใช้ในรอบปีการศึกษาถัดไปอีกด้วย

อภิปรายผล

สภาพปัจจัย ปัญหาและความต้องการของการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ

สภาพปัจจุบันในการฝึกงานของนักศึกษา

ด้านการเตรียมการก่อนการฝึกงาน พบว่าขาดการเตรียมการวางแผนอย่างเหมาะสม การประสานงานในการฝึกงาน และยังขาดความร่วมมือกันกับสถานประกอบการ ไม่มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างแนวทางที่ชัดเจน ทางสถานประกอบการจัดการฝึกงานตามเอกสารชี้แจงเท่านั้น

ปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษา

ด้านการเตรียมการก่อนการฝึกงาน พบปัญหาในการจัดการปฐมนิเทศจากสถานศึกษา การคัดเลือกรายวิชาที่จะนำไปฝึกงานกับสถานประกอบการ และปัญหาการคัดเลือกสถานประกอบการสำหรับการฝึกงานที่เหมาะสมกับสาขาวิชาที่นักศึกษาฝึกงาน

ด้านการประสานงานในการฝึกงาน พบว่าการดำเนินการเรื่องหนังสือราชการต่างๆ ของการฝึกงานจากสถานศึกษาไปยังสถานประกอบการ การจัดการประชุมร่วมกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ การประสานงานเรื่องอุปสรรคระหว่างการฝึกงานของนักศึกษากับอาจารย์ประจำวิชา

ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ พบปัญหาในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการวางแผนการประเมินผลการฝึกงาน การสร้าง

ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องในการฝึกงานกับสถานประกอบการ การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการวางแผนการฝึกงาน การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการวางแผนการนิเทศ

ด้านการติดตามตรวจสอบ พบปัญหาเกี่ยวกับการนำเสนองานที่ได้ปฏิบัติระหว่างการฝึกงาน ความเหมาะสมของระยะเวลาในการนิเทศ จำนวนครั้งในการนิเทศ การแจ้งแผนการนิเทศต่อสถานประกอบการ ความชัดเจนของเอกสารการนิเทศ ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ การสรุปผลงานการปฏิบัติงานในแต่ละวันลงสมุดฝึกงาน การรายงานผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน

ความต้องการในการฝึกงานของนักศึกษา

ด้านการเตรียมการก่อนการฝึกงาน พบว่านักศึกษาต้องการให้อาจารย์ประจำวิชาสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชาที่จะนำไปใช้ในการฝึกงานกับสถานประกอบการ ต้องการให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการสำหรับการฝึกงาน

ด้านการประสานงานในการฝึกงาน พบว่าต้องการให้มีการติดต่อในรูปแบบของหนังสือราชการจากสถานศึกษาไปยังสถานประกอบการ ต้องการให้มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และครูฝึกในสถานประกอบการ ต้องการให้มีการติดต่อในรูปแบบโทรศัพท์จากสถานศึกษาไปยังสถานประกอบการ ต้องการให้มีการติดต่อในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ต้องการเพิ่มการประสานงานในเรื่องอุปสรรคระหว่างการฝึกงานของนักศึกษากับอาจารย์ประจำวิชา

ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ พบว่า ต้องการให้มีการจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการเพื่อวางแผนการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา ต้องการให้สถานศึกษาสร้างความร่วมมืออย่างต่อเนื่องในการฝึกงานกับสถานประกอบการ ต้องการให้มีการจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการเพื่อสร้างความร่วมมือกันในการวางแผนการฝึกงาน ต้องการให้มีการจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการเพื่อสร้างความร่วมมือกันในการวางแผนการนิเทศ

ด้านการติดตามตรวจสอบ พบว่า ต้องการความชัดเจนของเอกสารการนิเทศ การสรุปผลการ

ปฏิบัติงานในแต่ละวันลงสมุดฝึกงาน ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ การนำเสนองานที่ได้ปฏิบัติ ระหว่างการฝึกงาน การแจ้งแผนการนิเทศต่อสถานประกอบการ ความต้องการการนิเทศหลังจากฝึกงาน ความต้องการเพิ่มระยะเวลาในการนิเทศ ต้องการเพิ่มความถี่ของการนิเทศ

ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชา เทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน

1. ระบบการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษาพบว่า ได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการฝึกงานของสถานศึกษา ดังนี้ ด้านการเตรียมการก่อนการฝึกงาน เป็นการเตรียมนักศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานหรือประสบการณ์วิชาชีพ จัดปฐมนิเทศการฝึกงานพร้อมทั้งมอบคู่มือการฝึกงานให้กับนักศึกษา ก่อนการฝึกงาน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษาหรืออาจารย์นิเทศก์ การฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จัดสรรนักศึกษาให้อยู่ในความดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาการฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเตรียมผู้รับผิดชอบการฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือสถานที่ฝึกงาน ติดต่อสถานประกอบการหรือสถานที่ฝึกงาน เพื่อขอชื่อผู้รับผิดชอบการฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และขึ้นดำเนินการ เป็นกิจกรรมของนักศึกษา การทำงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ภาคสนามในช่วงระยะเวลาต่อเนื่องจนครบจำนวนชั่วโมงที่ระบุตามหลักสูตร และ/หรือตามเวลาการทำงานของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงาน โดยนักศึกษาต้องมีการเตรียมตัวก่อนการทำงาน การติดตามผลการเรียนรู้การฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์ภาคสนามของนักศึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานพี่เลี้ยงในสถานประกอบการที่ดูแลกิจกรรมในภาคสนาม หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์ การเตรียมการในการแนะแนวและช่วยเหลือนักศึกษา และสิ่งอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนที่ต้องการจากสถานประกอบการที่จัดประสบการณ์ภาคสนาม ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉราพร โชติพิฤกษ์ (2555) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัย

ศรีปทุมและพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประกอบด้วย ด้านการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษา ด้านการจัดหน่วยงานสหกิจศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษา และด้านการจัดบริการอื่นๆ ที่ต่อเนื่องจากสหกิจศึกษา เมื่อพิจารณาด้านการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาแล้วพบว่า กิจกรรมการเตรียมความพร้อมนักศึกษา จัดให้มีรายวิชาเตรียมสหกิจศึกษา กิจกรรมการปฐมนิเทศคณะจัดให้มีการอบรมหัวข้อวิชาชีพเพิ่มเติม ศูนย์สหกิจศึกษาฯ จัดทำรวบรวมสาระความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาให้กับทุกฝ่าย สรรวจและจัดทำฐานข้อมูลลักษณะงาน ตำแหน่งงานที่นักศึกษาควรปฏิบัติ มีวิธีที่หลากหลายในการจัดหาสถานประกอบการและตำแหน่งงานและเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แจ้งชื่อสถานประกอบการที่ต้องการเข้าปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานประกอบการและให้นักศึกษาสามารถเลือกสมัครงานตามความสนใจโดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา มีเจ้าหน้าที่จะทำหน้าที่ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อประกาศผลการตอบรับเข้าปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง กรณีที่นักศึกษาไม่ได้รับการตอบรับจากสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ศูนย์สหกิจศึกษาร่วมกับคณะต้องพิจารณาเลือกสถานประกอบการให้กับนักศึกษา กิจกรรมให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาและการนิเทศงานสหกิจศึกษา โดยใช้วิธีการและช่องทางที่หลากหลาย นอกจากนั้นมีการไปนิเทศงานนักศึกษา ณ สถานประกอบการ โดยศึกษาข้อมูลและจัดทำแผนการนิเทศงาน และมีการประเมินผลนักศึกษาและสถานประกอบการตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ระบบการนิเทศการศึกษาและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประกอบด้วย ทักษะด้านการจัดการเป็นความสามารถในการที่จะจัดการสิ่งต่างๆ ตามสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงานหรือกลไกในการรักษาไว้และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพขึ้น ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ และเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องสำหรับการนิเทศ ซึ่งในการนิเทศแต่ละครั้งผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นี้จะต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง

ต้องมีความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธี และสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจและการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณพร สุขอนันต์ (2550) ที่ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศควรประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ เทคนิคการนิเทศ บทบาทหน้าที่ การประเมินผล การสร้างเครือข่าย การพัฒนาสื่อและเครื่องมือนิเทศและมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทีป นานคงแนบ (2553) ที่พัฒนารูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมสำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาเอกสารหาองค์ประกอบการนิเทศฝึกงาน ศึกษาความต้องการของการนิเทศฝึกงานแบบปกติและการนิเทศฝึกงานแบบออนไลน์ พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมที่พัฒนาขึ้น มี 9 ขั้นตอนหลักประกอบด้วย 33 ขั้นตอนย่อย โดยขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผน การลงทะเบียน การปฐมนิเทศ การจัดนักศึกษาฝึกงาน การนำและให้คำปรึกษา การควบคุม การประเมิน การรายงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยการนิเทศฝึกงานแบบปกติ ร้อยละ 45 และองค์ประกอบย่อยการนิเทศฝึกงานแบบออนไลน์ ร้อยละ 55 2) ระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นระบบสารสนเทศออนไลน์ พัฒนาขึ้นตามรูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม 3) ประสิทธิภาพของระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการนิเทศฝึกงาน 4) ผลการประเมินทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 5) ผู้ทดลองใช้งานรูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมมีความพึงพอใจในการใช้งานโดยรวมในระดับมาก และ 6) ผลที่ได้รับจากการใช้งานนิเทศฝึกงานแบบผสมด้านความคล่องตัวในการนิเทศ ความยืดหยุ่นในการนิเทศ เวลาในการนิเทศ ความปลอดภัยในการนิเทศ ค่าใช้จ่ายในการนิเทศ การเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ของผู้เกี่ยวข้อง การบันทึกข้อมูลการฝึกงานและการดูแลข้อมูลการฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน พบว่าลักษณะนิสัยของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการบิน คือด้านความรู้ทางวิชาชีพพื้นฐาน เป็นความรู้และความสามารถของนักศึกษา โดยการนำหลักการจากโครงสร้างทางวิชาการของการศึกษา ทำให้เกิดแนวคิดในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้ ด้านความรู้ทางวิชาชีพเป็นความสามารถของนักศึกษาฝึกงานที่แสดงออกถึงทักษะและควมมีประสิทธิภาพในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาชีพที่ได้ศึกษามาให้เข้ากับการทำงาน และด้านบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ อันแสดงออกมาในลักษณะของรูปธรรม ด้านบุคลิกภาพ เป็นจุดประสงค์ที่มุ่งพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในจิตใจของผู้เรียนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ ทองประสิทธิ์ (2550) ที่ศึกษารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ สาขาช่างยนต์ในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ สาขาช่างยนต์ในสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยกิจกรรมการที่แต่งตั้งโดยสถานศึกษาและสถานประกอบการ การกำหนดรูปแบบ การเตรียมความพร้อมนักเรียนก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดหาสถานประกอบการเพื่อเป็นสถานที่ฝึกงาน การปฐมนิเทศนักเรียนก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดทำเอกสาร การดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ คู่มือครูนิเทศก์ คู่มือครูฝึก (ช่างผู้ควบคุม) คู่มือนักเรียน การประชุมชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การนิเทศนักเรียน การวัดและประเมินผลนักเรียน การปัจฉิมนิเทศนักเรียนที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะของนักเรียนที่เข้าไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ โดยภาพรวมพบว่า นักเรียนที่เข้าไปฝึกงานมีความรู้ทางวิชาชีพพื้นฐานที่ได้ศึกษามาจากห้องเรียนนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานดี ด้านความรู้ทางวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ

ทำงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนรู้จักนำความรู้ที่เรียนมาประกอบการวิเคราะห์ปัญหาของงานและปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านบุคลิกภาพ นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่นำความลับของสถานประกอบการไปเปิดเผย แต่งกายถูกต้องตามระเบียบของสถานประกอบการ ไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อหรือรังเกียจงานมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น นักเรียนเป็นเสมือนหนึ่งพนักงานในสถานประกอบการที่ต้องยึดระเบียบและข้อปฏิบัติของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติ

4. ระบบการประเมินผลการฝึกงาน พบว่าประกอบด้วยด้านกระบวนการของการประเมินผลการฝึกงานเป็นกระบวนการของการประเมินผลการฝึกงาน เป็นงานที่กระทำหลังจากที่ได้มีการคัดเลือกนักศึกษาเข้ามาฝึกงาน และได้มีการให้ทำงานไประยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดแล้ว และด้านกระบวนการทบทวนผลการประเมิน ให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ผู้รับผิดชอบการฝึกฝ่ายสถานประกอบการร่วมประเมินและสรุปผลการประเมินในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานประกอบการและอาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานร่วมประเมินและสรุปผลการประเมินการฝึกจากอาจารย์ที่ปรึกษาการฝึกงานและนักศึกษา ซึ่งวีระ ทองประสิทธิ์ (2550) ได้วิจัยพบว่าการวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ ซึ่งสถานศึกษาควรกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน เช่น ประเด็นเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่จะทำการวัดผลต้องยึดถือข้อปฏิบัติจริง มีการสอบได้และง่ายต่อการให้คะแนน โดยเครื่องมือที่จะให้ครูฝึกในสถานประกอบการใช้วัดผลการเรียนรู้นั้น จะต้องเป็นวิธีการที่เข้าใจง่าย และสามารถให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเพิ่มเติมได้ภายในสถานประกอบการนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1. สถานศึกษาและสถานประกอบการควรมีการจัดทำความร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรม ในเรื่องการส่งนักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มากกว่าที่ดำเนินการอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาฝึกงานและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. สถานศึกษาควรจัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบระบบการบริหารฝึกงานเกี่ยวกับการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานโดยตรง เป็นหน่วยงานเดียวและหน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานตามสถานประกอบการต่างๆ เพื่อจะได้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร ง่ายต่อการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทํารว้จยครั้งต่อไป

1. ควรทํารว้จยเรื่องระบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตรเทคโนโลยีอาภาศยานของนักศึกษา สถานประกอบการ และผู้ใ้สำเร็จการศึกษา

2. ควรทํารว้จยเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการหลักสูตรเทคโนโลยีอาภาศยานให้สอดคล้องกับการพัฒนาเยาวชนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

เอกสารอ้างอิง

- บุญเลิศ จันทรไสย และพรณี เจริญธนวิธ. (2533, มกราคม-เมษายน). การประเมินประสิทธิภาพการฝึกงาน. ใน วารสารวิทยบริการ. 21(1). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- บุศรินทร์ สุจริตจันทร์. (2553). รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประทีป นานคงแนบ. (2553). การพัฒนารูปแบบการ
นิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่วง
อุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
การศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายใน
สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีระ ทองประสิทธิ์. (2550). การศึกษารูปแบบการจัด
ประสบการณ์วิชาชีพสาขางานยานยนต์ใน
สถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
วิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

สถาบันการบิณพลเรือน, กองวิชาอิเล็กทรอนิกส์การบิณ.
(2555). คู่มือหลักสูตรอนุปริญญาสาขาวิชา
เทคโนโลยีอากาศยาน (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.
2555). กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.

อัจฉราพร โชติพิทักษ์. (2555). การพัฒนารูปแบบการ
จัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Chickering, A. W. (1969). **Education and Identity**.
San Francisco: Jossey-Bass.

Mason.; et. al. (1981). **Cooperative Occupational
Education**. Danville: The Inter State Printer
and Publisher, Inc.

Scriven, Michael. (1967). **The Methodology of
Evaluation: Perspective in Public Service
and Social Action Programs**. New York:
Russell Sage Foundation.

Wiles, Kimbal; et. al. (1967). **Supervision for Better
Schools**. Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายสุรศักดิ์ เขียวศิริ
สถานที่อยู่	1146 ซอยลาดพร้าว 87 แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งช่างเครื่องวัดประกอบ การบิณ 3
สถานที่ทำงาน	แผนกวิชาช่างเครื่องวัด ประกอบการบิณ สถาบันการบิณพลเรือน 1032/355 ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวะและ เทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร

Attitude and Behavior Trend towards Sport News Exposure Via New Media in Bangkok

ดร.สุริยา ประดิษฐ์สถาพร *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ การเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ของผู้รับข่าวกีฬาใน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาพฤติกรรมของการเปิดรับ ข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ของผู้รับข่าวกีฬาในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติกับลักษณะ ทางประชากรของผู้รับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ทั้งนี้ งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในเขต กรุงเทพมหานคร 50 เขต จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9743 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรม ในการเปิดรับข่าวกีฬาในลักษณะของสื่อผสมที่มีทั้ง ภาพและเสียง คิดเป็นร้อยละ 74.00 ใช้สมาร์ตโฟนเป็น อุปกรณ์รับข่าวกีฬาผ่านอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 71.50 ใช้เวลาในการติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ต่อ วัน น้อยกว่า 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 71.50 ใช้สื่อใหม่ เปิดรับข่าวกีฬา จำนวน 4-6 ครั้งต่อสัปดาห์ คิดเป็น ร้อยละ 53.50 และติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 46.20

2. ผู้รับข่าวกีฬามีทัศนคติการเปิดรับข่าว กีฬาผ่านสื่อใหม่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 โดยแยกออกเป็นด้านความคิดที่มีต่อการเปิดรับ ข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 ในด้านความรู้สึกที่มีต่อการเปิดรับข่าว กีฬาผ่านสื่อใหม่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และในด้านการกระทำที่มีต่อการเปิดรับข่าวกีฬา ผ่านสื่อใหม่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

3. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้รับ ข่าวกีฬาที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่ แตกต่างกัน มีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อ ใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับเพศและอายุนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬา, พฤติกรรม ในการเปิดรับข่าวกีฬา, สื่อใหม่

Abstract

The purposes of this research were to study the attitude on exposure through the new media of the sporting news of recipients in Bangkok, to study the behaviors on exposure to the sporting news of recipients in Bangkok, and to study the differences between attitudes and demographic characteristics of the recipients through new media. This research was used the quantitative methodology. The data were collected by questionnaires from 400 respondents in Bangkok by purposive sampling. A questionnaire with a reliability of 0.9743 was used as an instrument and the statistical analysis composed of percentage, mean, Standard Deviation, t-test, and F test (One-way ANOVA). The statistical significance used was at .05 level.

* อาจารย์ประจำ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสาร การกีฬา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์

The results of the research showed that

1. Most respondents are male, aged between 26-35 years old, holding Bachelor's degree, working as private company employees, and earning average monthly income between 5,001-15,000 Baht. Most respondents' behaviors on exposure on sport news via new media were the multimedia with video and music (74%). Most respondents used smart phones to access the sport news via the Internet (71.50%) and used less than 1 hour (71.50%) at 4-6 times per week (53.50%) and 46.20 percent of the respondents followed the sport news via online publications.

2. The respondents' attitude on exposure on sport news via new media was at a high level with the average of 3.48 and separated as follow as: thoughts to sport news exposure via new media was at a high level with the average of 3.68, by feelings was at a high level with the average of 3.86, and past actions was at a high level with the average of 3.71.

3. There were statistical different in news exposure in sport news via new media as classified by education, occupation, and income, at .05 level, but gender and age were not significant different.

Keywords: Attitude towards sport news, Behavior towards sport news exposure, New media

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารได้ส่งผลให้การเข้ามาของสื่อออนไลน์มีบทบาทต่อพฤติกรรม การบริโภคข่าวสารมากขึ้น กล่าวคือทำให้ผู้รับข่าวสารเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่งผลกระทบต่อสื่อสิ่งพิมพ์ ประเภทหนังสือพิมพ์ได้รับผลกระทบในแง่ของยอดจำหน่ายรวมทั้งการโฆษณาตลอด สอดคล้องกับผล การศึกษาของ นุชรินทร์ ศศิพิบูลย์ (2555) ที่พบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสื่อสิ่งพิมพ์ เมื่อสื่อออนไลน์เข้า มามีบทบาทในสังคมในเชิงผู้อ่านไม่น่าจะส่งผลกระทบ มากนัก เพราะผู้อ่านสื่อสิ่งพิมพ์ในปัจจุบันเป็น

กลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะอยู่แล้ว บางคนอาจจะไม่ ติดตามสื่อเว็บไซต์เลย แต่หากจะมีผลกระทบบ้างใน ด้านงบประมาณด้านโฆษณาที่มีการแบ่งสัดส่วนไปลง ให้กับสื่อออนไลน์มากขึ้น

ในขณะที่การปรับตัวของผู้สื่อข่าวและบรรณาธิการ ข่าวในยุคออนไลน์ เมื่อช่องทางในการรับข้อมูล ข่าวสารของผู้บริโภคเปลี่ยนไป สื่อมวลชนหรือคนทำ ข่าวต้องเข้าใจและมีการปรับตัว เรียนรู้เทคโนโลยีและ ช่องทางในการส่งข่าวสารให้ถึงผู้บริโภคโดยเน้นความ รวดเร็ว ถูกต้อง และมีความกระชับ นอกจากนี้ ยังต้อง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อช่องทางการบริโภคข่าวสารมี ความหลากหลายมากขึ้น อีกทั้งจุดเด่นของสื่อใหม่ (New media) ซึ่งผู้ใช้สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหา ของข่าวได้ ทำให้สื่ออินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ ได้รับความนิยมใช้เป็นช่องทางในการบริโภคข่าวสาร ของคนในสังคมมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข่าวสาร ทางด้านกีฬา ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าในประเทศไทยสื่อ สิ่งพิมพ์ และสื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์ต้องปรับตัวใน การนำเสนอข่าวกีฬาทางออนไลน์มากขึ้น และได้ส่งผล ต่อการเสนอข่าวทางด้านกีฬา ซึ่งมีใช่เป็นเพียงแค่การ รายงานข่าวอีกต่อไป แต่จะต้องเป็นการเสนอภาพและ ข่าวความเคลื่อนไหวของผู้เล่น โค้ช สโมสรกีฬา รวมไปถึงชีวิตส่วนตัวของตัวนักกีฬา ฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็น หนังสือพิมพ์กีฬาสยามสปอร์ตซึ่งได้มีการจัดทำ เว็บไซต์ www.siamsport.co.th/ เพื่อนำเสนอข่าวกีฬา ผ่านทางออนไลน์อีกช่องทางหนึ่ง ในขณะเดียวกัน หนังสือพิมพ์ต่างๆ ต่างก็มีการนำเสนอข่าวกีฬาทาง ออนไลน์ โดยเฉพาะในส่วนของข่าวกีฬา เช่น www.posttoday.com/, www.khaosod.co.th/, www.thairath.co.th เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริโภคข่าวกีฬายังสามารถ ติดตามข่าวจากตัวนักกีฬาได้โดยตรงโดยผ่าน Facebook หรือ Instagram ของนักกีฬาที่มีการให้ข่าวความ เคลื่อนไหวอยู่เป็นประจำ เช่น <https://th.facebook.com/MataThaifan> ซึ่งเป็น Facebook ของฮวน มาตา นักกีฬาฟุตบอลสโมสรแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ด เป็นต้น หรือเว็บไซต์ของสโมสรกีฬาของไทยและต่างประเทศ ทั้งนี้ ยังไม่รวมไปถึงสื่อออนไลน์ที่มีการนำเสนอเท ปการแข่งขันฟุตบอล เช่น www.hugball.com/ เป็นต้น

จากการนำเสนอข่าวสารทางด้านการกีฬาในปัจจุบัน ที่ผู้รับข่าวทางด้านการกีฬาได้มีพฤติกรรมมารับข่าวสาร และมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้รับข่าวกีฬาที่มีพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ในกรุงเทพมหานคร อย่างไร มีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร ระดับใด และมีความแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรของผู้รับข่าวสารทางด้านการกีฬาหรือไม่ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจมาใช้ในการวางแผนพัฒนาข้อมูลข่าวสารในสื่อใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมมารับข่าวสารและทัศนคติของผู้รับข่าวสารทางด้านการกีฬาต่อไป

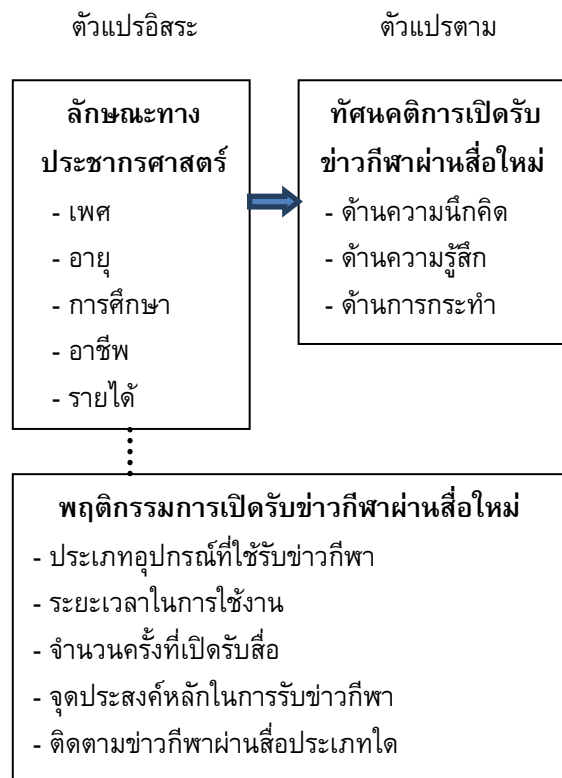
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ของผู้รับข่าวกีฬาในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ของผู้รับข่าวกีฬาในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติกับลักษณะทางประชากรของผู้รับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประชาชนผู้รับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต มีทั้งสิ้น 5,686,252 คน (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. 2557) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Yamane. 1973: 125) ได้กลุ่มตัวอย่าง 399.97 ตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล 400 ตัวอย่าง
2. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2558 ถึง วันที่ 28 ธันวาคม 2558 เป็นระยะเวลา 4 เดือน
3. สถานที่เก็บข้อมูล คือ สำนักงานเขต 50 เขต ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้รับข่าวกีฬาที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน
2. ผู้รับข่าวกีฬาที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน
3. ผู้รับข่าวกีฬาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน
4. ผู้รับข่าวกีฬาที่มีอาชีพต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน
5. ผู้รับข่าวกีฬาที่มีรายได้ต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-

ended questionnaire) แบบมีตัวเลือก และคำถามปลายเปิด แบบให้ตอบด้วยตนเอง (Open-ended questionnaire) แบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก ด้านการกระทำ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดในด้านเนื้อหา เพื่อที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ทัศนคติและพฤติกรรม ในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านนิเทศศาสตร์ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ข้อเสนอแนะแล้วนำเครื่องมือไปพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. นำเครื่องมือที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้รับข่าวกีฬาที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นรวม .9743 และความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ พฤติกรรมการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9709 และทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9778

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว มาตรวจแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงวันที่ 1 กันยายน 2558 ถึง 28 ธันวาคม 2558 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนผู้รับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต จำนวน 400 ชุด ตามสัดส่วน โดยแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ ณ ที่ทำการของสำนักงานเขตแต่ละแห่งโดยเลือกถามเฉพาะผู้ที่เคยเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อสมัยใหม่ หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วก็ทำการตรวจสอบเพื่อหาแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และดำเนินการประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการรับข่าวกีฬาจากสื่อใหม่วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับทัศนคติในการเปิดรับรับข่าวกีฬาจากสื่อใหม่โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของผู้รับข่าวกีฬา กับลักษณะทางประชากรจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูล เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถาม มาทำการลงรหัส (Coding) และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรและพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวกีฬาของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษา ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ กับลักษณะทางประชากรของผู้รับข่าวกีฬา กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และมีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.80

2. พฤติกรรมของผู้เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพฤติกรรมการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่

อุปกรณ์รับข่าวกีฬาผ่านอินเทอร์เน็ต	จำนวน	ร้อยละ
คอมพิวเตอร์	69	17.30
สมาร์ตโฟน	286	71.50
แท็บเล็ต	35	8.70
อื่นๆ เช่น IPTV เป็นต้น	10	2.50
ระยะเวลาในการติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ต่อวัน		
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	286	71.50
1-3 ชั่วโมง	69	17.20
4-6 ชั่วโมง	21	5.30
7-10 ชั่วโมง	24	6.00

ตาราง 1 (ต่อ)

จำนวนครั้งที่เปิดรับสื่อใหม่ต่อสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
1 – 3 ครั้ง	159	39.80
4 – 6 ครั้ง	214	53.50
7 – 10 ครั้ง	20	5.00
มากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป	7	1.70
ประเภทของสื่อใหม่ที่ใช้ในการติดตามข่าวกีฬา		
บล็อกกีฬาต่างๆ	42	10.50
สื่อสังคมออนไลน์	60	15.00
ยูทูบ (YouTube)	95	23.80
สื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์	185	46.20
เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาและสโมสรกีฬา	18	4.50
ลักษณะของข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่		
ข่าวกีฬาในลักษณะของสื่อผสมที่มีทั้งภาพและเสียง	296	74.00
ข่าวกีฬาในลักษณะที่เป็นข้อมูลสถิติการแข่งขัน สภาพความพร้อมผู้เล่นกีฬา ผู้ตัดสิน อัตราต่อรอง และการวิจารณ์การแข่งขัน ผู้เล่นกีฬา การตัดสินใจกรรมการ	74	18.50
ข่าวกีฬาที่เป็นการรายงานสดหรือถ่ายทอดการแข่งขัน	16	4.00
อื่นๆ	14	3.50

จากตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ใช้สมาร์ตโฟนเป็นอุปกรณ์รับข่าวกีฬาผ่านอินเทอร์เน็ตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.50 ใช้เวลาในการติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ต่อวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.50 ใช้สื่อใหม่เปิดรับข่าวกีฬา จำนวน 4-6 ครั้งต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 53.50 ติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.20 และติดตามข่าวกีฬาในลักษณะของสื่อผสมที่มีทั้งภาพและเสียงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.00

3. ทัศนคติของผู้เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่
สรุปผลการวิจัย ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ในกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ในกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	แปลผล
1. ด้านความคิด	3.48	มาก
2. ด้านความรู้สึก	3.86	มาก
3. ด้านการกระทำ	3.71	มาก
รวม	3.68	มาก

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความคิดในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ในด้านความรู้สึกที่มีต่อการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และในด้านการกระทำที่มีต่อการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติด้านความคิดที่มีต่อการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่

ประเด็นของความคิดเห็นด้านความคิด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ทำให้รู้สึกที่มีความทันสมัย	3.42	0.92	มาก
2. ท่านคิดว่าสื่อใหม่ทำให้การดูกีฬามีสีสันเนื่องจากการใช้เทคนิคด้านคอมพิวเตอร์กราฟิก	3.31	0.97	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าสื่อใหม่มีการจัดหมวดหมู่หรือหัวข้อได้อย่างชัดเจนมีภาพและเสียงชัดเจนประกอบ	3.46	0.98	มาก
4. ท่านคิดว่าสื่อใหม่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้สื่อข่าวตัวนักกีฬา และผู้ติดตามข่าวในกลุ่มเดียวกันได้	3.34	1.01	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าสื่อใหม่มีส่วนช่วยให้ติดตามและเข้าร่วมกิจกรรมของสโมสรกีฬาในวาระต่างๆ	3.60	1.01	มาก
6. ท่านคิดว่าติดตามข่าวกีฬาผ่านสมัยใหม่มีการอัปเดตเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	3.77	0.94	มาก
รวม	3.48	0.74	มาก

จากตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติด้านความคิดในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีการติดตามข่าวกีฬาผ่านสมัยใหม่มีการอัปเดตเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.77 รองลงมา ได้แก่ สื่อใหม่มีส่วนช่วยให้ติดตามและเข้าร่วมกิจกรรมของสโมสรกีฬาในวาระต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และสื่อใหม่มีการจัดหมวดหมู่หรือหัวข้อได้อย่างชัดเจนมีภาพและเสียงชัดเจนประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่

ประเด็นของความคิดเห็นด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าสื่อใหม่เป็นบริการที่มีประโยชน์มาก	4.05	0.84	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าสื่อใหม่ทำให้ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	4.02	0.86	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าสื่อใหม่ทำให้ท่านมีส่วนร่วมกับสโมสรกีฬา นักกีฬามากขึ้น	4.05	0.78	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าสื่อใหม่มีข้อมูลเนื้อหาให้เปิดรับกว้างขวางและหลากหลาย	3.81	0.94	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าสื่อใหม่เป็นช่องทางในการสร้างสื่อสัมพันธ์กับผู้ชื่นชอบในสโมสรกีฬาหรือตัวนักกีฬาเดียวกัน	3.73	0.96	มาก
6. ท่านรู้สึกว่าสื่อใหม่เป็นช่องทางในการที่สโมสรกีฬาหรือตัวนักกีฬาในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์และธุรกิจ	3.53	1.03	มาก
รวม	3.86	0.70	มาก

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติด้านความรู้สึกในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสื่อใหม่เป็นบริการที่มีประโยชน์มาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05

รองลงมา ได้แก่ สื่อใหม่มีส่วนร่วมกับการสโมสริกกีฬานักกีฬามากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และสื่อใหม่ทำให้ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติด้านการกระทำที่มีต่อการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่

ประเด็นของความคิดเห็นด้านการกระทำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สื่อใหม่สามารถสร้างกลุ่มเพื่อนและกลุ่มเครือข่ายที่มีความสนใจในสโมสริกกีฬานักกีฬาเดียวกันได้ ได้แก่ นัดไปเชียร์กีฬาในรายการที่น่าสนใจ นัดไปฉลองร่วมกัน กรณีที่ทีมที่เชียร์ได้แชมป์ การนัดกันแข่งกีฬา เป็นต้น	3.87	0.87	มาก
2. สื่อใหม่สามารถเขียนบอกเล่าเรื่องราวที่น่าสนใจเกี่ยวกับสโมสริกกีฬานักกีฬา	3.75	0.99	มาก
3. สื่อใหม่สามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆเกี่ยวกับสโมสริกกีฬานักกีฬาที่ตนเองสนใจ	3.98	0.82	มาก
4. สื่อใหม่สามารถรายงานข่าวการแข่งขันกีฬาที่ตนเองไปดูในขณะนั้นให้เพื่อร่วมกลุ่มได้ทราบ	3.74	0.98	มาก
5. สื่อใหม่สามารถดูการแข่งขันกีฬาย้อนหลังได้	2.98	1.19	ปานกลาง
6. สื่อใหม่สามารถสร้างคลิปวิดีโอการแข่งขันกีฬาหรือไฮไลท์ของนักกีฬาที่ชื่นชอบผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้	3.96	0.93	มาก
รวม	3.71	0.72	มาก

จากตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติด้านการกระทำในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสื่อใหม่สามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับสโมสริกกีฬานักกีฬาที่ตนเองสนใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา ได้แก่ สื่อใหม่สามารถสร้างคลิปวิดีโอ

การแข่งขันกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และสื่อใหม่สามารถสร้างกลุ่มเพื่อนและกลุ่มเครือข่ายที่มีความสนใจในสโมสริกกีฬานักกีฬาเดียวกันได้ ได้แก่ นัดไปเชียร์กีฬาในรายการที่น่าสนใจ นัดไปฉลองร่วมกัน กรณีที่ทีมที่เชียร์ได้แชมป์ การนัดกันแข่งกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้รับข่าวกีฬาที่มีเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .344 สูงกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ที่ .05 จึงยอมรับ H_0 กล่าวคือ ผู้ที่เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้รับข่าวกีฬาที่มีอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .734 สูงกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ที่ .05 จึงยอมรับ H_0 กล่าวคือ ผู้ที่เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้รับข่าวกีฬาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .008 ต่ำกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ที่ .05 จึงปฏิเสธ H_0 กล่าวคือ ผู้ที่เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้รับข่าวกีฬาที่มีอาชีพที่แตกต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .004 ต่ำกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ที่ .05 จึงปฏิเสธ H_0 กล่าวคือ ผู้ที่เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันมีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ผู้รับข่าวกีฬาที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .015 ต่ำกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ .05 จึงปฏิเสธ H_0 กล่าวคือ ผู้ที่เปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกันมีทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระตามสมมติฐานแต่ละข้อ และพบความแตกต่างในกลุ่มระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลดังนี้

1. ความแตกต่างรายคู่ของความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อสมัยใหม่ พบว่า ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อทัศนคติในการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ละคู่แล้ว พบว่า มีคู่ที่มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ความแตกต่างรายคู่ของความแตกต่างระหว่างอาชีพของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ พบว่า ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ละคู่แล้ว พบว่า คู่ที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีทัศนคติการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่มากกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัท/ห้างร้านเอกชน

สำหรับกลุ่มอาชีพอื่นนอกเหนือจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

3. ความแตกต่างรายคู่ของความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ พบว่า ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของตัวอย่างที่ละคู่แล้ว พบว่า มีคู่ที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จะมีทัศนคติการเปิดรับข่าวสารกีฬาผ่านสื่อใหม่ต่ำกว่าผู้มีรายได้ 5,001-15,000 บาท สำหรับกลุ่มรายได้อื่นนอกเหนือจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ทัศนคติและพฤติกรรมการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ของผู้รับข่าวกีฬาในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ใช้สื่อใหม่ประมาณ 1-3 ครั้งต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ อาจเพราะเป็นเวลาที่คนส่วนใหญ่จะกลับบ้านพักผ่อน หรือว่างเว้นจากงานประจำ และเป็นช่วงเวลาที่มักจะมีการถ่ายทอดกีฬาโดยเฉพาะอย่างยิ่งกีฬาฟุตบอล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสารของ แคลพเพอร์ (Klapper. 1960 อ้างถึงใน ศิวัช จันทนาสุภาภรณ์. 2554) ที่กล่าวว่าการเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) ผู้เปิดรับข่าวสารมีแนวโน้มที่จะเลือกสนใจข่าวจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง โดยมักเลือกตามความคิดเห็นความสนใจของตน

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ของผู้รับข่าวกีฬาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในด้านการใช้อุปกรณ์รับข่าวกีฬาผ่านอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้สมาร์ตโฟนเป็นอุปกรณ์รับข่าวกีฬาผ่านอินเทอร์เน็ตมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการแพร่กระจายและการ

ยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation) ของ โรเจอร์ส (Rogers. 1995) กล่าวคือ สื่อสมัยใหม่นั้นจะทำให้ข้อจำกัดด้านกาลและเทศะ (Time and Space) ของการสื่อสารเปลี่ยนแปลงไปและยังมีศักยภาพของสื่อที่สามารถจัดเก็บข้อมูลเอาไว้ได้ ทำให้สามารถเลือกรับชมรับฟังรายการย้อนหลังได้อย่างอิสระตลอดเวลา

นอกจากนี้ การที่กลุ่มตัวอย่างติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์มากที่สุด โดยมีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างติดตามข่าวกีฬาผ่านยูทูป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ลำดับที่สาม เป็นกลุ่มตัวอย่างติดตามข่าวกีฬาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ลำดับที่สี่ เป็นกลุ่มตัวอย่างติดตามข่าวกีฬาผ่านบล็อกกีฬาต่างๆ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และลำดับที่ห้า เป็นกลุ่มตัวอย่างติดตามข่าวกีฬาผ่านเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาและสโมสรกีฬา มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับสอดคล้องกับพัชรภรณ์ ไกรชุมพล (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติและพฤติกรรมการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการสร้างชื่อเสียงกรณีศึกษายูทูป (Youtube) แสดงให้เห็นว่าสื่อใหม่เป็นช่องทางการสื่อสารที่สำคัญ และมีบทบาทต่อสังคมที่กำลังเปลี่ยนวิธีการติดต่อสื่อสารไปจากรูปแบบเดิม อีกทั้งยังเป็นการสื่อสารช่องทางเลือกที่สำคัญ (Alternative channel) ของผู้คนในปัจจุบัน ทำให้สังคมทุกวันนี้กลายเป็นสังคมแห่งยุคข่าวสารและมีความแคบลง เนื่องจากการติดต่อกันทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดการรับรู้ได้ในทันทีหรือ ในแบบ real time

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ของผู้รับข่าวกีฬาในกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกรู้พบว่า สื่อใหม่เป็นบริการที่มีประโยชน์มาก และสื่อใหม่มีส่วนร่วมสโมสรกีฬา นักกีฬามากขึ้น มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 และในด้านการกระทำ พบว่า สามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับสโมสรกีฬาหรือนักกีฬาที่ตนเองสนใจสโมสรกีฬาหรือนักกีฬาที่ตนเองสนใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิวัช จันทนาสุภาภรณ์ (2554) ที่พบว่า การเปิดรับข่าวสารมีแนวโน้มที่จะเลือกสนใจข่าวจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง โดยมักเลือก

ตามความคิดเห็น ความสนใจของตน เพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความรู้อยู่แล้วหรือทัศนคติเดิมที่มีอยู่แล้ว

4. ผลการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับข่าวกีฬาที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน แต่มีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของธนิษฐ์ เกษมไชยานนท์ (2544) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เว็บไซต์ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สัดส่วนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีจำนวนเท่ากัน รวมทั้งอายุของผู้ใช้บริการไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด เลิศไพฑูริย์ประเสริฐ (2540) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านโครงสร้างทางสังคม และทัศนคติของคนไทยที่สัมพันธ์กับพัฒนาการของอินเทอร์เน็ต พบว่า ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีการใช้อินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกันมากนัก

5. ผลการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับข่าวกีฬาที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน ในด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้มีทัศนคติการเปิดรับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่แตกต่างกันสอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมการสื่อสารของยุบล เบญจรงค์กิจ (2543) ที่อธิบายว่า รายได้เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมการสื่อสารของบุคคลได้ดี เช่นเดียวกันกับกรณีตัวแปรการศึกษา เพราะเป็นตัวแปรที่มีบทบาทใกล้เคียงกันและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงมาก และสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของกาญจนา แก้วเทพ และนิคม ชัยชุมพล (2555) ที่กล่าวว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันทำให้คนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสารของ ฮันท์ และรูเบน (Hunt; & Ruben. 1993: 65) ซึ่งกล่าวว่าคนที่บุคคลเลือกเปิดรับข่าวสารที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล, สภาพแวดล้อมในสังคมนั้นๆ และวัตถุประสงค์หรือความต้องการที่จะเปิดรับข่าวสารของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันย่อมทำให้มีพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้**

1. ผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ ได้แก่ สำนักข่าวต่างๆ หนังสือพิมพ์ซึ่งเปิดเว็บไซต์เฉพาะทางด้านกีฬา เป็นต้น ควรปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบ เนื้อหา ในการนำเสนอข่าวกีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับข่าวสารซึ่งเน้นไปที่สมาร์ทโฟน ให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นอุปกรณ์สื่อสารที่มีติดตัวผู้รับสารเป็นส่วนใหญ่

2. ผลจากการวิจัยทำให้เห็นได้ว่าสื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์มีลักษณะในการนำเสนอข่าวกีฬาในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเขียนคำ กราฟิก เสียง ภาพ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ผู้รับข่าวกีฬาซึ่งเป็นผู้บริโภค ดังนั้น สำนักข่าวด้านกีฬาต้องมีความรู้และความเข้าใจในสื่อประสม และผลิตสื่อออนไลน์โดยผ่านเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมี platform แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นสมาร์ทโฟน แท็บเล็ตที่สามารถประมวลผลข่าวทั้งภาพ เสียง และเนื้อหาข่าวอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องรูปแบบและเนื้อหาของสื่อสิ่งพิมพ์ด้านข่าวกีฬาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสมซึ่งมีบริบทสอดคล้องกับสังคมไทย

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวสื่อสิ่งพิมพ์ด้านข่าวกีฬาดั้งเดิมสู่สื่อใหม่

3. ควรวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อใหม่ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ หรือการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) กับสื่อหรือพฤติกรรมการใช้ เช่น การติดตามรายการกีฬา การมีส่วนร่วมในการอภิปราย หรือการรับชมด้วยช่องทางใหม่ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ. (2552). **สื่อสารมวลชน: ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- กาญจนา แก้วเทพ และนิคม ชัยขุนพล. (2555). **คู่มือสื่อใหม่ ศึกษา**. กรุงเทพฯ: โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ธันส์ เกษมไชยานนท์. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เว็บไซต์ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุชรินทร์ ศติพิบูลย์. (2555). **รายงานการวิจัยการปฏิบัติงานและการศึกษาหลักสูตรวารสารศาสตร์ในภาค**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

พรจิต สมบัติพานิช. (2547). **โฆษณาในทศวรรษที่ 2000-2001 การศึกษาถึงปัจจัยด้านสื่อที่มีต่อรูปแบบโฆษณา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรภรณ์ ไกรชุมพล. (2555). **ทัศนคติและพฤติกรรมการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคม ออนไลน์ในการสร้างชื่อเสียงกรณีศึกษา YouTube**. รายงานโครงการเฉพาะบุคคล ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2543). **การวิเคราะห์ผู้รับสาร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิวัช จันทนาสุภาภรณ์. (2554). **ทัศนคติที่มีต่อการเปิดรับสื่อออนไลน์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ กรณีศึกษา นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. กองสารสนเทศภูมิศาสตร์. (2557). **สถิติ 2557 กรุงเทพมหานคร**. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2558. จาก http://203.155.220.230/bmainfo/esp/pop/population/population_Dec57.htm

สมคิด เลิศไพฑูริย์ประเสริฐ. (2540). การศึกษาความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านโครงสร้างสังคมและทัศนคติของคนไทยที่สัมพันธ์กับพัฒนาการของอินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Rogers, E. M. (1995). **Diffusion of Innovations**. NY: The Free Press.

Hunt, Todd; & Ruben, Brent D. (1993). **Mass Communication: Producer and Consumers**. New York: Harper College Publishers.

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

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายสุริยา ประดิษฐ์สถาพร
ที่อยู่	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ 30 หมู่ 11 ตำบลสะเดียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยอธิการบดีสถาบัน การพลศึกษา ประจำวิทยาเขตเพชรบูรณ์
สถานที่ทำงาน	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ 30 หมู่ 11 ตำบลสะเดียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาโฆษณาและประชาสัมพันธ์
พ.ศ. 2549	นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการสื่อสาร
พ.ศ. 2558	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์นิติการ

สมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง Business Leadership Competency in Relation to the Philosophy of Sufficiency Economy

อัครพล วีรวงศ์¹ ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อตีความและสร้างความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรทางธุรกิจอย่างยั่งยืนในบริบทของการกำหนดสมรรถนะของผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อค้นหาและนำเสนอสมรรถนะผู้นำในองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับใช้เป็นแนวทางในพัฒนาผู้นำขององค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview: IDI) แบบเฉพาะเจาะจงโดยคำนึงถึงความครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Grounded Theory Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาผู้นำ และ 3) กลุ่มผู้บริหารองค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลการประกวดของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์หาารูปแบบ ทำการใส่รหัส (Coding) จัดกลุ่มของข้อมูลเป็นหมวดหมู่ (Category) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล ATLAS ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบไปด้วยกลุ่มของสมรรถนะจำนวน 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มของสมรรถนะทางด้านคุณงามความดี 2) กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความรู้และนวัตกรรม 3)

กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความรอบคอบและระมัดระวัง 4) กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 5) กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความน่าเชื่อถือ และ 6) กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความพากเพียร โดยผู้วิจัยพบว่า การที่ผู้นำขององค์กรทางธุรกิจมีสมรรถนะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการดำเนินกิจการ มีการบริหาร จัดการที่ดี และมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

คำสำคัญ: หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สมรรถนะผู้นำ, การเติบโตอย่างยั่งยืน

Abstract

The purpose of this research were to interpret and provide an understanding of the Philosophy of Sufficiency Economy and its impact on the sustainable development of organizations in terms of determination of leadership competencies. The main objective of the research was to identify and propose the leadership competencies for business organizations according to the Philosophy of Sufficiency Economy and the expected behaviors as a guideline for leadership development according to the Philosophy of Sufficiency Economy for business organizations in Thailand. The researcher utilized the In-depth Interview (IDI) research method by considering the fulfillment of all research objectives. As this study was the combination of the qualitative research and the grounded theory research; respondents in this research were 1) experts in

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

the Philosophy of Sufficiency Economy field; 2) experts in human resources and leadership development; and 3) the business management team who won the award of the Office of the Royal Development Projects Board. The researcher analyzed the information obtained from the interview for further determining patterns through coding, categorizing and data analysis using ATLAS, a qualitative data analysis software.

The results of the data analysis showed that the business organization leaders who had set of competencies according to the Philosophy of Sufficiency Economy could help driving their organizations to achieve good operations and management and be able to embracing the changes. The competency set of the business organization leaders according to the philosophy of sufficiency economy can be divided into 6 groups as follow: 1) Goodness; 2) Knowledge and Innovation; 3) Prudence and Carefulness; 4) Emotional Stability; 5) Creditability; and 6) Perseverance.

Keywords: The philosophy of sufficiency economy, Leadership competency, Sustainability growth

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยกว่า 50 ปีที่ผ่านมาในช่วงก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2540 เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอิงตามระบบทุนนิยม เน้นการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเพื่อสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ ใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เป็นตัวชี้วัดหลัก มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาประเทศเพื่อก้าวไปสู่การเป็นประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) หรือเสี้ยวที่ 5 แห่งเอเชีย มีการเร่งการขยายตัวทางการผลิตและเปลี่ยนรูปแบบแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5-7 ซึ่งประเทศไทยได้เปิดประเทศไปสู่ระบบการค้าเสรีตามกลไกของตลาดโลกอย่างสมบูรณ์ มีการเคลื่อนย้ายทุนเข้าและออกจาก

ประเทศจำนวนมากมหาศาล และเปิดโอกาสให้เอกชนสามารถเข้ามาลงทุนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในขณะเดียวกันก็มีการผ่อนปรนการบังคับใช้กฎระเบียบทางการเงินการคลังของประเทศเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการลงทุน ทำให้ประเทศไทยสามารถสร้างอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นอย่างมาก และในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ประเทศไทยก็ไม่ได้ถูกจัดกลุ่มไว้ในกลุ่มประเทศยากจนตามที่ธนาคารโลกกำหนด ซึ่งสามารถเรียกได้ว่า เศรษฐกิจฟองสบู่ของประเทศไทยเกิดขึ้นเต็มรูปแบบในช่วงนี้เอง

การที่ประเทศไทยมุ่งหน้าพัฒนาการเติบโตด้านอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจโดยไม่ได้นิ่งนอนใจถึงศักยภาพและความสามารถในการรวมของประเทศ ก็ทำให้การขับเคลื่อนเป็นไปในลักษณะไร้ทิศทาง ขาดวิสัยทัศน์ในการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการพัฒนาที่เน้นเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นในเรื่องของเศรษฐกิจและการลงทุน ซึ่งอิงตามทฤษฎีการพึ่งพาแบบทุนนิยม คือ พึ่งพาตลาด พึ่งพาเงินทุน และพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ซึ่งการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการดึงแรงงานจากภาคเกษตรกรรมให้ละทิ้งถิ่นฐานและภูมิปัญญาท้องถิ่นเดิมทางด้านเกษตรเข้ามาสู่การใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม จนทำให้ในที่สุดแล้ว ภายหลังจากการเกิดปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยก็ได้สูญเสียความเข้มแข็งในภาคการเกษตรซึ่งเป็นพื้นฐานเดิมของประเทศ และประสบปัญหาทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะเรื่องของการบริหารจัดการน้ำอีกด้วย สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร. 2547) ได้ศึกษาความล้มเหลวของแนวทางพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในช่วงเวลาก่อนการเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2539 ประเทศไทยเริ่มประสบปัญหาการส่งออกชะลอตัว ส่งผลให้มีการกำหนดมาตรการประกาศให้มีการลอยตัวค่าเงินบาทในเวลาต่อมา โดยค่าเงินบาทตกลงถึงร้อยละ 40 ทำให้ประเทศไทยต้องแบกรับหนี้สาธารณะที่เพิ่มขึ้นถึงประมาณ 3.8 ล้านล้านบาท ซึ่งเป็นผลพวงมาจากการกู้ยืมเงินต่างประเทศ

ในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจขยายตัว จนเกิดสภาพเศรษฐกิจฟองสบู่แตกและกลายเป็นวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2540 ในที่สุด ซึ่งจากภาระหนี้สินจำนวนมหาศาลนี้เองทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องทำข้อตกลงกับกองทุนฟื้นฟูระหว่างประเทศ (IMF) เพื่อช่วยขยายเวลาในการชำระหนี้ และปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจใหม่ แต่ก็ต้องแลกกับการถูกจำกัดอิสรภาพในการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศหลายประการ ดังนั้น ถึงแม้ว่าการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาที่เกินครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาจะสร้างความเจริญทางวัตถุอย่างมากมาย โดยเฉพาะระบบโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ แต่ก็เป็นที่มาของปัญหาที่ขาดสมดุลลงทุนเกินตัว และขาดการพิจารณาปัญหาอย่างเป็นองค์รวม ทำให้การพัฒนาในส่วนอื่นไม่สามารถก้าวทันความเจริญทางวัตถุ เช่น การศึกษา การพัฒนาระบบประชาธิปไตย การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น อันเป็นที่มาของบทสรุปของการพัฒนาที่ว่า “เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน”

จากบทเรียนในอดีตที่ผ่านมา องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องเริ่มพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ การวางแผนกลยุทธ์ และการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับวิกฤตการณ์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามทิศทางของเศรษฐกิจโลก ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงเน้นย้ำเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงให้พสกนิกรนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับรัฐ เป็นที่มาของการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาไว้เป็นแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544) องค์กรในทุกระดับจึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถกำหนดกลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวัง ผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากต่อการบริหารและ

การพัฒนาคน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะนำมาซึ่งการยอมรับ นับถือ เลื่อมใส ศรัทธา และให้ความร่วมมือของคนในหน่วยงาน และองค์กร (ยุวिता แก้วส่ำ และคณะ. 2557) ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และผลักดันให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนได้เกิดจากสมรรถนะความสามารถของตัวผู้นำองค์กร ซึ่งหมายรวมไปถึงทั้งเรื่องของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอื่นๆ รวมไปถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณของตัวผู้นำ

การกำหนดสมรรถนะผู้นำ จึงเปรียบเสมือนการวางกรอบและแนวทางการพัฒนาที่สำคัญให้กับผู้นำขององค์กร เพราะผู้นำมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และมีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นเสมือนสัญลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย ผู้นำที่เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม ก็จะสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสังคม ผู้นำจึงเป็นทั้งปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ เป็นแบบอย่าง เป็นผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร และท้ายที่สุด ผู้นำคือผู้ปลูกฝังและถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรไปสู่ผู้นำในรุ่นต่อไป ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร จัดการ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จคือ ผู้นำ ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะของผู้นำขององค์กรทางธุรกิจโดยอิงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะช่วยสร้างผู้นำที่รู้จักประมาณตน สร้างธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป ระมัดระวังในการลงทุน มีการดูแลผู้ถือหุ้นและลูกค้าด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตลอดจนให้ความช่วยเหลือสังคมตามโอกาสที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้นำองค์กรทางธุรกิจของประเทศไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย เพื่อใช้เป็นต้นแบบสำหรับองค์กรทั้งภาคราชการหรือเอกชนในประเทศไทยที่สนใจและต้องการน้อมนำเอาแนวทางตามพระราชดำริเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการสร้างและพัฒนาผู้นำในปัจจุบัน

และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความสามารถทั้งในเรื่องการดำเนินชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรและของประเทศไทยในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาและนำเสนอสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. นำเสนอตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบของวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสร้างทฤษฎีฐานรากจากข้อมูล (Grounded Theory Research) โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งหมด 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้วิจัยคัดเลือกจากนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารองค์กรทางธุรกิจที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
2. ผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาผู้นำ โดยผู้วิจัยเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในแวดวงของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีพนักงานมากกว่า 10,000 คน เป็นวิทยากรในการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาผู้นำที่มีชื่อเสียง
3. ผู้บริหารองค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลการประกวดของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) โดยผู้วิจัยเลือกผู้บริหารขององค์กรเอกชนที่มีผลงานโดดเด่นในด้านของการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน และได้รับรางวัลในการ

ประกวดผลงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงาน กปร.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นกรอบคำถามในการสัมภาษณ์ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิด และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย โดยมีขั้นตอนการออกแบบเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยออกแบบ และจัดทำแบบสัมภาษณ์นำร่องที่อ้างอิงข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ มอร์ส (Morse, 2001) และ สเตรสส์และคอร์บิน (Strauss; & Corbin, 1998) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสัมภาษณ์นำร่อง
2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์นำร่องที่ผ่านการพิจารณาเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็น และนำไปใช้ทดสอบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลนำร่องเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามในการสัมภาษณ์ที่กำหนดขึ้น
3. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและประเด็นที่พบในการใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำร่องก่อนที่จะนำไปใช้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่นัดหมายด้วยตนเอง โดยแจ้งขออนุญาตบันทึกเทปขณะสัมภาษณ์ หากได้รับอนุญาตในแต่ละครั้ง
3. หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นผู้วิจัยดำเนินการถอดเทป และบันทึกข้อมูลการให้สัมภาษณ์ในรูปแบบไฟล์เอกสาร เพื่อเตรียมความพร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางของ เครสเวลล์ (Creswell, 2009) ที่อ้างอิงวิธีการวิเคราะห์รูปแบบเชิงระบบของ สเตรสส์ และคอร์บิน (Strauss; & Corbin) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ มาดำเนินการจัดทำบันทึกลงในไฟล์เอกสาร และจัดระบบเพื่อให้สามารถค้นหาได้ง่าย และพร้อมสำหรับการวิเคราะห์

2. ผู้วิจัยอ่านทำความเข้าใจกับข้อมูลทั้งหมดอีกครั้ง โดยเป็นการอ่านทวนซ้ำหลายๆ รอบ เพื่อวิเคราะห์หารูปแบบ และความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ ที่ต้องการศึกษา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การเปิดรหัส (Open coding) ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสอดคล้องหรือแก่นของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล ATLAS ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะทำการรวมรหัสสำหรับข้อมูลที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน หรือซ้ำกัน

2.2 การหาแก่นรหัส (Axial coding) ผู้วิจัยหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของข้อมูล หรือลักษณะเฉพาะที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ของข้อมูล และจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และจำแนกออกเป็นประเภท (Category) ตามลักษณะของข้อมูล

2.3 การเลือกรหัส (Select coding) ผู้วิจัยจัดประเภทและความสัมพันธ์ของแก่นของข้อมูล และนำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยนำข้อมูลผ่านการจัดกลุ่มแล้วในขั้นตอนที่สอง มาร้อยเรียงเป็นเรื่องราว โดยใช้ความสัมพันธ์ของแนวคิด หรือหัวข้อย่อยๆ โดยใช้การสร้างมโนทัศน์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา

3. ผู้วิจัยดำเนินการสรุปและตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบเชิงระบบเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก และสร้างเป็นสมรรถนะผู้นำขององค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สรุปผลและอภิปรายผล

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและจัดกลุ่มการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 หัวข้อหลักๆ ดังนี้ 1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย 2) ความสำคัญของผู้นำ และสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1.1 การให้ความหมายของการเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มให้ความหมายองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยที่เติบโตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) องค์กรที่ยังคงความสามารถในการเติบโตทางเศรษฐกิจและทำกำไรได้ 2) องค์กรที่สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้ 3) องค์กรที่คำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด และ 4) องค์กรที่ดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งพบว่า การที่องค์กรมีความสามารถในการทำกำไรนั้น จะทำให้องค์กรมีการเติบโตที่ดีทางเศรษฐกิจ เช่น การขยายกิจการ และการลงทุนเพิ่มเติม ตลอดจนการดูแลพนักงานขององค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ถือหุ้นได้ การที่องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้องค์กรมีแผนการรับมือความเสี่ยงในการดำเนินงานที่ดี มีภูมิคุ้มกันภายในต่อวิกฤตการณ์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น การที่องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้อื่นจากการดำเนินงาน จะทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและสามารถประสานสร้างความร่วมมือในเรื่องต่างๆ จากผู้เกี่ยวข้องได้ และการที่องค์กรดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม จะทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และเกิดการยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องของการสร้างความยั่งยืน

ในการประกอบธุรกิจ (Corporate Sustainability) โดยเอลคิงตัน (Elkington) ที่ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง The Principle of Triple Bottom Line (TBL) เมื่อปี พ.ศ. 2540 โดยเน้นเรื่องการให้ความสำคัญกับการมองคุณค่าและประเมินความสำเร็จขององค์กรอย่างสมดุลทั้ง 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถประเมินความเสี่ยงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างครบถ้วน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร

1.2 มุมมองการนำเรื่องการเติบโตอย่างยั่งยืนมาใช้ในประเทศไทย ผู้วิจัยพบว่า ในปัจจุบัน ยังมีองค์กรทางธุรกิจจำนวนไม่มากที่เข้าใจและนำแนวคิดเรื่องการเติบโตอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับบางส่วนขององค์กรทางธุรกิจนำหลักการเติบโตอย่างยั่งยืนมาใช้นั้น เกิดจากปัจจัยและพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ดังนี้

1) ความต้องการจากภายในที่อยากเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้จะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการดำเนินกิจการที่สอดคล้องกับหลักของความยั่งยืนอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เคยเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจมาก่อนและเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง

2) แรงขับเคลื่อนจากภายนอกเรื่องความยั่งยืน องค์กรในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรที่มีการขยายการลงทุนไปต่างประเทศและถูกกำหนดให้ปฏิบัติตามข้อบังคับเรื่องการจัดทำรายงานความยั่งยืนควบคู่ไปกับการรายงานผลประกอบการประจำปี ทำให้องค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้มีความจำเป็นต้องกำหนดแนวทางสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของตนเอง

3) การตรวจสอบจากภาคสังคมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากในปัจจุบันกระบวนการตรวจสอบขององค์กรสาธารณะและสื่อต่างๆ มีความสะดวก ชัดเจน และเข้าถึงประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์กรทางธุรกิจจึงต้องมีความระมัดระวังเรื่องของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาพลักษณ์ขององค์กรและการยอมรับจากสังคม

ผู้วิจัยสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ทำให้องค์กรทางธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังไม่เข้าใจและไม่นำหลักของการเติบโตอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติได้ ดังนี้

1) การยึดติดกับแนวคิดทางธุรกิจแบบทุนนิยม องค์กรทางธุรกิจส่วนมากในประเทศไทยให้หลักการคิดทางธุรกิจแบบทุนนิยม คือ มุ่งเน้นการทำการกำไรสูงสุด และประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานในแต่ละปีจากตัวเลขทางการเงิน ทำให้องค์กรทางธุรกิจเหล่านี้ละเลยในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2) รูปแบบของลักษณะการศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมา เป็นลักษณะการให้ความรู้ทางเดียว และความรู้ส่วนใหญ่มาจากการอ่านและท่องจำจากแบบเรียนซึ่งอ้างอิงจากหนังสือ ตำราวิชาการของต่างประเทศ ดังนั้น รูปแบบการศึกษาในลักษณะนี้ของประเทศไทยไม่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความยั่งยืน และไม่เอื้อให้คนเกิดวิธีการคิดแบบจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ

3) ข้อจำกัดในการสนับสนุนการนำแนวคิดเรื่องของการเติบโตอย่างยั่งยืนมาใช้ปฏิบัติสำหรับองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากทางภาครัฐ ซึ่งที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่องของนโยบายต่างๆ

1.3 การให้ความหมายของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยพบว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับแนวทางของการเติบโตอย่างยั่งยืน สอนให้รู้จักการประเมินตัวเอง มองผลกระทบของการกระทำที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้อง ในภาพรวมใช้ความรู้ สติ และเหตุผล ควบคู่ไปกับการใช้หลักคุณธรรมมาเป็นกรอบในการคิด ไม่ละโมภ มีความเอื้อเฟื้อ และไม่เบียดเบียนคนอื่น เป็นหลักการที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย จันทร์เจ้าฉาย (2555) ที่ได้กล่าวไว้ในหนังสือกลยุทธ์น่านน้ำสีขาวว่า ถ้าองค์กรมีผลกำไรรั่วรัยขึ้นมา ก็เป็นผลมาจาก “สังคม” หากเราคิดได้แบบนี้ การมีอยู่ขององค์กรจึงไม่ใช่เพื่อตัวเอง ไม่ใช่อยู่เพื่อทำการกำไรสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น หรืออยู่เพื่อกอบโกยผลกำไรในช่วงเวลาสั้นๆ แต่ต้องเป็นการสร้างผลกำไร สร้างความมั่นคง

สูงสุดให้กับสังคมส่วนรวม เป็นการมองเชิงมหภาคที่ไม่ได้มีจุดศูนย์กลางอยู่ที่องค์กร แต่มองว่า องค์กรเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้มีพลังสร้างสรรค์ก้าวเดินไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

1.4 การให้ความหมาย 3 ห่วง 2 เงื่อนไขของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ถึงแม้จะมีการแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ 3 ห่วง (ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน) และ 2 เงื่อนไข (เงื่อนไขของความรู้และเงื่อนไขของคุณธรรม) แต่ทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน และจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง 5 ส่วนนี้พร้อมๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นและมุมมองของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม โดยสามารถสรุปความหมายขององค์ประกอบหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ ดังนี้

1) ความพอประมาณ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายความต้องการของตนเองที่พอดี เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไปจากการพิจารณา จุดอ่อน จุดแข็ง และความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง ควบคุมไปกับการพิจารณาปัจจัยภายนอก และผลกระทบของการกระทำที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้อง

2) ความมีเหตุผล หมายถึง หลักในการคิด พิจารณา เป้าหมายและความต้องการของตนเอง โดยใช้เหตุผลความรู้ทางวิชาการ ควบคู่กับการใช้หลักของคุณธรรมและความถูกต้อง เพื่อให้เกิดความพอดีเหมาะสม และไม่ไปสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น

3) การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง ความสามารถในการประเมินความพร้อมของตนเองกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ลดทอนความเสี่ยง แก้ไขและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

4) เงื่อนไขของความรู้ หมายถึง องค์ความรู้ที่มาจากหลักความรู้ทางวิชาการ ความจริง และประสบการณ์จนเกิดเป็นความรอบรู้ สามารถนำมาประยุกต์ ปรับใช้ และปฏิบัติได้จริงอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเหตุการณ์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5) เงื่อนไขของคุณธรรม หมายถึง หลักของความดีงามและความถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ

ที่ใช้กำกับการคิดและการปฏิบัติตน เพื่อให้คนในชุมชน สังคม และประเทศสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ มีความสุข ไม่เบียดเบียน เห็นแก่ส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

1.5 มุมมองเรื่องความสอดคล้องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยพบว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนได้ โดยสอดคล้องกับการศึกษาและการยอมรับทั้งจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เช่น ลีลาภรณ์ บัวสาย (2549) ซึ่งกล่าวว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับคำนิยาม ความหมาย และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน หรือการศึกษาของสุขสรรค์ กันตะบุตร; และคณะ (2553) ที่ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืน 10 ประการตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือการศึกษาของอภิชัย พันธเสน; และคณะ ในปี พ.ศ. 2550 ที่ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์บทความ ข้อเขียน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสรุปออกมาเป็นแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการธุรกิจสู่ความยั่งยืน

สำหรับในต่างประเทศหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงถูกยอมรับว่าเป็นแนวทางสู่การพัฒนาประเทศแบบยั่งยืนโดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP (2007) และถูกนำไปประยุกต์ใช้เป็นดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs-Sustainable Development Goals) โดยองค์การสหประชาชาติ ในปี ค.ศ. 2015 จากการประชุม UN Summit for the Adoption of the Post-2015 Development Agenda เพื่อวางกรอบวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกในช่วง 15 ปีข้างหน้า

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็กลุ่มผู้บริหารขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติยังยืนยันว่า ก่อนที่จะน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ องค์กรเหล่านี้เคยใช้แนวทางเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนมาก่อน และเมื่อได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศึกษาเปรียบเทียบกับหลักของการ

เติบโตอย่างยั่งยืนแล้วพบว่ามีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.6 สรุปผลการอภิปรายหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปได้ว่า การที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติจะช่วยให้องค์กรมีการดำเนินกิจการที่ดี มีความพร้อมและความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน มีจรรยาบรรณที่ดีในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ในภาคธุรกิจเอกชน ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550) ได้อธิบายว่า การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในภาคธุรกิจเอกชนเริ่มจากความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่หวังผลประโยชน์ หรือกำไรในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมทั้งลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น และพนักงาน การขยายธุรกิจต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป รวมทั้งต้องมีความรู้และเข้าใจธุรกิจของตนเองอย่างถ่องแท้ ผลิดในสิ่งที่ถนัดและทำตามกำลัง สร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทางธุรกิจสู่ความยั่งยืนได้ ดังนี้ 1) ดำเนินธุรกิจที่มุ่งผลประโยชน์หรือกำไรระยะยาว มากกว่าระยะสั้น 2) มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 3) ไม่ประมาท เตรียมความพร้อมต่อวิกฤต และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น 4) มุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม 5) เข้าใจอย่างถ่องแท้ในธุรกิจของตนเอง ทำในสิ่งที่ถนัด และมีความสามารถ 6) ขยายธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่ลงทุนเกินขนาด รู้จักศักยภาพของตนเอง 7) เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง (ผลิตภัณฑ์) อย่างต่อเนื่อง เน้นการสร้างนวัตกรรม

และ 8) เอาใจใส่คุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และแสดงให้เห็นตัวอย่างของการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรมกับภาคส่วนต่างๆ นอกเหนือไปจากภาคเกษตรกรรมให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการรณรงค์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมจากภาครัฐบาล ภาคธุรกิจ และภาคประชาชนเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงในสังคม และภูมิต้านทานที่ดีของประเทศต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

2. ความสำคัญของผู้นำและสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 การให้ความหมายและคำจำกัดความของผู้นำในองค์กรทางธุรกิจ ผู้วิจัยพบว่า ผู้นำขององค์กรทางธุรกิจ คือ ผู้ที่มีบทบาท หน้าที่ และภาวะการนำในการตัดสินใจ การบริหารจัดการ และการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร โดยในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ระบุว่า เมื่อพูดถึงผู้นำขององค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย มักจะหมายถึง บุคคลที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร หรือกลุ่มบุคคลที่เป็นคณะผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางขององค์กร ซึ่งหากองค์กรทางธุรกิจมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี ก็จะสามารถกระตุ้น จูงใจให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจ และให้ความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์กรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำให้องค์กรมีความสามารถในการดำเนินงาน มีผลสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และช่วยให้้องค์กรมีความพร้อมความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ผู้นำขององค์กรทางธุรกิจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร เนื่องจากผู้นำคือผู้กำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร เป็นต้นแบบหรือ

ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร และเป็นผู้สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร

2.2 การให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ ผู้วิจัยสรุปการให้ความหมายคำว่าสมรรถนะขององค์กรทางธุรกิจจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มได้ ดังนี้ สมรรถนะขององค์กรทางธุรกิจ หมายถึง ข้อตกลง กติกา หรือค่านิยมร่วมที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์กร เพื่อใช้ในการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถหรือพฤติกรรมที่คาดหวังของผู้นำและพนักงานในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญหลายๆ ท่าน เช่น ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ที่บอกว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยสมรรถนะอาจเป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน หรือ เกิดจากการฝึกอบรมพัฒนา หรือ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ที่บอกว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่าทำอะไร (How) ที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ มากกว่าการตอบคำถามว่าอะไร (What) เป็นผลสำเร็จหรือสิ่งที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติ หรือ ธนากรกรุ่งศรีอยุธยา (2554) ที่บอกว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จ และมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่ธนาคารต้องการให้พนักงานปฏิบัติ เพราะเชื่อว่าหากพนักงานมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานในแบบที่ธนาคารกำหนดแล้ว จะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานซึ่งจะส่งผลให้ธนาคารบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 การกำหนดสมรรถนะของผู้นำในองค์กร ทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีจำนวน 6 กลุ่ม โดยมีความหมายและตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะทางด้านคุณงามความดีหมายถึง วิธีการคิดและการปฏิบัติงานของผู้นำองค์กรทางธุรกิจที่ยึดมั่นในหลักของคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้องและจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ โดยมีตัวอย่างพฤติกรรม ได้แก่

- มีสัจจะ ซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ไม่บิดเบือนหรือหาข้ออ้างให้ตนเอง

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เคารพกฎระเบียบ และกฎหมาย

- เป็นแบบอย่างที่ดีของการยึดมั่นคุณธรรม และจริยธรรมในวิชาชีพ

- ถ้าตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม

2. กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความรู้และนวัตกรรมหมายถึง ความสามารถของผู้นำองค์กรทางธุรกิจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การบูรณาการความรู้ และการนำเทคโนโลยี วิชาการ หรือนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร โดยมีตัวอย่างพฤติกรรม ได้แก่

- ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานเสมอ

- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีวิชาการ ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร

- สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร

- บูรณาการความรู้ และนำมากำหนดเป้าหมายในขนาดขององค์กร

3. กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความรอบคอบและระมัดระวังหมายถึง ความสามารถของผู้นำองค์กรทางธุรกิจในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงขององค์กร โดยมีตัวอย่างพฤติกรรม ได้แก่

- กำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ที่สร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และความเปลี่ยนแปลง

- กำหนดแผนควบคุมและบริหารความเสี่ยงที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

- รอบคอบ ระมัดระวัง และประเมินความเสี่ยงรอบด้านก่อนการตัดสินใจ

4. กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความมั่นคงทางอารมณ์หมายถึง การตระหนักรู้ในความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้นำองค์กรทางธุรกิจ โดยมีตัวอย่างพฤติกรรม ได้แก่

- มีความสามารถในการรับรู้ ควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

- สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีความเอื้ออาทร ให้เกียรติและเป็นผู้รับฟังที่ดี

- สามารถปรับตัว และจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวได้

- มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถประสานและแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

5. กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความน่าเชื่อถือ หมายถึง ความสามารถของผู้นำองค์กรทางธุรกิจในการวางตัว การสื่อสาร การโน้มน้าวใจ และการประสานความร่วมมือกับผู้อื่น โดยมีตัวอย่างพฤติกรรม ได้แก่

- มีบุคลิกและการวางตัวที่ดี เหมาะสมกับสถานการณ์ในวาระและโอกาสต่างๆ

- มีทักษะในการสื่อสารที่ดี ถูกต้อง สามารถโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่นได้

- สร้างการมีส่วนร่วม และประสานความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในทุกๆ ฝ่ายได้

- เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

6. กลุ่มของสมรรถนะทางด้านความพากเพียรหมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กรทางธุรกิจในการขยัน อดทน และพากเพียรในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยมีตัวอย่างพฤติกรรม ได้แก่

- บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

- ยอมรับ และเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา

- เป็นแบบอย่างของความเพียรพยายาม ขยัน มุ่งมั่นในการสร้างคุณภาพงานที่ดี

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่องาน และผู้อื่น

2.4 มุมมองเรื่องความสำคัญในการกำหนดสมรรถนะของผู้นำในองค์กรทางธุรกิจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการกำหนดสมรรถนะผู้นำสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ สามารถใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการกำหนดวิธีการเรียนรู้และพัฒนาผู้นำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมในทุกระดับขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้ และกรอบสมรรถนะที่กำหนดขึ้นสามารถใช้สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กรถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถที่พึงประสงค์ในการเป็นผู้นำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าทีมขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต

การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กำหนดเป็นสมรรถนะของผู้นำและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำจะทำให้องค์กรมีกรอบและแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและพัฒนาผู้นำ ผู้บริหาร และหัวหน้าทีมทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์กร ที่จะช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตยั่งยืนได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทวิเคราะห์ในหนังสือ เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ที่กล่าวว่า การใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ จะเป็นเสมือนกรอบในการสร้างผู้นำในอนาคตที่เป็นคนเก่ง มีความสามารถในการบริหารงาน ดำเนินธุรกิจที่หวังผลประโยชน์หรือกำไรในระยะยาว ไม่ค้ำกำไรเกินควร ไม่ลงทุนเกินตัว พัฒนาคุณภาพของสินค้า ผลิตภัณฑ์ และบริการอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างความสำเร็จ และนำการเติบโตมาสู่

องค์กร ควบคู่ไปกับการเป็นคนดี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการอย่างมีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน แสวงหาผลตอบแทนบนพื้นฐานของการแบ่งปัน มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เสริมสร้างความรู้และดูแลจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในท้ายที่สุด

2.5 สรุปผลการอภิปรายความสำคัญของผู้นำและสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำขององค์กรทางธุรกิจ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางขององค์กร และสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เป็นผู้มีบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการบริหาร วางแผน สั่งการ ดูแล ควบคุม และช่วยเหลือให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ต่างล้วนมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการนำพาองค์กรก้าวข้ามผ่านการเปลี่ยนแปลง และรับมือกับวิกฤตต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก

ผู้วิจัยนำสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 6 กลุ่ม มาเปรียบเทียบกับรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำที่ถูกกำหนดโดยองค์กรที่มีชื่อเสียงชั้นนำ 2 แห่งในต่างประเทศ ได้แก่ 1) The Center for Creative Leadership หรือ CCL แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ (The Center for Creative Leadership 2015) และจาก 2) The Association for Talent Development หรือ ATD ซึ่งเป็นสมาคมที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The Association for Talent Development 2017) โดยผู้วิจัยพบว่า การกำหนดสมรรถนะของผู้นำหรือผู้บริหารในมุมมองของสถาบัน CCL และ สมาคม ATD ไม่ได้มีการกำหนดคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารในกลุ่มสมรรถนะด้านคุณงามความดี และกลุ่มของสมรรถนะทางด้านความ پاکเพียร

โดยสรุป ผู้วิจัยพบว่าความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเด่นของสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการกำหนดสมรรถนะผู้นำโดยทั่วไปคือ เรื่องของคุณลักษณะด้านคุณงามความดี และความ پاکเพียร ซึ่งหากวิเคราะห์พิจารณาองค์ประกอบ ความหมาย และตัวอย่างพฤติกรรมของกลุ่มสมรรถนะเหล่านี้จะพบว่ากลุ่มของสมรรถนะด้านคุณงามความดี และความ پاکเพียรนี้เป็นกลุ่มของสมรรถนะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับอิทธิพลมาจากคำสอนทางหลักของศาสนาพุทธที่เน้นเรื่องของการตั้งมั่นอยู่บนทางสายกลาง ยึดมั่นความถูกต้อง และมีความขยัน อดทน เพื่อที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยไม่พบการกำหนดสมรรถนะด้านนี้จากสถาบัน หรือองค์กรทางธุรกิจในปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของสมบัติ กุสุมาวดี (2551) ที่กล่าวว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลแบบทางสายกลางมากกว่าที่จะมุ่งเน้นความสุดโต่งไปในทางใดทางหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า กลุ่มของสมรรถนะด้านคุณงามความดี และความ پاکเพียรเป็นกลุ่มสมรรถนะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้นำองค์กรทางธุรกิจที่มีสมรรถนะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความแตกต่างจากผู้นำในองค์กรทางธุรกิจทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มของสมรรถนะทางด้านความ پاکเพียรที่ผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของสุขสรรค์ กันตะบุตร (2554) เรื่องมาตรฐานธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Business Standard: SEBS) ซึ่งพบว่าความเพียรเป็นค่านิยมหลักที่สำคัญสำหรับมาตรฐานธุรกิจเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยมร่วมหลัก 7 ประการ ได้แก่ 1) ภูมิคุ้มกัน 2) ความเพียร 3) ความพอประมาณ 4) ความโอปป้าอมอารี ช่วยเหลือแบ่งปันกัน 5) จริยธรรม 6) การพัฒนาภูมิสังคม และ 7) การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 มุมมองเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในองค์กรทางธุรกิจที่เหมาะสม ผู้วิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำขององค์กรทางธุรกิจตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถแยกการพัฒนาออกเป็น 2 มิติได้ ดังนี้

1) มิติภายในองค์กร เป็นการส่งเสริมพัฒนา และบรรจุเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการผสมผสานวิธีการในหลายๆ รูปแบบเข้าด้วยกัน ทั้งการเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีจากผู้นำขององค์กรในปัจจุบัน การพัฒนาความรู้ทักษะของผู้นำ ผู้บริหาร และหัวหน้างานในปัจจุบัน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และการกำหนดแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร

2) มิติภายนอกองค์กร ผู้วิจัยพบข้อสังเกตว่า ถึงแม้ว่าองค์กรทางธุรกิจที่มีการกำหนดสมรรถนะผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอาจมีความมุ่งมั่น และมีวิธีการที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ก็ตาม แต่ก็อาจจะไม่สามารถสร้างความยั่งยืนอย่างแท้จริงให้กับองค์กรได้ เพราะองค์กรทางธุรกิจเหล่านี้ล้วนต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ดังนั้น องค์กรทางธุรกิจจึงไม่สามารถดำรงอยู่และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้หากปราศจากความร่วมมือในการขับเคลื่อนร่วมกันกับภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 มุมมองเรื่องการเติบโตอย่างยั่งยืนและการปฏิบัติตัวของผู้นำในองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยพบว่า เนื่องจากผู้นำขององค์กรทางธุรกิจมีบทบาทที่สำคัญในการบริหาร จัดการ กำหนดทิศทางการขององค์กร และส่งผลโดยตรงกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น หากผู้นำขององค์กรทางธุรกิจเหล่านี้ มีสมรรถนะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว ก็จะทำให้มีวิธีการคิด หลักการคิด และระบบการคิดอยู่บนพื้นฐานของการเป็นคนเก่งและคนดี ทำให้องค์กรมีระบบการบริหาร จัดการ และดูแลทรัพยากรอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบผู้เกี่ยวข้อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างการยอมรับจากสังคมได้ ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และมีความพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุล

ในภาพรวมของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในประเทศให้มีภูมิคุ้มกันที่ดีและเติบโตอย่างยั่งยืนได้

3.3 สรุปผลการอภิปรายแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยพบว่า การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นต้นแบบในการกำหนดสมรรถนะของผู้นำ สามารถช่วยให้องค์กรมีกรอบและแนวทางการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและผู้นำในรุ่นต่อไป ได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างผู้นำที่มีความรู้ มีคุณธรรม ดำเนินธุรกิจอยู่บนหลักของความพอประมาณ มีเหตุผล และสร้างภูมิคุ้มกันให้ธุรกิจพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ แต่การที่จะสร้างความยั่งยืนให้สำเร็จเป็นรูปธรรมได้นั้น ต้องอาศัยการขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กันในทุกภาคส่วน เพราะทุกอย่างล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม หรือประเทศตามลำดับขั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปว่า การที่ผู้นำขององค์กรทางธุรกิจมีสมรรถนะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะช่วยทำให้องค์กรมีความสามารถในการดำเนินกิจการ มีการบริหาร จัดการที่ดี และมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และสามารถช่วยกันยกระดับและสร้างบรรทัดฐานในการประกอบธุรกิจอย่างมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้สมาชิกขององค์กร ชุมชน และสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเมื่อประเทศไทยมีจำนวนชุมชน และสังคมที่มีความพอเพียง และมีความยั่งยืนมากขึ้นเรื่อยๆ ก็จะส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวมของประเทศให้เกิดความสมดุล และทำให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ประเทศที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนได้ ในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย ในอนาคตในประเด็นต่อไปนี้

1. การศึกษาและวิจัยในมิติขององค์กรทางธุรกิจ เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถชี้ให้เห็นตัวอย่างและแนวทางในการกำหนดสมรรถนะผู้นำในองค์กรทาง

ธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแสดงให้เห็นตัวอย่างของมาตรฐานธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Business Standard: SEBS) ในเรื่องของค่านิยมร่วมหลัก 7 ประการ ที่ประกอบเป็นมาตรฐานธุรกิจเศรษฐกิจพอเพียง (สุขสรรค์ กันตะบุตร. 2554) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าน่าจะมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของการกำหนดแนวทางของดัชนีชี้วัดความเป็นธุรกิจพอเพียง (Sufficiency Economy for Business Index: SEBI) และตัวอย่างของการนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมในองค์กรทางธุรกิจ เพื่อให้องค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยสามารถมีตัวอย่างในการนำไปปฏิบัติ และเข้าใจเกณฑ์มาตรฐานในการเทียบวัด และประเมินตนเองตามมาตรฐานของการเป็นธุรกิจพอเพียง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทางธุรกิจในประเทศไทยมีความเข้าใจที่ถ่องแท้ และเห็นแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง และการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม สามารถสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรได้อย่างแท้จริง

2. การศึกษาและวิจัยในมิติของสังคมและสถาบันการศึกษา จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมในประเทศไทยนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยพลังร่วมจากหลายภาคส่วน ทั้งจากภาครัฐบาล ภาคธุรกิจเอกชน ภาคชุมชนสังคม ซึ่งสถาบันทางสังคม เช่น สถาบันการศึกษาถือว่าเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรจะมีการศึกษา หรือวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของแนวทางในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังแนวคิด หลักการคิด และวิธีการคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในเนื้อหาของการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงในระดับอุดมศึกษา เพื่อสร้างเยาวชน คนรุ่นใหม่ของชาติให้มีแนวคิด หลักการคิด และวิธีการคิดที่ถูกต้อง สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ ผู้วิจัยคิดว่าการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างตัวอย่าง การสนับสนุน และการส่งเสริมตัวอย่างที่เหมาะสมเกี่ยวกับหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคสังคม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง มีตัวอย่างที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ชัดเจน และทำให้คนในสังคมเริ่มตระหนัก และเห็นคุณค่าของการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ในส่วนนี้ผู้วิจัยเห็นว่ามี ความสำคัญ และจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการขับเคลื่อนประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้

3. การศึกษาและวิจัยในระดับประเทศโดยภาครัฐบาล เพื่อให้การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมในประเทศไทย ผู้วิจัยคิดว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทางภาครัฐบาลในการจัดทำแผนแม่บท (Roadmap) และยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแห่งชาติ โดยควรมีการศึกษา และกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนและประเมินความสำเร็จของแผนงานเป็นรายปี รายโครงการ และตามกำหนดระยะเวลา เช่น การศึกษาเรื่องแนวทางการกำหนดค่านิยมแห่งชาติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือ การศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริม และสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจพอเพียง เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า การกำหนดแนวทางต่างๆ จากทางภาครัฐบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสามารถที่จะดึงความร่วมมือได้จากทุกภาคส่วนในการช่วยกันคิดและแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยในการกำหนดแผนแม่บทในการปฏิรูปประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตและก้าวไปสู่ความยั่งยืนได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มาตรฐาน COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: ประเทศไทย: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดนัย จันทรเจ้าฉาย. (2555). **White Ocean Strategy กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว**. กรุงเทพฯ: ประเทศไทย: สำนักพิมพ์ ดีเอ็มจี.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2554). **เอกสารประกอบการประเมินสมรรถนะ พนักงานสาขา**. กรุงเทพฯ: ประเทศไทย: ฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร สายงานทรัพยากรบุคคล, ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11**. กรุงเทพฯ: ประเทศไทย: ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง.
- ยุวีตา แก้วสลำ, สุรางคณา มัณยานนท์, และ นิธิภัทร บาลศิริ. (2557). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 3(1): 42-49.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลีลาภรณ์ บัวสาย. (2549). **เศรษฐกิจพอเพียง: ร่วมเรียนรู้ สานข่าย ขยายผล**. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2551). หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาองค์กร. **NIDA Development Journal**. Vol.48 No.1/2008, 85-105.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). **สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน สศช.
- _____. (2550). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2554). **เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: คณะทำงานจัดทำหนังสือเรียนรู้หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.). (2547). **เศรษฐกิจพอเพียง: ทางเลือกในการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กปร.
- สุขสรรค์ กันตะบุตร. (2554). **เอกสารนำเสนอ ค่านิยมร่วมหลักที่ประกอบเป็นมาตรฐานธุรกิจเศรษฐกิจพอเพียง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: College of Management, Mahidol University.
- สุขสรรค์ กันตะบุตร, วิชิตา รักธรรม, ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, กฤตธี ณัฏฐวุฒิสิทธิ์, พรเกษม กันตามระ, และ รัชมัย เจียรกุล. (2553). **การพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อภิชัย พันธเสน, สรวิชัย เปรมชื่น, และ พิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา. (2550). **การประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง กับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อาภรณ์ ภูวิทยพันธ์. (2548). **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Creswell, J. W. (2009). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. California: SAGE Publications, Inc.
- Morse, J. (2001). Toward a Praxis Theory of Suffering. **Advances in Nursing Science**. 24(1): 1-21.
- Patton, M. Q. (1990). **Qualitative evaluation and research methods**. California: SAGE Publications, Inc.
- Strauss, A.; & Corbin, J. M. (1998). **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory**. California: SAGE Publications, Inc.
- The Association for Talent Development (ATD). (2017). **ATD Competency Model**. Retrieved from <https://www.td.org/Publications/Blogs/ATD-Blog/2012/12/ASTD-Debuts-New-Competency-Model>
- The Center for Creative Leadership (CCL). (2015). **THE LEADERSHIP DEVELOPMENT ROADMAP: A Guide for Developing Successful Leaders at All Levels**. North Carolina: The Center for Creative Leadership.

United Nations Development Programme (UNDP).
(2007). **Thailand Human Development
Report 2007: Sufficiency Economy and
Human Development**. Bangkok, Thailand:
United Nations Development Programme.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายอัศรพล วีรวงศ์

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2543 วท.บ. (จิตวิทยา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

พ.ศ. 2545 วท.ม. (การบริหารทรัพยากรบุคคล)

มหาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์มิชิแกน

สหรัฐอเมริกา

พ.ศ. 2546 วท.ม. (ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ)

มหาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์มิชิแกน

สหรัฐอเมริกา

**มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพ:
ศึกษาเฉพาะกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน**
**The Legal Measures to Control the Examination of an Autopsy:
Study in the Case of Death during the Control of an Official**

อารีย์ สุวรรณศรี¹ รองศาสตราจารย์ปิยะนุช โปตะวณิช²

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาถึงแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการชันสูตรพลิกศพและแนวความคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพที่จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบดังกล่าว และเป็นการศึกษาเปรียบเทียบหลักการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยกับต่างประเทศ ที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นว่าการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยกับต่างประเทศนั้นมีกระบวนการชันสูตรพลิกศพและหลักการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพอย่างไร

ซึ่งจากการศึกษาพบว่า หลักการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการชันสูตรพลิกศพ ในเรื่องขั้นตอนของการชันสูตรพลิกศพในการชันสูตรพลิกศพในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน ยังมีการใช้ถ้อยคำที่ไม่มีความสอดคล้องทำให้ยากต่อการตีความและเข้าใจกฎหมาย ตลอดจนยังไม่มีมาตรการระงับการขนส่งศพ การจัดการกับศพ และการกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีอำนาจในการออกคำสั่งหรือการลงมติความเห็นที่ไม่ตรงกัน

ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ที่ยังไม่มีข้อกำหนดคุณสมบัติที่สำคัญของเจ้าหน้าที่บางประการ ทั้งในด้านคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแพทย์ผู้ทำการผ่าศพ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างแพทย์

นิติเวชศาสตร์และบุคลากรอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ

อีกทั้งปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการชันสูตรพลิกศพกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน จะต้องประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพด้วยกัน 4 ฝ่าย อันได้แก่ พนักงานสอบสวน แพทย์ พนักงานอัยการ และพนักงานฝ่ายปกครอง ซึ่งพนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการชันสูตรพลิกศพ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นเป็นเพียงผู้ที่เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเท่านั้น ไม่ได้เป็นการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนแต่อย่างใด ตลอดจนพนักงานฝ่ายปกครองก็ไม่มีอำนาจเท่าที่ควร อีกทั้งกระบวนการสอบสวนการตายโดยศาลก็เป็นเพียงวิธีการทบทวนรายงานการชันสูตรพลิกศพเท่านั้น ไม่ได้ควบคุมไปถึงการควบคุมตรวจสอบการกระทำของเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขดังนี้

1. ในเรื่องของกระบวนการชันสูตรพลิกศพกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานไม่ควรให้องค์กรการกุศลเข้ามาปฏิบัติงาน และในเรื่องของขั้นตอนการชันสูตรพลิกศพ ควรบัญญัติกฎหมายให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับระบบการขนส่งศพตรวจ การออกคำสั่งในการผ่าศพ และการจัดการกับศพ

2. ในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ควรกำหนดให้ชัดเจนทั้งในเรื่องคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม เขตพื้นที่ที่

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รับผิดชอบ รวมทั้งความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแพทย์ผู้ทำการผ่าศพ โดยให้มีความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านนิติเวชศาสตร์และนิติวิทยาศาสตร์เป็นการเฉพาะ เพื่อลดภาระงานหรือแก้ไขปัญหาคาดแคลนบุคลากรและความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ

3. ในเรื่องของการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ควรให้แพทย์เป็นผู้อำนาจหน้าที่ในการตรวจศพ ผ่าศพ ขนส่งศพ ตลอดจนการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุและพฤติการณ์ของการตายโดยมีการกำหนดแบบรายงานการชันสูตรพลิกศพของตนเองอย่างละเอียด และเห็นสมควรให้ตัดพนักงานฝ่ายปกครองออกจากระบวนการชันสูตรพลิกศพ อีกทั้งทั้งการไต่สวนการตายของศาลนอกจากจะต้องมุ่งเน้นในการหาความจริงเกี่ยวกับการตายแล้ว จะต้องครอบคลุมไปถึงการควบคุมตรวจสอบการกระทำของเจ้าพนักงานว่าได้กระทำไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ด้วย

คำสำคัญ: การชันสูตรพลิกศพ, นิติเวชศาสตร์, นิติวิทยาศาสตร์

Abstract

The objective of the study on the basic principle of the autopsy and basic concepts related to the control of autopsy or source of reason that needs to be monitored. The second part shall be a comparative study of legal principle in controlling the autopsy examination between Thailand and other countries, where the researcher found that it was important, to show the differentiate of the practice of autopsy and controlling method of the autopsy examination between Thailand and foreign countries.

The study shows that the legal principle of controlling the autopsy of Thailand is still facing difficulties that need to be resolved regarding the process of autopsy in the case of death during the detention of an official, and the inconsistency of

legal terms in the law and/or regulations which make it difficult to interpret and understand.

Moreover, there is a lack of effective management of dead bodies (i.e. transporting bodies to hospitals, preserve the bodies for an autopsy and etc.), as well as, the determination of authority to issue an order or vote on an unmatched opinion.

The issue on specific qualifications of officials who responsible for an autopsy, which have not been legally set out; e.g., personal qualification, forbidden, the specialization of the doctor who conducted the autopsy, including measures to promote the exchange of knowledge among forensic physicians and other personnel who perform their duties in an autopsy.

The inefficiency of the autopsy authority to monitor at autopsy is also a problem due to the autopsy examination must be consisting of 4 specialists; investigator (Inquiry official), physician, prosecutor, and administrative officer. Nonetheless, an investigating officer is a leader, who responsible for the autopsy, while the other specialists only provide support and no authorize to control the work of the investigator. This could be, in some cases, a suspicion that the investigator has acted correctly and fairly for all parties. However, the court assize process is just a way to review an autopsy report, not to control over the actions of officials in the performance of their duties.

To solve the abovementioned problems, the researcher proposed the guidelines. Namely, 1) Charity organizations shall not be allowed to involve in the autopsy process (in case of the death in custody of an officer), it should be enshrined in the law to grant the rights to the Forensic Institute, Also, laws should be clarified on the transport of bodies, order approval to perform the autopsy, and management of bodies. 2) The qualification of the authority responsible for the autopsy should

be clearly defined; in terms of personal qualification, forbiddance, responsible area, including qualification and specialty of the physician who performs the autopsy must be specialized, particularly, in forensic science and forensic medicine. This shall reduce work load and shortage of personnel, and the expertise of an authority who responsible for the autopsy; and 3) The control of the autopsy process performed by a responsible official should be in the way that the physician should grant the authority to perform the autopsy, transport bodies, as well as making opinion on the cause and circumstances of death by using its own format of report. In fact, it is deemed appropriate to cut off the administrative authority of the autopsy examination process. On the other hand, the assize process performed by the court, must not focus on the investigation of the death, but also it should be covered the issue to control over the performance of the official whether it was done legally or not.

Keywords: The examination of an autopsy, Forensic Medicine, Forensic science

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การชันสูตรพลิกศพเป็นขั้นตอนที่กฎหมายได้มีการบัญญัติรับรองให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานสอบสวนคดีอาญา โดยเปรียบเสมือนเป็นด่านแรกที่มีความสำคัญต่อการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมของรัฐ และถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการค้นหาความจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า บุคคลใดตายโดยผิดธรรมชาติหรือตายในระหว่างอยู่ในการควบคุมของเจ้าพนักงาน ซึ่งการพิสูจน์เอกลักษณ์ศพ การตรวจร่างกายของผู้ตายนี้จะช่วยให้ทราบถึงคำตอบที่ว่า ผู้ตายคือใคร ตายในเวลาใด สถานที่ใด ตลอดจนสามารถระบุสาเหตุและพฤติการณ์ของการตาย ที่รวมไปถึงการค้นหาข้อมูลอื่น ๆ อันจะนำไปสู่การค้นหาความจริงและหาตัวผู้กระทำผิดมา

ดำเนินคดีอาญาและลงโทษต่อไป (ปิยธิดา บุญพา. 2558: 50)

กรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีการตายที่เกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ หรือในกรณีที่ผู้ตายถูกกล่าวหาว่าต่อสู้ขัดขวางเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ ไม่ว่าการตายนั่นจะเป็นการตายโดยธรรมชาติหรือผิดธรรมชาติหรือไม่ก็ตาม ก็ต้องจัดให้มีการชันสูตรพลิกศพขึ้นทุกกรณี เพื่อทราบสาเหตุการตายที่แน่ชัด และเพื่อแสดงให้เห็นถึงความบริสุทธิ์ของเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอาจเป็นการยับยั้งเจ้าพนักงานมิให้คิดกระทำการโดยมิชอบ หรือเป็นการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจหรือขอบเขตการใช้อำนาจดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ว่าเป็นการกระทำเกินกว่าเหตุและละเมิดสิทธิของประชาชนหรือไม่ เนื่องจากปัจจุบันการทำความผิดในหลายๆ ประเภะนั้นได้มีการพัฒนารูปแบบของการกระทำหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ส่งผลให้การกระทำนั้นมีลักษณะลึกลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เกิดการอำพรางคดีบ่อยครั้งเพื่อปิดบังข้อเท็จจริงหรือทำให้เข้าใจผิดในประเด็นของการตาย อีกทั้งยังมีความสามารถในการหลบเกลื่อนพยานหลักฐานมาเป็นอย่างดี ทำให้ยากต่อการสืบสวนสอบสวน การรวบรวมพยานหลักฐานและการพิสูจน์ความจริงในคดีนั้นได้

สำหรับประเทศไทยแม้จะได้พยายามแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการชันสูตรพลิกศพมาแล้วหลายครั้ง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมการชันสูตรพลิกศพ กระบวนการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการชันสูตรพลิกศพ เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามจากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าก็ยังคงพบปัญหาอยู่หลายประการ เนื่องจากหลักกฎหมายกับวิธีการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจสรุปปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการชันสูตรพลิกศพกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานได้ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการชันสูตรพลิกศพ กล่าวคือ บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเหตุการณ์ตายที่ต้องทำการชันสูตรพลิกศพ นับตั้งแต่เมื่อพบการตาย การชันสูตรพลิกศพ ณ สถานที่ที่ศพนั้นอยู่ การตรวจพิสูจน์ การผ่าศพ การจัดทำสำนวนการชันสูตรพลิกศพ และการจัดส่งสำนวนชันสูตรพลิกศพไปยังเจ้าพนักงานฝ่ายอื่น ซึ่งมิได้มีการปรับปรุงในสาระสำคัญ นับตั้งแต่เมื่อมีการประกาศใช้ จึงมีช่องว่างของกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมต่อรายละเอียดและกระบวนการปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การชันสูตรพลิกศพเป็นกระบวนการที่ขาดมาตรฐานและประสิทธิภาพได้

ประการที่สอง ปัญหาด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 150 วรรคสาม ในกรณีการตายที่เกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงาน กล่าวคือ ในกรณีที่มีความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงาน ซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ กฎหมายได้กำหนดไว้เพียงคุณสมบัติของแพทย์เท่านั้น โดยมีได้กำหนดถึงคุณสมบัติของพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และพนักงานฝ่ายปกครองไว้ชัดเจนแต่อย่างใด ในกรณีเช่นนี้เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ชันสูตรพลิกศพบางฝ่ายอาจยังคงขาดซึ่งการศึกษาในภาคปฏิบัติหรือการศึกษาเชิงระบบขั้นตอนและกระบวนการเกี่ยวกับการชันสูตรพลิกศพอย่างแท้จริง หรืออาจเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านนิติเวชศาสตร์ไม่เพียงพอต่อการชันสูตรพลิกศพ จึงทำให้มีผลต่อการวินิจฉัยสาเหตุและพฤติการณ์ของการตายที่ขาดความถูกต้องและแม่นยำได้

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ กล่าวคือ จากการศึกษาระบบการชันสูตรพลิกศพที่เป็นมาตรฐานสากลของทั่วโลกสามารถแบ่งออกเป็น 4 ระบบใหญ่ๆ ตามองค์กรหลักที่มีบทบาทหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ได้แก่ ระบบแพทย์ ระบบโคโรเนอร์ ระบบศาล และระบบตำรวจ

โดยประเทศไทยนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบตำรวจ เนื่องจากพนักงานสอบสวนเป็นองค์กรหลักที่ทำหน้าที่ดังกล่าว และไม่อาจมีการแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่ครั้งก็ตาม ก็ยังคงให้พนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักอยู่ดี แม้กฎหมายจะได้มีการกำหนดให้แพทย์ พนักงานอัยการ และพนักงานฝ่ายปกครองเข้าร่วมในการชันสูตรพลิกศพด้วยก็ตาม แต่ก็มิมีบทบาทสำคัญรองลงมาจากพนักงานสอบสวน เป็นเพียงการช่วยเหลือสนับสนุนเท่านั้น หรือในกรณีที่กฎหมายได้มีการกำหนดให้ศาลทำการไต่สวนการตาย มาตรการดังกล่าวก็เป็นเพียงการรับรองสำนวนการชันสูตรพลิกศพในส่วนที่เกี่ยวกับสาเหตุของการตาย มิได้เป็นการแสวงหาความจริงในคดีหรือมิได้เป็นการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด ทำให้ในบางกรณีอาจเกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพได้ดำเนินการไปโดยถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายหรือไม่ เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการชันสูตรพลิกศพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงความสำคัญ of กระบวนการชันสูตรพลิกศพ ตลอดจนหลักการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพ ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากระบวนการชันสูตรพลิกศพให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการชันสูตรพลิกศพ และการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพ
2. เพื่อศึกษาหลักการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการชันสูตรพลิกศพในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพปัญหาการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยและต่างประเทศทั้งในเชิงกฎหมายและ

ในทางปฏิบัติ ตลอดจนหลักการควบคุมตรวจสอบระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการชันสูตรพลิกศพ

4. เพื่อศึกษาถึงความเหมาะสมของแนวทางในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพ ทั้งในเชิงกฎหมายและในทางปฏิบัติ ตลอดจนหลักการควบคุมตรวจสอบระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการชันสูตรพลิกศพ ของต่างประเทศ มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยในโอกาสต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการชันสูตรพลิกศพ เป็นการศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการชันสูตรพลิกศพ อันเนื่องมาจากความไม่สอดคล้องของกฎหมายกับการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์และเปรียบเทียบวิธีการชันสูตรพลิกศพของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศเยอรมนี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหของประเทศไทย ในการที่จะส่งเสริมให้การชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยให้มีความเป็นมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพต่อการค้นหาความจริงเกี่ยวกับการตายได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

กฎหมายการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทย ยังไม่สามารถสร้างความยุติธรรมให้แก่ผู้ตายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เท่าที่ควร เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายยังมีถ้อยคำที่ไม่สอดคล้องกัน อีกทั้งในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการชันสูตรพลิกศพยังไม่เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ตลอดจนยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพว่าเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ การปรับปรุงการชันสูตรพลิกศพทั้งในเรื่องของกระบวนการปฏิบัติกฎหมายให้มีความสอดคล้องกัน ง่ายต่อการตีความ การกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการชันสูตรพลิกศพ และการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการชันสูตรพลิกศพ โดยอาจจะนำหลักการของต่างประเทศมา

ปรับใช้ เพื่อที่จะสามารถผลักดันให้การบังคับใช้กฎหมายการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยมีการพัฒนาและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพคุ้มครองสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตายให้เกิดความยุติธรรมสูงสุด

ผลการวิจัย

จากการที่ได้ศึกษาในเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพพบว่า การชันสูตรพลิกศพเป็นสาระสำคัญในการดำเนินคดีอาญา ที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ ความละเอียดรอบคอบของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการพิสูจน์และเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาลงโทษ ทั้งยังเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ตาย ตลอดจนญาติของผู้ตายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ได้รับความยุติธรรม

ที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในเรื่องของการชันสูตรพลิกศพมาแล้วหลายครั้ง โดยเฉพาะการแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการชันสูตรพลิกศพ ตลอดจนคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการชันสูตรพลิกศพทั้งกรณีการตายโดยธรรมชาติ และในกรณีการตายที่อยู่ในระหว่างการควบคุมของเจ้าพนักงาน รวมทั้งการกำหนดขั้นตอนกระบวนการชันสูตรพลิกศพ แต่ทั้งนี้การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวยังมีลักษณะเป็นการแก้ไขเฉพาะเรื่องมากกว่าการทบทวนเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบโครงสร้างทั้งระบบ ดังนั้นเมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชันสูตรพลิกศพแล้ว พบว่า ประเทศไทยยังคงมีปัญหาในเรื่องของกระบวนการ คุณสมบัติ และหลักการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการชันสูตรพลิกศพอยู่หลายประการด้วยกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการชันสูตรพลิกศพ

เนื่องจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 148 ได้กำหนดเหตุการณ์ตายที่ต้องทำการชันสูตรพลิกศพไว้ 2 กรณี กล่าวคือ

(1) กรณีการตายโดยผิดธรรมชาติ กล่าวคือ ฆ่าตัวตาย ถูกผู้อื่นทำให้ตาย ถูกสัตว์ทำร้ายตาย ตายโดยอุบัติเหตุ และตายโดยยังมีปรากฏเหตุ

(2) กรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน

ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพในกรณีการตายโดยผิดธรรมชาติจะมีเจ้าหน้าที่ด้วยกันสองฝ่ายคือ พนักงานสอบสวนและแพทย์ ส่วนในกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานไม่ว่าจะเป็นกรณีที่มีความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงาน ซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามราชการตามหน้าที่หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามราชการตามหน้าที่ หรือในกรณีที่ผู้ตายถูกกล่าวหาว่าต่อสู้ขัดขวางเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามราชการตามหน้าที่ตามมาตรา 150 วรรคสาม และมาตรา 155/1 เป็นการตายที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพด้วยกันถึง 4 ฝ่าย กล่าวคือ พนักงานสอบสวน แพทย์ พนักงานอัยการ และพนักงานฝ่ายปกครอง เพื่อควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ตลอดจนจะต้องจัดให้มีการไต่สวนการตายโดยศาลอีกด้วย

แม้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศไทยในภาค 2 สอบสวน หมวด 2 การชันสูตรพลิกศพ ตั้งแต่มาตรา 148 ถึง มาตรา 156 จะได้บัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการชันสูตรพลิกศพในเรื่องของหลักเกณฑ์ วิธีการ เหตุการณ์ตายที่ต้องทำการชันสูตรพลิกศพ องค์การหรือเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ รวมถึงขั้นตอนของการชันสูตรพลิกศพไว้แล้ว แต่หากพิจารณาถึงบทบัญญัติ ดังกล่าวแล้วพบว่า มีปัญหาในประเด็นดังต่อไปนี้ กล่าวคือ

ประการแรก ในกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 150 วรรคหนึ่งและวรรคสาม พบว่า กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะกำหนดให้พนักงานสอบสวน แพทย์ พนักงานอัยการพนักงานฝ่ายปกครอง เข้าร่วมชันสูตรพลิกศพ ณ สถานที่เกิด

เหตุพร้อมกัน แต่ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานสอบสวนจะอาศัยเจ้าหน้าที่จากองค์การการกุศลที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐซึ่งอาจจะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านนิติเวชศาสตร์ นิติวิทยาศาสตร์ที่ไม่เพียงพอเข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่การถ่ายรูป การพิมพ์ลายนิ้วมือศพ การรักษาสภาพศพ พยานหลักฐาน สถานที่เกิดเหตุ ตลอดจนยานพาหนะที่ทำการเคลื่อนย้ายศพ เป็นต้น (เฉษฐา ชินรัตน์. 2546: 25-36) ย่อมจะส่งผลต่อการดำเนินการในขั้นตอนการตรวจสถานที่พบศพ และการรวบรวมพยานหลักฐาน ตลอดจนส่งผลให้แพทย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านนิติเวชศาสตร์ ไม่ได้ตรวจดูสถานที่พบศพ และพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุด้วย

ประการที่สอง ในกรณีที่ต้องมีการผ่าศพหรือส่งศพไปตรวจ หรือชุดศพขึ้นมามาตรวจนั้นเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า นอกจากจะเป็นปัญหาของการใช้ถ้อยคำที่ไม่สอดคล้องกัน ยากต่อการตีความและเข้าใจกฎหมายแล้ว ยังเป็นปัญหาในกรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ชัดเจนว่าใครจะเป็นผู้ออกคำสั่งดังกล่าวนี้ เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพทุกฝ่ายจะต้องทำความเข้าใจร่วมกันก่อน หรือว่าเพียงคนเดียวคนหนึ่งก็สามารถออกคำสั่งดังกล่าวได้ และจะเป็นการเหมาะสมหรือไม่ ตลอดจนในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพมีความเห็นขัดแย้งกัน จะหาข้อยุติอย่างไรด้วย และเป็นปัญหาในกรณีที่กฎหมายยังมิได้กำหนดระบบการขนส่งศพให้ชัดเจนว่า การขนส่งศพนั้นใครเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ทำให้หลายครั้งญาติของผู้ตายต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการขนส่งศพไปตรวจพิสูจน์เองด้วย ซึ่งหากญาติของผู้ตายไม่มีทุนทรัพย์ในการออกค่าใช้จ่าย อาจส่งผลให้การตายในบางกรณีถูกละเว้นการพิสูจน์หาสาเหตุการตายที่แท้จริงได้ หรือแม้แต่ในรายละเอียดของขั้นตอนในการจัดการศพประเทศไทยก็ยังไม่มียกเว้นบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศพดังกล่าวแต่อย่างใด

ซึ่งเมื่อพิจารณากระบวนการชันสูตรพลิกศพของต่างประเทศในเรื่องของขั้นตอนของการชันสูตรพลิกศพแล้ว จะเห็นได้ว่าในมลรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกาตามกฎหมาย กำหนดให้แพทย์สอบสวนประจำเคาน์ตีหรือเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนที่ได้รับ

แต่งตั้งได้ไปยังสถานที่พบศพเพื่อดำเนินการควบคุม และจัดการศพนั้นด้วยตนเอง เมื่อมีการเคลื่อนย้ายศพ การคืนศพ หรือปล่อยศพนั้นไปที่อื่นภายในเขตอำนาจ ให้เป็นหน้าที่ของแพทย์สอบสวนประจำเคาน์ตีการ พิจารณาคำสั่ง นอกจากนี้การฝังหรือทำการเผาหรือ จัดการตามประเพณีจะทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจาก แพทย์สอบสวนประจำเคาน์ตีหรือผู้แทนแพทย์ สอบสวนประจำเคาน์ตีก่อน หากบุคคลใดฝ่าฝืนจะมี ความผิด มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 500 เหรียญ หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในประเทศอังกฤษตามกฎหมาย The Coroners Act 1988 Section 22 กฎหมายได้กำหนดให้เป็นอำนาจ ของโคโรเนอร์เป็นการเฉพาะในการออกคำสั่งให้มีการ เคลื่อนย้ายศพ ในกรณีที่มีความเห็นว่ามี ความ จำเป็นที่จะต้องทำการชันสูตรพลิกศพนั้นเข้าตาม กฎหมาย

สำหรับประเทศเยอรมนีตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศเยอรมนี ตามมาตรา 87 และมาตรา 88 การตรวจศพนั้นต้อง กระทำโดยศาลหรือพนักงานอัยการ ซึ่งหากเป็นการ ตรวจศพของพนักงานอัยการ ก่อนที่จะเริ่มทำการ ตรวจศพ จะต้องร้องขอให้ศาลอนุญาตเสียก่อน จึงจะมี อำนาจ และในกรณีที่จะต้องมีการผ่าศพตรวจ (Autopsy) เพื่อพิสูจน์หรือในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการ ขุดศพขึ้นมาทำการชันสูตรพลิกศพ ศาลจะเป็นผู้มี อำนาจในการออกคำสั่งอนุญาต และการผ่าศพนั้น จะต้องกระทำต่อหน้าผู้พิพากษาอีกด้วย

1. ปัญหาด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มี หน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ

การกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มี หน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ในกรณีที่มีความตายใน ระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานนั้น ตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 150 วรรคหนึ่งและวรรคสาม รวมทั้งระเบียบอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง ได้กำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ ในการชันสูตรพลิกศพไว้บางฝ่ายเท่านั้น แต่อย่างไรก็ ตาม แม้ว่าจะมีการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มี หน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพบางประการแล้ว แต่ก็ยัง มิได้มีการกำหนดคุณสมบัติที่สำคัญบางประการ และ

ลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนการ ถอดถอนของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ไว้ชัดเจนแต่อย่างใด

อีกทั้งในกรณีที่มีความจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ผู้มี หน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพจะสั่งมีการผ่าศพ ตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 151 เห็นได้ว่า กฎหมายของประเทศไทยก็ยังมีได้มีการ กำหนดถึงคุณสมบัติ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ของแพทย์ผู้ทำการผ่าศพไว้ชัดเจนแต่อย่างใด การผ่าศพหรือการแยกธาตุส่วนใดส่วนหนึ่งของศพนั้น อาจดำเนินการโดยแพทย์ในสาขาอื่นที่มีใช้แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อันจะส่งผลให้ผลของการตรวจ พิสูจน์นั้นขาดความน่าเชื่อถือ ถูกต้องและชัดเจน ตลอดจนไม่มีการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างแพทย์นิติเวชศาสตร์และบุคลากรอื่นที่ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพอีกด้วย

ซึ่งเมื่อพิจารณากระบวนการชันสูตรพลิกศพ ของต่างประเทศในเรื่องของคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มี หน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ จะเห็นได้ว่า ต่างประเทศ มีการกำหนดคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม เขตพื้นที่ที่ รับผิดชอบ วาระการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนการถอด ถอนของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ รวมทั้งการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้ทำการผ่า ศพไว้อย่างชัดเจน ดังจะเห็นได้จาก ในมลรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ใน องค์การเฉพาะที่ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ (County Medical Examiner Office) ไว้ใน County Medical Examiner Law, Act 181 of 1983 โดยที่มิ มีการจัดตั้งสำนักงาน 1 แห่งต่อ 1 เขตการปกครอง เท่านั้นโดยให้แพทย์สอบสวนประจำเคาน์ตี ที่ถูก แต่งตั้งโดยคณะกรรมการของเขตการปกครองระดับ ท้องถิ่น มีคุณสมบัติเป็นแพทย์ที่ได้รับใบอนุญาตให้ ประกอบวิชาชีพของมลรัฐมิชิแกน และจะต้องเป็น พลเมืองของเขตการปกครองระดับท้องถิ่นนั้นด้วย โดย มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจถูกถอด ถอนได้เมื่อไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำหรับผู้แทนแพทย์สอบสวนประจำเคาน์ตี เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน และนิติพยาธิแพทย์ แพทย์ สอบสวนประจำเคาน์ตีจะเป็นผู้รับรองและแต่งตั้งขึ้น

เองตามความเหมาะสม นอกจากนี้การผ่าศพ จะต้องกระทำโดยนิติพยาธิแพทย์เท่านั้น คณะแพทยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่างๆ จะไม่มีอำนาจในการผ่าศพ (อุษา จันลอญ บุญเปี่ยม. 2553: 91)

ในประเทศอังกฤษ ก็ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพไว้เช่นกัน ตาม The Coroners Act 1988 กำหนดให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรโคโรเนอร์ซึ่งเป็นองค์กรเฉพาะที่ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ เป็นนักกฎหมายหรือแพทย์ (สุริพร เบ็ญวรรณ. 2556: 15) ซึ่งประกอบวิชาชีพนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในท้องถิ่นหรือเขตพื้นที่นั้นภายในเวลา 6 เดือน ก่อนได้รับการแต่งตั้ง และศาลสามารถโยกย้ายหรือถอนถอนโคโรเนอร์ได้เมื่อโคโรเนอร์ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (ณรงค์ จุ้ยเสย. 2548: 79-88) ส่วนเจ้าพนักงานโคโรเนอร์ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการจ้างหรือสรรหาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ และองค์กรส่วนท้องถิ่น โดยปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การควบคุมดูแลของโคโรเนอร์

และในกรณีที่โคโรเนอร์ จะต้องทำการแต่งตั้งคณะลูกขุนขึ้นมา เพื่อทำการไต่สวนการชันสูตรพลิกศพ ซึ่งคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นลูกขุนนั้น จะต้องมีความคุณสมบัติเช่นเดียวกับลูกขุนใน The Crown Court, The High Court หรือ County Court ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 1 ของ The Juries Act 1974

อีกทั้งกำหนดให้แพทย์ที่จะทำหน้าที่ตรวจศพและผ่าศพนั้น จะต้องเป็นพยาธิแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยโคโรเนอร์จะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกแพทย์ตามความเหมาะสม ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญของแพทย์ และต้องคำนึงถึงความพร้อมของอุปกรณ์ทางการแพทย์ด้วย

สำหรับประเทศเยอรมนีมีการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของแพทย์กล่าวคือ การผ่าศพจะต้องกระทำโดยแพทย์ 2 คน ซึ่ง แพทย์ 1 ใน 2 คนนั้น จะต้องเป็นแพทย์ของศาล หรือแพทย์ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าของสถาบันนิติเวชศาสตร์หรือพยาธิวิทยาของรัฐ หรือแพทย์ของสถาบันที่ปฏิบัติงานและมีความชำนาญด้านนิติเวชศาสตร์ และห้ามมิให้แพทย์ผู้ทำการรักษาผู้ตายในช่วงเวลาสุดท้ายก่อนเสียชีวิตเป็นผู้

ที่ทำการผ่าศพ ส่วนพนักงานอัยการ จะต้องเป็นผู้ที่ศาลอนุญาตให้มีอำนาจทำการชันสูตรพลิกศพเท่านั้น

1. ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ

กรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานนั้น การชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยจะต้องประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพด้วยกัน 4 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานสอบสวน แพทย์ พนักงานอัยการ และพนักงานฝ่ายปกครอง ซึ่งการที่กฎหมายบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมให้มีการใช้บุคลากรเพิ่มขึ้น โดยเจตนารมณ์ก็ถือเป็นการเป็นการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจให้การชันสูตรพลิกศพเป็นไปอย่างถูกต้องตามขั้นตอนอย่างยุติธรรม ให้เป็นการกระทำที่โปร่งใส ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการที่ได้ศึกษาพบว่า การควบคุมตรวจสอบอำนาจของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยยังพบปัญหาอยู่ในประเด็นดังต่อไปนี้

(1) การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นของพนักงานสอบสวน

กระบวนการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยเป็นระบบตำรวจ เนื่องจากพนักงานสอบสวนเป็นองค์กรหลักที่ทำหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ แม้จะมีการแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาแล้วหลายครั้ง ก็ยังคงให้พนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักอยู่ดี ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดให้แพทย์ พนักงานอัยการ และพนักงานฝ่ายปกครองเข้าร่วมในการชันสูตรพลิกศพด้วยกันก็ตาม ก็เป็นเพียงการช่วยเหลือสนับสนุนเท่านั้น ไม่ได้เป็นการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ซึ่งทำให้ในบางกรณีอาจทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าพนักงานสอบสวนได้ดำเนินการไปโดยถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายหรือไม่ และเมื่อมีความตายเกิดขึ้นจากการกระทำของเจ้าพนักงานในการปฏิบัติการตามหน้าที่นั้น ทศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่จึงเห็นว่าไม่เป็นธรรม หากเจ้าพนักงานจะต้องรับผิดชอบอาญาต่างๆ ที่ปฏิบัติการตามหน้าที่เพื่อสังคมส่วนรวม เจ้าพนักงานจึงมักทำสำนวนคดีโดยจัดฉากว่าเป็นการต่อสู้ป้องกันตัวเพื่อมิให้พรรคพวกของตนต้องรับผิดชอบ

ตามกฎหมาย ประกอบกับปัญหาเรื่องความด้อยประสิทธิภาพของการตรวจสอบการใช้อำนาจหรือขอบเขตการใช้อำนาจดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ว่าเป็นการกระทำเกินกว่าเหตุและละเมิดสิทธิของประชาชนหรือไม่ ทำให้คดีวิสามัญฆาตกรรมและกระบวนการค้นหาความจริงยังเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ของประชาชนตลอดมา

อีกทั้งในกรณีที่พนักงานสอบสวนจะต้องแจ้งหรือขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทางวิทยาการ หรือเจ้าหน้าที่พิสูจน์หลักฐาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือตำรวจวิทยาการจังหวัดหรือกองกำกับการเขตที่รับผิดชอบ เพื่อให้จัดส่งเจ้าหน้าที่พิสูจน์หลักฐานมาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ในสถานที่เกิดเหตุ ซึ่งถ้าหากเป็นการตายในกรณีที่เกิดจากการกระทำ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมหรือกรณีที่ถูกผู้ตายถูกกล่าวหาว่าต่อสู้ขัดขวางเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว ถือว่าเป็นการตายที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรง จึงทำให้เกิดปัญหาว่า หากพนักงานสอบสวนขอความร่วมมือจากกองพิสูจน์หลักฐาน ซึ่งสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาจทำให้เกิดความไม่โปร่งใส หรือเป็นที่เคลือบแคลงสงสัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นพนักงานสอบสวนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากพนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่หลักในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มทำการชันสูตรพลิกศพไปจนถึงขั้นตอนของการทำสำนวนการชันสูตรพลิกศพ

ซึ่งเมื่อพิจารณาในเรื่องการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นพนักงานสอบสวนของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ต่างประเทศมีการควบคุมตรวจสอบอำนาจของพนักงานสอบสวนหรือตำรวจไว้อย่างชัดเจน ดังเช่นในมลรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนซึ่งเป็นตำรวจ ที่ถูกแต่งตั้งโดยแพทย์สอบสวนประจำเค้าน์ตี เป็นเพียงผู้ช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น และไม่มีอำนาจในการผ่าศพ หรือเคลื่อนย้ายศพก่อนได้รับอนุญาต (ธีรวัฒน์ เอื้อพอล. 2551: 56-57)

สำหรับประเทศอังกฤษ ก็ได้มีการกำหนดให้เจ้าพนักงานสืบสวนของโคโรเนอร์ ที่เป็นเจ้าพนักงานที่ได้รับการจ้างหรือสรรหาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น จะต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การควบคุมดูแลตามคำแนะนำของโคโรเนอร์เท่านั้น

(2) การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 150 บัญญัติว่า “ในกรณีที่จะต้องมีการชันสูตรพลิกศพ ให้แพทย์ทางนิติเวชศาสตร์ซึ่งได้รับวุฒิบัตรหรือได้รับหนังสืออนุมัติจากแพทยสภา ทำการชันสูตรพลิกศพโดยเร็ว ถ้าแพทย์ทางนิติเวชศาสตร์ดังกล่าวไม่มีหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แพทย์ประจำโรงพยาบาลของรัฐปฏิบัติหน้าที่ ถ้าแพทย์ประจำโรงพยาบาลของรัฐไม่มีหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แพทย์ประจำสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ ถ้าแพทย์ประจำ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดไม่มีหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แพทย์ประจำโรงพยาบาลของเอกชนหรือแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมที่ขึ้นทะเบียนเป็นแพทย์อาสาสมัครตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ให้แพทย์ประจำโรงพยาบาลของเอกชนหรือแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมผู้นั้น เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา”

อีกทั้งในกรณีที่แพทย์ทางนิติเวชศาสตร์หรือแพทย์ประจำโรงพยาบาลของรัฐ มีเหตุจำเป็นไม่สามารถไปทำการชันสูตรพลิกศพการตายโดยผิดธรรมชาติในบางลักษณะ คือการตายเนื่องจากถูกสัตว์ทำร้าย การตายโดยอุบัติเหตุ และการตายโดยยังไม่ปรากฏสาเหตุ ในสถานที่เกิดเหตุได้ พระราชกฤษฎีกาได้ขยายระยะเวลาการใช้อำนาจตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 21) พุทธศักราช 2542 พุทธศักราช 2555. โดยแพทย์ดังกล่าวอาจมอบหมายงาน ให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล หรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่ผ่านการอบรมทางนิติเวชศาสตร์ไปร่วมชันสูตรพลิกศพในเบื้องต้นแทนแพทย์ได้

บทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นเป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้แพทย์เข้าร่วมการชันสูตรพลิกศพกับพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และพนักงานฝ่ายปกครอง ถึงแม้แพทย์จะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ แต่ก็ยังเป็นเพียงผู้ที่เข้ามาช่วยหาสาเหตุการตายเพียงเท่านั้น รวมทั้งพนักงานสอบสวนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์เอง เนื่องจากไม่มีเขตอำนาจของแพทย์ที่ชัดเจน และแพทย์มักจะให้ความเห็นได้เฉพาะสาเหตุการตาย โดยไม่ก้าวล่วงไปให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติการณ์ของการตายได้ ตลอดจนรายงานของแพทย์ยังขาดความเป็นเอกภาพ เนื่องจากใช้แบบรายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีแบบฟอร์มการระบุรายละเอียดที่ยังไม่มีความชัดเจน

ซึ่งเมื่อพิจารณากระบวนการชันสูตรพลิกศพของต่างประเทศในเรื่องการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์จะเห็นได้ว่า ต่างประเทศมีการควบคุมตรวจสอบอำนาจของของผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์ไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการควบคุมตรวจสอบระหว่างแพทย์ด้วยกันเองอีกด้วย ดังจะเห็นได้จาก ในมลรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดให้แพทย์สอบสวนประจำเคาน์ตีเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่หลักในการชันสูตรพลิกศพตั้งแต่การตรวจศพจนถึงขั้นตอนของการออกใบอนุญาตให้จัดการกับศพ สามารถให้ความเห็นโดยอิสระและแยกอำนาจหน้าที่ออกจากการสอบสวนของพนักงานสอบสวนโดยเด็ดขาด

สำหรับประเทศเยอรมนี ในการชันสูตรพลิกศพไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนของการตรวจศพหรือตรวจศพแล้ว ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ ซึ่งศาลจะรับฟังและพิจารณาความเห็นของแพทย์ซึ่งปรากฏอยู่ในรายงานความเห็นทางการแพทย์มาประกอบกับการพิจารณา เพื่อให้ทราบสาเหตุการตายที่แท้จริง ดังนั้นเมื่อการผ่าศพกระทำโดยแพทย์ 2 คน โดยหนึ่งในนั้นเป็นแพทย์ของศาลหรือแพทย์ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าของสถาบันนิติเวชศาสตร์ หรือพยาธิวิทยาของรัฐ หรือแพทย์ของสถาบันที่ปฏิบัติงานและมีความชำนาญด้านนิติเวชศาสตร์ถือ

เป็นการควบคุมตรวจสอบระหว่างแพทย์ด้วยกันเองอีกด้วย

(1) การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นพนักงานอัยการ

ในกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน กฎหมายกำหนดให้พนักงานอัยการ เข้าร่วมการชันสูตรพลิกศพ กับพนักงานสอบสวน แพทย์ และพนักงานฝ่ายปกครอง ดังที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 150 วรรคสาม วรรคสี่ และมาตรา 155/1 เห็นได้ว่าพนักงานอัยการมีอำนาจที่จะต้องเข้าร่วมชันสูตรพลิกศพ ณ สถานที่เกิดเหตุร่วมกับพนักงานสอบสวน แพทย์ และพนักงานฝ่ายปกครอง และต้องเข้าร่วมทำสำนวนการชันสูตรพลิกศพกับพนักงานสอบสวน โดยอาจให้คำแนะนำ ตรวจสอบพยานหลักฐาน ถามปากคำ หรือสั่งให้ถามปากคำบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ตั้งแต่เริ่มการทำสำนวนสอบสวน นับแต่โอกาสแรกเท่าที่จะพึงกระทำได้ หรือหากมีความเห็นไม่ตรงกันพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการสามารถทำความเห็นของตนเองรวมไว้ในสำนวนสอบสวนด้วยได้

ซึ่งเมื่อพิจารณากระบวนการชันสูตรพลิกศพของต่างประเทศในเรื่องการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นพนักงานอัยการ จะเห็นได้ว่า ในมลรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดให้พนักงานอัยการมีอำนาจที่จะสามารถเข้าร่วมและควบคุมตรวจสอบกระบวนการชันสูตรพลิกศพได้ในกรณีที่การตายนั้นเกิดจากการฆาตกรรมหรือสงสัยว่าเกิดจากการฆาตกรรม หรือสามารถขอให้มีการชันสูตรพลิกศพการตายนอกจากที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งสามารถร้องขอให้มีการไต่สวนการตายเพื่อให้มีการทบทวนหรือแก้ไขรายงานการชันสูตรพลิกศพ หรือใบรับรองการตายของแพทย์สอบสวนประจำเคาน์ตี ซึ่งการร้องขอนี้เป็นดุลพินิจของพนักงานอัยการเอง หรือมีผู้มาร้องขอต่อพนักงานอัยการให้ร้องขอต่อศาลเพื่อให้ศาลไต่สวนกระบวนการชันสูตรพลิกศพ

สำหรับประเทศเยอรมนี ซึ่งแม้จะเป็นระบบศาล แต่ก็กำหนดให้พนักงานอัยการมีอำนาจทำการร้องขอต่อศาลเพื่อทำการตรวจศพได้ และในกรณีที่

ต้องมีการฝังศพผู้ตายนั้น จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากพนักงานอัยการเสียก่อน รวมทั้งในกรณีที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการและการขุดศพที่ฝังอยู่ พนักงานอัยการมีอำนาจสั่งให้ทำการผ่าศพหรือขุดศพที่ฝังอยู่ เพื่อทำการชันสูตรพลิกศพโดยไม่ต้องร้องขอต่อศาลได้

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นพนักงานอัยการของต่างประเทศและประเทศไทย มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการไว้อย่างชัดเจนแล้ว จึงถือได้ว่าเป็นการควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมอย่างแท้จริง

(2) การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นพนักงานฝ่ายปกครอง

ในกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน กฎหมายกำหนดให้พนักงานฝ่ายปกครอง เข้าร่วมการชันสูตรพลิกศพ กับพนักงานสอบสวน แพทย์ และพนักงานอัยการ ซึ่งอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และข้อบังคับแห่งกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ชันสูตรพลิกศพของพนักงานฝ่ายปกครอง พ.ศ. 2543 กำหนดให้พนักงานฝ่ายปกครองมีอำนาจในการชันสูตรพลิกศพ แต่เมื่อพิจารณาแล้วพนักงานฝ่ายปกครองไม่มีบทบาทในทางปฏิบัติมากนัก อีกทั้งผู้ว่าราชการจังหวัดก็ไม่ดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญเมื่อได้รับสำนวนการชันสูตรพลิกศพจากพนักงานอัยการ (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. 2558) ซึ่งเมื่อพิจารณากระบวนการชันสูตรพลิกศพของต่างประเทศในเรื่องการควบคุมตรวจสอบอำนาจของพนักงานฝ่ายปกครอง จะเห็นได้ว่า ต่างประเทศไม่มีการกำหนดให้พนักงานฝ่ายปกครองมีอำนาจในการชันสูตรพลิกศพ มีเพียงแต่ในกฎหมายของประเทศอังกฤษ ที่มีการกำหนดให้ในกรณีการตายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงาน กฎหมายกำหนดให้คณะลูกขุนสามารถเข้าร่วมไต่สวนกับโคโรเนอร์ได้โดยอาจซักถามคำถามที่เหมาะสม ตลอดจนมีความเห็นในการมีคำสั่งไต่สวนการตายได้อีกด้วย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าต่างประเทศจะให้อำนาจของบุคคลที่สามารถมีบทบาทหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพได้เท่านั้น

(3) การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นศาล

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 150 ตั้งแต่วรรคห้าไปจนถึงวรรคสิบเอ็ด ได้บัญญัติให้กรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน จะต้องมีการไต่สวนการตายโดยศาลซึ่งโดยหลักการแล้วตามกฎหมายศาลสามารถสืบพยานหรือเรียกพยานอื่น หรือขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการไต่สวนและทำคำสั่งได้ แต่ในทางปฏิบัติการจัดระบบพิจารณาคดีในศาลจะใช้ระบบกล่าวหา ทำให้ศาลมักจะวางตัวนิ่งเฉย การแสวงหาความจริงในคดีจึงอาจเกิดขึ้นไม่เต็มที่ ทำให้แนวทางในการสั่งคดีขึ้นอยู่กับรูปแบบการเสนอพยานหลักฐานของฝ่ายพนักงานรัฐเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าศาลเป็นองค์กรภายนอกที่เข้ามาควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพ จะเข้ามามีส่วนร่วมก็ต่อเมื่อพนักงานอัยการทำคำร้องขอให้ศาล เพื่อให้ศาลทำการไต่สวนการตายในกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน ซึ่งการไต่สวนก็เป็นไปเพื่อให้ศาลพิจารณาและทำคำสั่งว่าผู้ตายคือใคร ตายที่ไหน เมื่อไรเหตุและพฤติการณ์ที่ตายเป็นอย่างไ เป็นเพียงการรับรองสำนวนการชันสูตรพลิกศพเท่านั้น โดยประเด็นที่จะควบคุมการกระทำของเจ้าพนักงานที่จะต้องควบคุมตรวจสอบไม่อยู่ในการพิจารณาของศาล และโดยกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานส่วนมากพนักงานอัยการสูงสุดมีคำสั่งไม่ฟ้องเพราะฉะนั้น การที่จะนำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือชี้ขาดว่าเจ้าพนักงานที่ตกเป็นจำเลยมีความผิดหรือไม่ จึงแทบจะไม่เกิดขึ้นเลย เนื่องจากคดีมักจะไปจบลงตรงชั้นการทำคำสั่งไม่ฟ้องของอัยการสูงสุดนั่นเอง อีกทั้งในทางปฏิบัติ ศาลมักจะวางตัวนิ่งเฉยไม่ก้าวล่วงเข้าไปซักถามพยานของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย การแสวงหาความจริงในคดีจึงอาจเกิดขึ้นได้ไม่เต็มที่ ทำให้แนวทางการทำคำสั่งในคดีขึ้นอยู่กับรูปแบบการเสนอพยานหลักฐานของฝ่ายเจ้าพนักงานรัฐเป็นสำคัญ

ซึ่งเมื่อพิจารณากระบวนการชันสูตรพลิกศพของต่างประเทศในเรื่องการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นศาล จะเห็นได้ว่าต่างประเทศมี

การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพในชั้นศาลไว้ อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีองค์กรอื่นเข้ามาควบคุมการไต่สวนของศาลได้อีกด้วย ดังจะเห็นได้จากมลรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ศาลทำหน้าที่การไต่สวนการตายตามที่ญาติของผู้ตาย อัยการ และจำเลยทำการร้องขอเพื่อให้ศาลมีการทบทวนหรือแก้ไขรายงานการชันสูตรพลิกศพ หรือใบรับรองการตายของแพทย์ สอบสวนประจำเคาน์ตี และศาลอาจมีคำสั่งให้มีการขุดศพขึ้นมาเพื่อทำการชันสูตรพลิกศพซ้ำได้

ประเทศอังกฤษ โคโรเนอร์จะต้องมีการไต่สวนการตายในทุกกรณี ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการในศาล เนื่องจากโคโรเนอร์มีอำนาจหน้าที่ที่ถึงตุลาการ ที่จัดให้มีขึ้นอย่างเป็นทางการโดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อให้ทราบว่าผู้ตายคือใคร ตายที่ไหน ตายในเวลาใด มีสาเหตุ และพฤติการณ์ของการตายเป็นอย่างไร

ไม่ใช่เป็นเพียงเพื่อทบทวนรายงานการชันสูตรพลิกศพเท่านั้น อีกทั้งในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้คณะลูกขุนร่วมไต่สวนกับโคโรเนอร์ด้วย จึงถือเป็นการควบคุมตรวจสอบอำนาจการไต่สวนของโคโรเนอร์โดยคณะลูกขุนด้วย

สำหรับประเทศเยอรมนี ศาลถือเป็นองค์กรหลักที่มีอำนาจในการชันสูตรพลิกศพ โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจศพ ออกคำสั่งอนุญาตให้มีการผ่าศพตรวจ โดยแพทย์ การทำรายงานการชันสูตรพลิกศพ ตลอดจนสามารถไต่สวนการตายได้โดยลำพัง หรืออาจมีคำสั่งให้มีการขุดศพเพื่อชันสูตรพลิกศพซ้ำ

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพ กรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน โดยผู้เขียนขอเสนอแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงดังนี้

1. ในเรื่องของกระบวนการชันสูตรพลิกศพ ควรมีการแก้ไขและปรับปรุงดังนี้

1.1 ในกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานไม่ควรให้องค์กรการกุศลเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งควรบัญญัติไว้ในกฎหมายให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม หรือหน่วยงาน

พิสูจน์หลักฐานหรือเจ้าหน้าที่ทางวิทยาการที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ โดยมีหน้าที่เข้าตรวจพิสูจน์หลักฐานในสถานที่ที่มีการตายเกิดขึ้นโดยตรง

1.2 ในเรื่องของขั้นตอนการชันสูตรพลิกศพ ควรบัญญัติกฎหมายให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับระบบการขนส่งศพตรวจ การออกคำสั่งในการผ่าศพว่า ควรเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายใด หรือถ้าเกิดกรณีที่มีความเห็นไม่ตรงกัน ควรจัดให้มีการลงมติหรือออกเสียง 3 ใน 4 หรือไม่ หรือการจัดการกับศพว่าควรได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ให้ทำการผ่าหรือฝังหรือไม่ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในการทำลายหรือทำให้คุณค่าของวัตถุพยานลดลง

2. ในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ควรกำหนดให้ชัดเจนทั้งในเรื่องคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อลดภาระงานหรือแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ อีกทั้งการกำหนดถึงคุณสมบัติ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแพทย์ผู้ทำการผ่าศพให้มีความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านนิติเวชศาสตร์และนิติวิทยาศาสตร์เป็นการเฉพาะ ตลอดจนจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างแพทย์นิติเวชศาสตร์ และบุคลากรอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพอีกด้วย

3. ในเรื่องของ การควบคุมตรวจสอบการชันสูตรพลิกศพของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ ควรมีการแก้ไขและปรับปรุงดังนี้

3.1 ในกรณีที่มีความตายเกิดขึ้นจากการกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ หรือในกรณีที่ผู้ตายถูกกล่าวหาว่าต่อสู้ขัดขวางเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ ควรกำหนดให้ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีสถาบันที่ภาพและเสียง เพื่อนำมาเป็นพยานหลักฐานให้แก่ตนเอง และสามารถตั้งปัญหาในข้อที่มีความเคลือบแคลงสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้

3.2 ให้แพทย์เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจศพ ผ่าศพ ขนส่งศพ ตลอดจนการทำความสะอาดเกี่ยวกับสาเหตุและพฤติการณ์ของการตายโดยมีการกำหนดแบบรายงานการชันสูตรพลิกศพของตนเองอย่างละเอียด

(1) เมื่อพนักงานฝ่ายปกครองไม่มีบทบาทเท่าที่ควร เห็นสมควรให้ตัดพนักงานฝ่ายปกครองออกจากกระบวนการชันสูตรพลิกศพ และไม่ใช่เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการชันสูตรพลิกศพ โดยให้คงเหลือเพียงแค่ 3 ฝ่ายเท่านั้น กล่าวคือ พนักงานสอบสวน แพทย์ และพนักงานอัยการ

(2) การไต่สวนการตายของศาลนอกจากจะต้องมุ่งเน้นในการหาความจริงเกี่ยวกับการตายแล้วจะต้องครอบคลุมไปถึงประเด็นที่จะควบคุมตรวจสอบการกระทำของเจ้าพนักงานว่าได้กระทำไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ด้วย

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา ชินรัตน์. (2546). กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของมูลนิธิกุ๊ยกัย ศึกษาเฉพาะกรณีการช่วยเหลือผู้ประสบภัยได้รับอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณรงค์ จุ้ยเสย. (2548). การชันสูตรพลิกศพกรณีการตายในความควบคุมของเจ้าพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีการตายของผู้ต้องขังในเรือนจำ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ธีรวัฒน์ เอื้อพอล. (2551). มาตรการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจรัฐ: ศึกษากรณีการชันสูตรพลิกศพตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 150 วรรคสาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยธิดา บุญพา. (2558, มกราคม-มิถุนายน). การบังคับใช้โทษทางอาญา: ศึกษากรณีมาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 4(1): 49-60.

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะของ สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. (2558). เรื่อง กรอบและแนวทางปฏิรูปกฎหมายการชันสูตรพลิกศพ. (กม.คปท.ที่ (ก) ที่ 37/2558).

สุริพร เบญจวรรณ. (2556). มาตรฐานการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุษา จันทลอย บุญเปี่ยม. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการชันสูตรพลิกศพของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศเยอรมนี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารีย์ สุวรรณศรี
สถานที่อยู่	291 หมู่ 10 ตำบลดอนแสลบ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี 71170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต Ecotourism Management Business Innovation in Old Town Phuket Province

อำนวยการ คัมบ้าน¹ ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล² และผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทของนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาภาพลักษณ์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารภาครัฐ ผู้บริหารภาคเอกชนและนักวิชาการ ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่อยู่อาศัยอยู่ในจังหวัดภูเก็ตมาแล้วมากกว่า 20 ปี และนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต เป็นครั้งที่ 3 รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลจากภาคสนาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่า 1) นวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต พบว่า บทบาทของชุมชนเริ่มมีมากขึ้นในแหล่งท่องเที่ยวชุมชนเมืองเก่าของจังหวัดภูเก็ต มีการปรับปรุงตกแต่งอาคารสถาปัตยกรรมชิโนโปรตุกีส ให้มีความสวยงามแต่คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของชาวภูเก็ต ทั้งนี้เทศบาลนครภูเก็ตได้สนับสนุนงบประมาณเพื่อปรับปรุงอาคารชาร์เตอร์และอาคารสถานที่จอดรถขนาดใหญ่ ซึ่งสร้างขึ้นในยุคการค้าภูเก็ตรุ่งเรือง ถือเป็นธนาคารแห่งแรกของไทยที่ดำเนินการในส่วนภูมิภาค อาคารหลังดังกล่าวบ่งชี้ถึงประวัติศาสตร์การปริวรรตทางการเงินและธนาคารของจังหวัดภูเก็ต โดยธนาคารชาร์เตอร์ได้ขอความอนุเคราะห์จาก พระยารัษฎานุประดิษฐ์มหิศรภักดี (คอซิมบี๊ ณ ระนอง)

ให้สร้างสถานที่ตำรวจในฝั่งตรงข้ามด้วยเพื่อรักษาความปลอดภัย สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทานนามอาคารนี้ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ซึ่งสร้างเป็นพิพิธภัณฑ์ชื่อ สมาคมเพอรานากันนิทัศน์ ภายในพิพิธภัณฑ์มีการแสดงนิทรรศการเพอรานากันนิยัม ด้านอำเภอกลางชุมชนเมืองเก่าทางประวัติศาสตร์ มีการปรับปรุงพัฒนาแหล่งประวัติศาสตร์ของสงครามเก้าทัพ อาทิ พื้นที่นาหลวง ตำบลเทพกษัตรี อันเป็นสมรภูมิรบ เมื่อปี พ.ศ. 2328 ได้มีการสร้างอนุสาวรีย์ 9 วีรชน อีกทั้งมีการสร้างบ้านของท้าวเทพกษัตรีท้าวศรีสุนทร ในพื้นที่จริง ส่วนอำเภอกะทู้ ได้มีการสร้างพิพิธภัณฑ์เหมืองแร่ภูเก็ต โดยมีการบรรจุรูปแบบการนำเสนอที่ทันสมัยสำหรับนักท่องเที่ยวได้สัมผัสวิถีชีวิตของชาวภูเก็ตเมื่อครั้งอดีต ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีกระบวนการทางการจัดการในการบริหารจัดการธุรกิจ ของ ฟาโย (Fayol, 2012) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งเห็นว่ามีผลสอดคล้องกัน 2) เอกลักษณ์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต พบว่าเอกลักษณ์ความเป็นตัวตนของชาวภูเก็ตทั้งในด้านวัฒนธรรม ด้านศิลปะ สถาปัตยกรรมชิโนโปรตุกีส มีศักยภาพมากเช่นเอกลักษณ์อาคารเก่าแก่ที่ยังคงความงดงามในด้านศิลปะแบบผสมผสานระหว่างจีนกับโปรตุเกส และ 3) แนวทางการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยต่างๆ ในการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต ทั้งในด้านนโยบายหลักของภาครัฐ บทบาทของภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต เช่น การจัดการให้มีกิจกรรมถนนคนเดิน ในพื้นที่ชุมชนเมือง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เก่า การสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกของชุมชนได้มีโอกาสการศึกษาการประกอบธุรกิจการท่องเที่ยว เป็นต้น โดยจะสอดคล้องกับแนวคิดของโกวิท วัฒนกุล ด้านการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชน

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

Abstract

This research aimed to 1) study context of innovation of ecotourism business management in Old Town of Phuket Province, 2) examine appearances affecting innovation of ecotourism business management in Old Town of Phuket Province, and 3) investigate guidelines for developing factors that affect innovation of ecotourism business management in Old Town of Phuket Province. Samples were 30 government directors, private directors, and academicians, as well as local administrators, people in Phuket province who have lived in Phuket Province more than 20 years, and tourists who visit Phuket Province for their third time. This study was qualitative research and data were accumulated from field study, in-depth interview, and focus group.

The study results revealed that 1) Innovation of ecotourism business management in Old Town of Phuket Province was found that community played an increasingly important role in Old Town of Phuket Province where many buildings were renovated and decorated in Sino-Portuguese architectural style to look gorgeous with identity of Phuket people. Nevertheless, Phuket City Municipality subsidized budgets to renovate Charter Building and Taladyai Police Station which were constructed in the period of time when commercial business and trading in Phuket was extremely blooming. Charter Building was the first bank that operated

business in upcountry and it indicated the history of financial and banking exchange of Phuket Province. Charter Bank asked benevolence from Phraya Ratsadanupradit Mahisornphakdi (Kosimbee Na Ranong) to construct a police station on the opposite side for safety and security purpose. Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn named this building "Perankannitat Association" on 30 November 2015 which was transformed as the museum. Inside the museum displays Peranakaniyom exhibition. In Talang District, the Old-Town community renovated historical site of Nine-army War such as areas of Naluang in Thepkasatree Sub-district which was the battlefield in 1785. Statues of 9 heroes were constructed as well as the house of Tao Thepkasatree and Tao Srisunthon in real site. In Kathu District, Phuket Mining Museum was constructed mixed with modern presentation for tourists to experience the real way of living of Phuket people in the past. The researcher employed the theory of management process for business administration of Fayol as a guideline of study because it agreed with what to be examined. 2) Identity that affected management innovation of ecotourism business in Old Town of Phuket Province: It was found that identity of Phuket people in terms of Sino-Portuguese architecture, culture, and arts had considerable potentials such as ancient but magnificent buildings with artistic mixture of China and Portugal. And 3) Guidelines of developing factors that affected management innovation of ecotourism business in Old Town of Phuket Province: the researcher discovered various factors in managing ecotourism business which had substantial impacts on management innovation of ecotourism business of Old Town in Phuket Province i.e. main policy of the government, roles of private sector and local administration organization. Strategy of public participation of

people in Old Town, Phuket Province would be determined such as walking street activity in Old Town Community, and promotion of community members to learn about tourism business operation, etc. This was consistent with the concept of Kowit Puangngam in term of encouraging the community to be able to manage itself and the community.

Keyword: Ecotourism Business Innovation Management in the Old Town Phuket Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดในภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย ตั้งอยู่ระหว่างละติจูดที่ 7 องศา 45 ลิปดา ถึง 8 องศา 15 ลิปดาเหนือ และลองจิจูดที่ 98 องศา 15 ลิปดา ถึง 98 องศา 40 ลิปดาตะวันออก มีลักษณะเป็นเกาะจัดเป็นเกาะที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ ไทยตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของภาคใต้ในทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย มีเกาะบริวาร 32 เกาะ จังหวัดภูเก็ต ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (สำนักงานจังหวัดภูเก็ต. 2558)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการวิจัยถึงนวัตกรรมการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ตโดยใช้แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นมรดกทางประวัติศาสตร์และทางวัฒนธรรม ที่มีอยู่ในชุมชนท้องถิ่น สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวอีกทั้งช่วยในการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวที่จะเลือกเดินทางเข้ามาพักผ่อนรวมถึงท่องเที่ยวในชุมชน ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลในการกำหนดนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนท้องถิ่น สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชน จะได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ ในการร่วมกันอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และทางวัฒนธรรมของชุมชน ให้มีความมั่นคงสามารถรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียนและภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทของนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาเอกลักษณ์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

โดยแยกเป็นประเด็นที่จะทำการศึกษาประกอบด้วย

1. บริบทของแหล่งท่องเที่ยวปลายทางที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต
2. เอกลักษณ์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต
3. แนวทางการพัฒนานวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าต่อความตั้งใจกลับมาท่องเที่ยวซ้ำและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตด้านตัวแปร

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต และแนวทางการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ทำให้ได้กลุ่มตัวแปรที่จะทำการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. บริบทของแหล่งท่องเที่ยวปลายทางจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต
2. แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนที่จะต้องเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อีกทั้งมี
ประสิทธิภาพในการจัดการที่ดี

ตัวแปรตาม ได้แก่

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ นโยบาย
หลักของภาครัฐบทบาทของภาคเอกชนในการส่งเสริม
การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ผู้บริหารภาครัฐ ผู้บริหารภาคเอกชนและ
นักวิชาการผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ มีรวมทั้งสิ้น จำนวน 15
คน ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่า
ราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 4 คน
ผู้บริหารภาคเอกชน จำนวน 3 คน นักวิชาการ จำนวน
3 คน ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน

2. ประชาชนในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตโดยมี
เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีอายุอยู่ในจังหวัดภูเก็ต
มาแล้วมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน โดยสุ่มเลือกจาก
หลากหลายอาชีพ เช่น ผู้นำชุมชน ชาวบ้านทั่วไป นัก
ธุรกิจ ข้าราชการ เป็นต้น เพื่อค้นหาบริบทของแหล่ง
ท่องเที่ยวปลายทางที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการ
ธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า
จังหวัดภูเก็ต

3. นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยว
ในจังหวัดภูเก็ต เป็นครั้งที่ 3 จำนวน 5 คน มี
ประสบการณ์การเดินทางมาจังหวัดภูเก็ตหลายครั้ง มี
การรับรู้ถึงการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ใน
ชุมชนเมืองเก่าภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว ความ
ตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว รวมทั้งแนวทาง
การพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมา
ท่องเที่ยวซ้ำในจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานวัตกรรมการจัดการธุรกิจการ
ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต
ผู้วิจัยทำการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 –
ตุลาคม พ.ศ. 2558

ขอบเขตด้านสถานที่

อำเภอเมืองภูเก็ต เป็นพื้นที่วิจัย ด้านเมือง
เก่าเทศบาลนครภูเก็ต และวิถีวัฒนธรรม

อำเภอถลาง เป็นพื้นที่วิจัย ด้านประวัติศาสตร์

อำเภอกะทู้เป็นพื้นที่วิจัย ด้านอุตสาหกรรม
เหมืองแร่ดีบุกและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการการ ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์หรือ Eco-Tourism
นั้น โดยความหมายก็คือ การพัฒนาการท่องเที่ยวที่
ต้องใช้ทุนธรรมชาติอย่างมีธรรมาภิบาลให้มีความมั่นคงยั่งยืน
การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้น
โดยมีสาเหตุมาจากแนวโน้ม 2 ประการ มาบรรจบกัน
คือ

1) แนวโน้มเกี่ยวกับการอนุรักษ์และแนวโน้ม
เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงเรื่องอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
โดยมีสาระสำคัญเรื่องแนวโน้มเรื่องการอนุรักษ์

2) ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบนิเวศ
จนทำให้ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม
และผลที่ตามมาคือความไม่ยั่งยืนของการพัฒนา
เศรษฐกิจ (สายสุนีย์ สิงห์ทัศน์. 2555)

ปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้รับการ
ผลักดันและส่งเสริมให้เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่าง
หนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืนและยังสามารถใช้เป็น
เครื่องมือหรือมาตรการหนึ่งในการส่งเสริมเพื่อการ
อนุรักษ์ (ดวงใจ พานิชเจริญกิจ. 2555)

ความหมายของนวัตกรรมการท่องเที่ยวเชิง
อนุรักษ์

นวัตกรรมการจัดการ โลภของการแข่งขันใน
เวทีการค้าระดับนานาชาติ หนึ่งในหัวข้อที่ถูกนำมาพูด
เสมอในแวดวงธุรกิจโดยเฉพาะ ด้านการจัดการระดับ
นานาชาติ คือ “นวัตกรรมการจัดการ”ได้ รับรู้และ
เรียนรู้กันมานานและทั่วโลก ทั้งนี้ทฤษฎี 9 M ผลแห่ง
ความสำเร็จในการใช้บริหารจัดการธุรกิจใดๆ ให้
ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย

M1 คือ Man เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคล

M2 คือ Money เป็นการจัดการเรื่องเงินหรือทุน

M3 คือ Management การจัดการ ซึ่งต้องควบ
รวมกับการบริหารด้วยกัน

M4 คือ Material เป็นวัตถุดิบ

M5 คือ Morality คุณธรรมหรือจริยธรรมของ
บุคลากรในหน่วยงาน

M6 คือ Marketing การจัดการด้านการตลาด

M7 คือ Message ข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

M8 คือ Minute เวลาหรือรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

M9 คือ Measurement เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการจัดการด้านจิตใจ (อุทิศ ศิริวรรณ. 2548)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ (Concept of administration Management)

การจัดการ (Management) มีความสำคัญในการบริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ความหมายของการบริหารจัดการถูกอธิบายไว้หลากหลายความหมายนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 18-19) กล่าวว่า ความหมายของคำว่า "การบริหารจัดการ" และ "การจัดการ" ได้ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นค่านิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการและคำว่า "ผู้บริหาร" (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไรส่วนการจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ประเด็นสำคัญของการจัดการ (Management) มีดังนี้

1. การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้

2. เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร

3. การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency)

4. การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร

ฟาโยล (Fayol. 2012) ได้สรุปเป็นหลักการบริหารว่าเป้าหมายนั้นมียอดประกอบ 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า "POCCC" ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคตโดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดี

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กรโดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน

3. การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (Commanding) หมายถึง มีอำนาจปกครอง ควบคุมดูแลและสั่งการ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การจัดระบบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่ทำให้งานซ้อนกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการวัดและแก้ไขการปฏิบัติงาน

5.1 การกำหนดมาตรฐาน

5.2 การสังเกตการปฏิบัติงาน

5.3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน

5.4 การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

จากหลักการด้านการจัดการของ Fayol นั้น เป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้จัดการในองค์กรเป็นอย่างมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องนวัตกรรมการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ตมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ ดังนี้

คณะกรรมการการท่องเที่ยวพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมรูปแบบสถาปัตยกรรม ชิโนโปรตุกีสจังหวัดภูเก็ต (2553) โดยได้เสนอถึงการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในลักษณะโครงข่ายสมบูรณ์เป็นกิจกรรมเสริมสร้างการท่องเที่ยวพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมแบบชิโนโปรตุกีสจังหวัดภูเก็ต ย่านเมืองเก่าในชุมชนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต

นิกแคมป์และริกันตี (Nigkamp; & Riganti, 2010) ได้ศึกษาเรื่อง Value Urban Cultural Heritage ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับการท่องเที่ยวซึ่งเน้นคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม นักวิชาการทั้งสองท่านเน้นถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการดำรงชีวิตของคนในสังคม โดยกล่าวถึงมรดกของวัฒนธรรมว่าเป็นลักษณะพิเศษ

คอนสแตนติน และมิทราน (Constantin; & Mitrut. 2010) เสนอผลงานวิจัยเรื่อง Cultural Tourism, Sustainability and Regional Development: Experiences from Romania เป็นการศึกษาในประเทศโรมาเนีย ในด้านการพัฒนาเขตพื้นที่การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่ยั่งยืน นักวิชาการทั้งสองท่านได้เน้นถึงจุดเริ่มต้นการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 โดยกล่าวว่า หลายประเทศได้ทุ่มทุนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวมีทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สัมพันธ์กันส่งผลกระทบต่อพัฒนาพื้นที่น้อยที่สุด

โดยภาคการท่องเที่ยวทั้งภายในและภายนอกได้ร่วมมือกัน ประกอบกับ 2 แนวทาง คือ

1. จังหวัดภูเก็ต เป็น Creative Tourism เป็นการผสมผสานกันทั้งเป็นเมืองแห่งอาหาร เมืองของการพักผ่อน เมืองแห่งหัตถกรรม สถาปัตยกรรม และศิลปะพื้นบ้าน

2. จังหวัดภูเก็ต ถูกขับเคลื่อนให้เป็น Creative Tourism แห่งอาเซียน ต้องวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งในบริบทของพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเป็นสำคัญ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ปลูกจิตสำนึกในความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

จากแนวคิดและหลักการดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ย่านชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต ควรอนุรักษ์ของเก่าหรือคงรูปแบบเดิมไว้ให้มากที่สุดสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ภายใต้การมีส่วนร่วม เพื่อทุกคนจะได้รู้สึกหวงแหนและปกป้องรักษาสิ่งที่เป็นมรดกอันล้ำค่าของเมืองเก่าภูเก็ตให้คงอยู่สืบไป

วลัยพร ริ้วตระกูลไพบูลย์ (2551) ศึกษาแนวโน้มพฤติกรรมนักท่องเที่ยวในอนาคตกล่าวว่า นักท่องเที่ยวให้ความสนใจในแหล่งท่องเที่ยวในอนาคตมากขึ้นจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทการเรียนรู้ เช่น แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์แหล่งท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมและวิถีชีวิตทางด้านวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารภาครัฐ ผู้บริหารภาคเอกชน นักวิชาการ ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่อยู่อาศัยอยู่ในจังหวัดภูเก็ตมาแล้วมากกว่า 20 ปี และนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต เป็นครั้งที่ 3 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ตามแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยได้ทบทวนจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการตรวจสอบในมิติด้านบุคคล มิติด้านสถานที่ มิติด้านเวลา และมิติด้านทฤษฎีดังนี้ สุภางค์ จันทรวานิช (2549: 36-42)

1. มิติด้านบุคคล (Person) เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับ มาดำเนินการวิเคราะห์ผลการศึกษได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. มิติด้านสถานที่ (Place) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากสถานที่ซึ่งบุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะประจำการในขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษาและสามารถนำข้อมูลที่รับมาดำเนินการวิเคราะห์ผลได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. มิติด้านเวลา (Time) เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาที่ต่างกันมาดำเนินการวิเคราะห์ผลได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. มิติด้านทฤษฎี (Theory) เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากด้านบุคคล ด้านสถานที่ และด้านเวลา มาตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อการวิเคราะห์ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยมีผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้างต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลตามองค์ประกอบ 3 ประการ ไมล์ และฮิวเบอร์แมน (Miles; & Huberman. 1994, อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สีตา (2554: 337-340) อธิบายไว้ โดยมีเหตุผลศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้ คือ

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) เป็นกระบวนการจัดการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบทั้งในทางกายภาพและในทางเนื้อหา

2. การแสดงข้อมูล (Data display) เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของการพรรณนา ซึ่งเป็นผลจากการเชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

3. การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องของผลการศึกษา (Conclusion) ดำเนินการออกแบบการวิจัย ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งในการวางแผนการวิจัยโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวิจัย แนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ การวางแผนวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผลการศึกษาลงความสัมพัทธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการศึกษา โดยผู้วิจัยจะนำเสนอประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้คือ วิธีการวิจัย วิธีการศึกษา วิธีการเลือกกรณีศึกษา การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. บริบทของนวัตกรรมการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ตในการศึกษาเรื่อง นวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่านได้กล่าวถึง

1.1 ลักษณะของพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

1.2 การนำองค์การเพื่อการจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จังหวัดภูเก็ต

1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย การวางแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การประเมินผลยุทธศาสตร์ ตามทิศทางการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ย่านชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

1.4 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนต่อการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งด้านประวัติศาสตร์ วิถีวัฒนธรรม ประเพณี ฯลฯ

1.6 การสร้างจิตสำนึกของคนในท้องถิ่นให้เห็นคุณค่าของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

1.7 ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีในการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

1.8 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

2. เอกลักษณ์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

2.1 ประชาสัมพันธ์ประเทศไทยเพื่อสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยว

2.2 เผยแพร่และสื่อสารเอกลักษณ์ทางการท่องเที่ยวให้แพร่หลายในทุกช่องทางและครอบคลุมทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง

2.3 เพิ่มบทบาท/สถานะของไทยในเวทีระหว่างประเทศด้านการท่องเที่ยวให้โดดเด่นยิ่งขึ้นและส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของไทยในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในเวทีโลก

2.4 สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในความเป็นไทยตระหนักถึงความสำคัญของการท่องเที่ยว เพื่อ

สร้างความแตกต่างเหนือคู่แข่งให้คนไทยมีจุดขายร่วมกัน

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

3.1 บริบทของแหล่งท่องเที่ยวปลายทางการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต

3.2 แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนที่จะต้องเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อีกทั้งมีประสิทธิภาพในการจัดการที่ดี

3.3 การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์นโยบายหลักของภาครัฐ บทบาทของภาคเอกชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารภาครัฐ จำนวน 4 คน ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน นักวิชาการ จำนวน 3 คน ผู้บริหารภาคเอกชน จำนวน 3 คน ผู้นำชุมชนที่อาศัยในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต เป็นเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน นักท่องเที่ยวที่เข้ามาในจังหวัดภูเก็ต เป็นครั้งที่ 3 จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน โดยมีประเด็นที่กำหนดไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 บริบทของนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต พบว่า บทบาทของชุมชนเริ่มมีมากขึ้นในแหล่งท่องเที่ยวชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ตจะมีการปรับปรุงตกแต่งอาคารสถาปัตยกรรมชิโนโปรตุกีสให้มีความสวยงามแต่คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของชาวภูเก็ต จะพบเห็นได้ในชุมชนเมืองเขตเทศบาลนครภูเก็ต ด้านอำเภอถลาง ชุมชนเมืองเก่าทางประวัติศาสตร์มีการปรับปรุงพัฒนาแหล่งประวัติศาสตร์ของสงครามเก้าทัพ อาทิ พื้นที่นาหลวง ตำบลเทพกษัตรี อันเป็นสมรภูมิรบ เมื่อปี พ.ศ. 2328 ได้มีการสร้างอนุสาวรีย์ 9 วีรชน อีกทั้งมีการสร้างบ้านของท้าวเทพกษัตรีท้าวศรีสุนทร ในพื้นที่จริง ส่วนอำเภอกะทู้ ได้มีการสร้าง

พิพิธภัณฑ์เมืองแร่ภูเก็ต โดยมีการบรรจุรูปแบบการนำเสนอที่ทันสมัยสำหรับนักท่องเที่ยวได้สัมผัสวิถีชีวิตของชาวภูเก็ตเมื่อครั้งอดีต ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีกระบวนการทางการจัดการในการบริหารจัดการธุรกิจของ ฟาโยล (Fayol, 2012) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งเห็นว่าจะมีความสอดคล้องกัน

ประเด็นที่ 2 เอกลักษณะที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต พบว่าเอกลักษณ์ความเป็นตัวตนของชาวภูเก็ตทั้งในด้านวัฒนธรรม ด้านศิลปะล้วนแล้วเป็นจุดสนใจของนักท่องเที่ยวผู้มาเยือน เช่น เอกลักษณ์อาคารเก่าแก่ที่ยังคงความงดงามในด้านศิลปะแบบผสมผสานระหว่างจีนกับโปรตุเกส อาทิ อาคารชาเตอร์แบงค์ เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต ได้ค้นพบปัจจัยต่าง ๆ ในการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ซึ่งส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต ทั้งในด้านนโยบายหลักของภาครัฐ บทบาทของภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต โดยจะสอดคล้องกับแนวคิดของ (โกวิท พวงงาม, 2551) ด้านการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยอำเภอเมืองภูเก็ต ควรนำนวัตกรรมจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต นำไปใช้กับธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่าของจังหวัดภูเก็ต เช่น การสร้างพิพิธภัณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมของชาวภูเก็ต อาทิ พิพิธภัณฑ์เพอรานากันนัทสัน พิพิธภัณฑ์ไทยหัวภูเก็ต เป็นต้น

อำเภอถลาง ชุมชนเมืองเก่าทางประวัติศาสตร์มีการปรับปรุงพัฒนาแหล่งประวัติศาสตร์ของสงครามเก้าทัพ อาทิ พื้นที่นาหลวง ตำบลเทพกษัตรี อันเป็นสมรภูมิรบเมื่อปี พ.ศ. 2328 ได้มีการสร้างอนุสาวรีย์ 9

วีรชน อีกทั้งมีการสร้างบ้านของท้าวเทพกษัตรีท้าวศรีสุนทร

อำเภอกะทู้ มีการสร้างพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติภูเก็ต โดยมีการบรรจุรูปแบบการนำเสนอที่ทันสมัยสำหรับนักท่องเที่ยวได้สัมผัสวิถีชีวิตของชาวภูเก็ตเมื่อครั้งอดีต

ประเด็นที่ 1 ควรวิจัยตลาดก่อนลงทุนทำจริง มีนักธุรกิจท่านหนึ่งกล่าวไว้ว่า “ธุรกิจต้องมาจากความรู้และถ้าเมื่อใดที่เรามีความรู้ ความรู้นั้นจะนำสู่ธุรกิจ” การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต เป็นเรื่องการตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าที่เป็นนักท่องเที่ยวซึ่งเป็นผู้ใช้บริการ นักธุรกิจจึงควรทำการวิจัยก่อนลงทุนทุกครั้ง

ประเด็นที่ 2 นักธุรกิจไม่ควรมองข้ามนักท่องเที่ยวที่มาเพียงลำพัง

ประเด็นที่ 3 กลุ่มนักท่องเที่ยวในแต่ละภาคแตกต่างกันนักท่องเที่ยวในเมืองไทย ภาคเหนือ กลาง ตะวันออก ได้ จะมีความแตกต่างกัน

ประเด็นที่ 4 วัฒนธรรมต่างชาติที่แตกต่างกันต้องศึกษาเรื่องของวัฒนธรรม

ประเด็นที่ 5 ส่งเสริมการสร้างบุคลากรระดับบริการ

ประเด็นที่ 6 ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของชุมชน

ประเด็นที่ 7 ภาครัฐควรให้การสนับสนุนธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า

ประเด็นที่ 8 ภาครัฐต้องปรับปรุงโครงสร้างท่องเที่ยวไทย

ประเด็นที่ 9 ออกกฎหมายสำหรับชุมชน

ประเด็นที่ 10 ภาครัฐต้องวางแผนระยะยาวในการช่วยเหลือธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ประเด็นที่ 11 ภาครัฐควรให้ความสะดวกในเรื่องของการเข้าเมืองในปัจจุบันนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวในเมืองไทย

ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการวิจัยที่ค้นพบ มาสนับสนุนวัตถุประสงค์การวิจัย

2. ควรทำวิจัยด้านการสร้างรากฐานทางการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของชาวภูเก็ต เพื่อบรรจุเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

(2554). ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารแผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. 2553-2556. ภูเก็ต: สำนักงานจังหวัดภูเก็ต.

โกวิท พงงาม. (2551). ประชาสังคมและชุมชนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณะกรรมการการท่องเที่ยว ภูเก็ต. (2553). รายงานการพิจารณาการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้าง กิจกรรม การท่องเที่ยวพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมรูปแบบสถาปัตยกรรมชิโน-โปรตุกีส จังหวัดภูเก็ต. ม.ป.ท.: สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการภูเก็ต.

ชาย โพธิ์สีดา. (2554). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

ดวงใจ พานิชเจริญกิจ. (2555). การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ จังหวัดภูเก็ต: กรณีศึกษาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชิโนโปรตุกีส. สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

เทศบาลนครภูเก็ต. (2543). มนต์แห่งภูเก็ต. งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวฝ่ายบริหาร: สำนักปลัดเทศบาลนครภูเก็ต.

วลัยพร ธีวตระกูลไพบุลย์. (2551). ศึกษาแนวโน้มพฤติกรรมนักท่องเที่ยวในอนาคต. (ฉบับที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวไทย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). การบริหารการตลาดยุคใหม่ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

- สายสุนีย์ สิงห์ตัน. (2555). การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 20, 2556 จาก <http://www.highlightthailand.com>.
- สำนักงานจังหวัดภูเก็ต. (2558). ข้อมูลจังหวัดภูเก็ต. จ าก http://www.phuket.go.th/webpk/file_data/infopk/01.pdf.
- สุภางค์ จันทรวานิช. (2549). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทิศ ศิริวรรณ. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- Baloglu, S.; & McCleary, K. W. (1999). **A Model of Destination Image Formation**. *Annals of Tourism Research*. 26(4): 868-897. www.sciencedirect.com.
- Business Day. (2002). **Phuket Travellers Guide 2002-3**. Business Day: Bangkok. www.armsdeal-vpo.co.za/special_items/.../complaint_louw.html.
- Cathy H.C.H., Kara W.; & Soo K. K. (2004). **Image Assessment for a Destination with Limited**. Web: akirwinconsulting.com.
- Constantin, D. L.; & Mitrut, C. (2010). **Cultural Tourism, Sustainability and Regional Development: Experiences from Romania**.
- Fayol, Henri. (2012). **Modern management theory**. [adisony.blogspot.com/2012/10. www.journal-archieves14.webs.com/367-379.pdf](http://adisony.blogspot.com/2012/10/www.journal-archieves14.webs.com/367-379.pdf).
- Nigkamp, P.; & Riganti, P. (2010). **Value Urban Cultural Heritage**. https://www.getty.edu/conservationconservation/publications_resources/pdf.../pdf/valuesrpt.pdf.

**ทุนมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงาน
ในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
Human Capital, Big 5 Personality, Self-efficacy, Organizational
Support Effects on Work Readiness of Academic Supporter for ASEAN
Community in Private Higher Education Institutes in Bangkok Metropolitan**

อุไรลักษณ์ บัวถนอม¹ ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีทุนมนุษย์ ได้แก่ จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงานต่างกัน และ 2) ศึกษาอำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การวิจัยนำทฤษฎี แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรในการศึกษาว่าส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 320 คน โดยการสุ่มจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง เครื่องมือวิจัย 1 ชุด คือแบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความพร้อมในการทำงานในประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี 1) บุคลิกภาพ

5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร ด้านความมีจิตสำนึก ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การแสดงออก 2) การรับรู้ความสามารถตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก 3) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง 5) ตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 9 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนได้ 18.2% โดยมี 3 ตัวแปร ที่มีอำนาจการทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง และบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์ ประชาคมอาเซียน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

This study is a correlational study research, for 2 objectives: 1) to compare the work readiness of ASEAN community academic supporting staff in private university according to number of years in studying, time of work, professional experience of difference position of working, 2) find out the co-prediction factors for the work readiness of academic supporter for ASEAN community. The research is based on the theory/concept of human capital, big 5 personality, self-efficacy, organizational

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาประยุกต์

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

support as factors which are related to work readiness of academic supporters for ASEAN community. The samples included 320 academic supporters from randomized sampling of 3 private higher education institutes in Bangkok. The research tools composed of a questionnaire of big 5 personality, a questionnaire of self-efficacy, a questionnaire of organizational support and a questionnaire of work readiness for ASEAN community. The questionnaire, following Likert, is 5-rating scale, that has been the quality proven. The results reveal academic supporters show.

The results revealed that 1) the private university academic supporting staffs which have a big 5 personality in high level of 4 personality types; friendliness, consciousness, openness to event, emotional uncertainty, one in moderate level is openness. 2) perceive of self-efficacy is at high level 3) organizational support is at moderate level 4) work readiness for ASEAN community is at moderate level 5) The study in 5 factors could be used for prediction of the readiness of working in ASEAN community. That is 18.2%, there are 3 factors that influence co-predicted with statistically significant. There are organizational support, self-efficacy, and friendliness personality.

Keywords: Human capital, ASEAN Community, Academic supporter personnel, Private higher education institute

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี 2558 ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนแม่บทในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 เรื่อง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้มีมาตรฐานการศึกษาอาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา (กรมอาเซียน. 2556)

และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (สกอ.) ได้วางกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาระบบอุดมศึกษาแห่งอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรและการเรียนการสอน องค์ความรู้และนวัตกรรมวิชาการและการวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน ให้มีคุณภาพระดับสากล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรหรือทุนมนุษย์ในองค์กร (จดหมายข่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554)

สถาบันอุดมศึกษาทั่วไปจัดกลุ่มบุคลากรเป็น 2 ประเภท ตามความแตกต่างของภารกิจ กลุ่มแรก คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ และกลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของสถาบัน และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสายวิชาการให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนับได้ว่าเป็นความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจึงมีภารกิจเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งสองกลุ่มควบคู่กันไป การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียนจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จัดเป็นทุนมนุษย์ในองค์กร การบริหารองค์กรได้สำเร็จเมื่อมีทุนมนุษย์ที่ดีโดยเฉพาะเรื่องภูมิหลังด้านคุณวุฒิระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน รวมทั้งอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรบริหารงานได้สำเร็จ คือ บุคลากรต้องมีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงาน คอस्ताและแมคแคร (Costa; & McCrae. 1992) เสนอแนวคิดว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ 2) การแสดงออก 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) ความเป็นมิตร และ 5) ความมีจิตสำนึก ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เมื่อประกอบด้วยทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ของแบนดูรา (Bandura. 1997) ด้านความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจัดระบบและกระทำการทำงานบรรลุผล จะผลักดันให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลในการบริหารบุคลากร คือการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการให้คุณค่าการทำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีผลตอบแทนการปฏิบัติในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์กร ที่ทำให้เกิดความร่วมมือได้รับการยกย่องและการยอมรับ ไฮเซนเบิร์กเกอร์ และคณะ. (Eisenberger, et. al. 1986) ซึ่งจัดเป็นปัจจัยภายนอกที่ให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าว ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรินทร์ พิศสุวรรณ (2556) ที่กล่าวว่าความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสิ่งแรกที่ต้องมีการปรับปรุงคือเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรเพื่อความพร้อมต่อโอกาสพัฒนาตนเองและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จึงสนใจที่จะศึกษาว่า ทูมมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทูมมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) ต่างกัน

2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) แตกต่างกันมีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ในการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน) ร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถใช้ประโยชน์จากผลวิจัย ดังนี้

1. วางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามบันไดวิชาชีพหรือนำผลไปใช้ในการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาตนเองรวมทั้งการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2. เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งการสรรหา การพัฒนาขีดความสามารถให้มีความพร้อมสู่การทำงานในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารระดับสูงนำไปใช้กำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถและความเชื่อในความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถาบันประสบผลสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสัมพันธ์ เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) ที่แตกต่างกัน และศึกษา

อำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเองที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร (Population) เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2558 46 แห่ง จำนวนประชากร 1940 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง ได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 320 คน แบ่งเป็นสถาบันขนาดใหญ่ มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 227 คน สถาบันขนาดกลาง มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น จำนวน 38 คน และสถาบันขนาดเล็ก วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 55 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีลักษณะทั่วไป ส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 46 ปี ขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานธุรการสารบรรณและเลขานุการกิจ และพนักงานทรัพยากรบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม 1 ชุด 5 ตอน ตอนที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนมนุษย์ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถาม ลักษณะให้เลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับข้อความบางข้อจากแบบสอบถามงานวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) และ กัญญิกา บันลือ

(2553) จำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเองตามแนวคิดทฤษฎีของแบนดูรา ด้านความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ จัดระบบ และกระทำให้การทำงานบรรลุผล แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ตามทฤษฎีของไฮเซนเบิร์กเกอร์ และคณะ ที่เชื่อว่าการให้คุณค่าการทำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีผลตอบแทนการปฏิบัติในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์กร ที่ทำให้เกิดความร่วมมือได้รับการยกย่องและการยอมรับ จัดเป็นปัจจัยภายนอกที่ให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ข้อ และตอนที่ 5 แบบสอบถามความพร้อมในการทำงานในประชาคมอาเซียน ด้านการปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการรับรู้วัฒนธรรมอาเซียน ตามแนวคิดของ สุรินทร์ พิศสุวรรณ ที่กล่าวว่าความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสิ่งแรกที่องค์กรต้องปรับคือเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรเพื่อความพร้อมต่อโอกาสพัฒนาตนเองและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 29 ข้อ

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาข้อความว่ามีเนื้อหาตรงตามคำนิยามปฏิบัติการ โดยใช้เกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งหมด โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

2. ทดลองใช้แบบสอบถามกับ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการหา

สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ตามสูตรของเพียร์สัน เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป นำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach. 1990) ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง อำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามแต่ละตอน

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยรวม	28	-	.25 - .77	.90
- ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	6	-	.32 - .58	.74
- ด้านการเปิดตัว	6	-	.25 - .73	.80
- ด้านการเปิดรับประสบการณ์	4	-	.30 - .79	.81
- ด้านความเป็นมิตร	6	-	.25 - .72	.77
- ด้านการมีจิตสำนึก	6	-	.56 - .81	.68
การรับรู้ ความสามารถของตนเอง	8	0.67 - 1.00	.79 - .92	.96
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	8	0.67 - 1.00	.73 - .88	.94
ความพร้อมโดยรวม	29	-	.67 - .91	.98
- ด้านการปรับตัว	10	0.67 - 1.00	.76 - .87	.95
- ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ	10	1.00	.71 - .90	.97
- ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน	9	0.67 - 1.00	.82 - .93	.97

3. นำแบบสอบถามไปพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 277 ชุด จากจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.56

2. ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis of variance) แบบ Enter

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการคำนวณสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาได้ผล ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานและการแปลความหมายของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D	การแปลความหมาย
จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา	18.45	2.20	-
ระยะเวลาในการทำงาน	13.17	10.78	-
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ			
- ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	3.49	0.65	ปานกลาง
- การแสดงออก	3.39	0.68	ปานกลาง
- การเปิดรับประสบการณ์	3.74	0.61	มาก
- ความเป็นมิตร	3.98	0.64	มาก
- ความมีจิตสำนึก	3.94	0.59	มาก
การรับรู้ความสามารถตนเอง	3.88	0.56	มาก
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	2.88	0.76	ปานกลาง
ความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนโดยรวม	2.61	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนในระดับปานกลาง มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ในระดับมาก 4 ด้าน คือ 1)ด้านความเป็นมิตร 2) ด้านความมีจิตสำนึก 3) ด้านการเปิดรับประสบการณ์ 4) ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการแสดงออก การรับรู้ความสามารถตนเองพบว่ามีความพร้อมในระดับมาก และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความพร้อมในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีการศึกษา ระยะเวลา

ในการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพ)
ตามตำแหน่งงานต่างกัน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) ต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	การเปรียบเทียบความต่าง	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
จำนวนปีที่ใช้ใน	ระหว่างกลุ่ม	1270.042	3	423.347		
การศึกษา	ภายในกลุ่ม	116355.813	273	426.212	.993	.396
ระยะเวลาในการ	รวม	117625.856	276			
ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1445.412	5	289.082		
ประสบการณ์	ภายในกลุ่ม	115728.976	270	428.626	.764	.643
ทำงาน	รวม	117174.388	275			
วิชาชีพตาม	ระหว่างกลุ่ม	6202.148	8	775.269		
ตำแหน่งงาน	ภายในกลุ่ม	111423.707	268	415.760	1.86	.066
	รวม	117625.856	276		5	
	ภายในกลุ่ม	111423.707	268	415.760		
	รวม	117625.856	276			

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) แตกต่างกัน มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3. ผลการศึกษาอำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21408.676	9	2378.742	6.601	.000
Residual	96217.180	267	360.364		
Total	117625.856	276			

ค่า $R = .427$, $R^2 = .182$ และ $R^2_{adj} = .154$

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน การรับรู้ความสามารถตนเอง ทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน) และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 18.2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ ที่ 2

ตาราง 5 แสดงอำนาจในการทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จากตัวแปร บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง ทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน) และการสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	b	Std. Error	β			
(Constant)	30.442	14.857			2.049	.041
จำนวนปีที่ใช้ ในการศึกษา	.271	.543	.029		.498	.619
ระยะเวลาในการ ทำงาน	-.130	.111	-.068		-1.169	.244
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ						
- ความไม่มั่นคงทาง อารมณ์	.132	.069	.125		1.918	.056
- การเปิดรับ ประสบการณ์	-.368	.444	-.048		-.828	.408
- การเปิดตัว	.601	.361	.102		1.666	.097
- ความเป็นมิตร	-.921	.412	-.157		-2.234*	.026
- ความมีจิตสำนึก	.116	.412	.020		.281	.779
การรับรู้ความสามารถ ตนเอง	.404	.069	.127		2.134*	.034
การได้รับการ สนับสนุนจากองค์กร	1.114	.204	.330		5.459**	.000

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรทำนายที่มีอำนาจทำนายมากที่สุด (β มีค่าเท่ากับ .330) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือการรับรู้ความสามารถตนเอง (β มีค่าเท่ากับ .127) ตัวแปรทำนายที่มีอำนาจน้อยที่สุดคือบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร (β มีค่าเท่ากับ -.157)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) แตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนไม่ต่างกัน จากการศึกษาลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่าลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกตำแหน่งงาน เป็นลักษณะงานประจำไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาชีพ ความเหลื่อมล้ำด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อทักษะการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานที่หลากหลายกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภภาพรณ ไชยพัฒน์ (2558) ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของนักบัญชีในจังหวัดภูเก็ต เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ระดับการศึกษา พบว่า จำนวนปีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและงานวิจัยของ มณีนทร อินหันทน์ และชาติรี ปรีดานันท์สุข (2556) ผลการวิจัยการเตรียมความพร้อมด้านทักษะและความรู้ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนเรศวร ก่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมด้านทักษะด้านภาษาและการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชิตชนกทองไทย. 2556) ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้และ

ทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตำแหน่งงานนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากผลการวิจัย พบว่า 9 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน) สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรที่สำคัญลำดับแรกในการทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์ผลรายด้านย่อย 3 ด้าน ยังพบว่าตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรลำดับแรกที่สามารถทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนด้านการปรับตัว ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 อภิปรายผลได้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนเพราะมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการบริหารองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน และองค์การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมตอบสนองคืนแก่องค์กรด้วยการทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร อ้างถึงใน ศศิพันธ์ ทิพย์โอสถ. 2556) คือ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการตอบแทนพนักงานที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า เป็นการตอบแทนพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นการตอบแทนพนักงาน

ในการให้โอกาสการจ้างงานที่มีความต่อเนื่อง ที่จะทำงานได้ต่อไป โดยไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง 4) ด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการตอบแทนพนักงานในการยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติเมื่อประสบผลสำเร็จในการทำงาน พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร มีความเข้าใจ เห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด และ 5) ด้านการปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทนพนักงานในการรับรู้ว่าคุณสมบัติหรือผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้พนักงานทำงานได้สะดวก มีความพึงพอใจและปลอดภัย

ลำดับที่สอง คือ ตัวแปรบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร สามารถทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการปรับตัว และด้านการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรบุคลิกภาพด้านการแสดงออก สามารถทำนายความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจในประชาคมอาเซียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับทฤษฎีของ คอสตาและแมคแคร (Costa; & McCrae. 2005) กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว คือ บุคคลที่ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบอยู่กับผู้คนจำนวนมาก กระตือรือร้น ช่างพูดช่างคุย ชอบความตื่นเต้น มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะนิสัยร่าเริง มองโลกในแง่ดี การยอมรับคำนิยมซึ่งแสดงว่าให้ความสำคัญในการปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนบุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องเพิ่มทักษะให้ตนเองโดยจากเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจึงสนใจที่จะเข้าอบรมทั้งทางด้านกิริยามารยาทและเข้าฝึกฝนภาษาอังกฤษเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติเพื่อต้อนรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สอดคล้องกับ วิชาอินทร์ ทับทัน (2557) ที่ทำการศึกษาคำเตรียมความพร้อมด้านภาษาด้านบุคลิกภาพและด้านบริการของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิผลในการสื่อสารเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเขตปทุมวันสาทรบางรักกรุงเทพมหานคร พบว่า การ

เตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออกมีผลต่อประสิทธิผลในการสื่อสารของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเขตปทุมวัน สาทรบางรัก กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ลำดับที่สาม คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการปรับตัว และด้านการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 สามารถอภิปรายผลได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีความสามารถของตนเอง ตามทฤษฎีที่ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura. 1977: 330-332) นักจิตวิทยาชาวแคนาดา ที่ริเริ่มทฤษฎีความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม โครงสร้างทฤษฎีของแบนดูราแสดงให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีนี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบผลสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และ 2) ความคาดหวังในผลของการกระทำ หมายถึง การที่บุคคลประเมินว่าพฤติกรรมที่ตนเองกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำที่ตนเองได้คาดหวังไว้

จากการสรุปและอภิปรายผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าตัวแปร การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง และบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร สามารถร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนด้านการปรับตัวสามารถ

ทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 24.7 สอดคล้องกับ สุรินทร์ พิศสุวรรณ (2556) ที่กล่าวว่า การปรับตัวเพื่อให้พร้อมทันกับการทำงานประเทศอื่นๆ ในอาเซียนนั้น บุคลากรจะต้องมีทักษะในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน บุคลากรสามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้ รวมทั้งมีความเข้าใจวัฒนธรรมและธรรมเนียมของประเทศอาเซียน “รู้เขา รู้เรา” สิ่งแรกที่ต้องปรับคือต้องเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อพร้อมออกไปหาโอกาส

นอกจากนี้แล้วบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานที่หลากหลายกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มประชาคมอาเซียนด้วยเช่นกัน (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2557) ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมให้กับทรัพยากรบุคลากรโดยการสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมในด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษรวมถึงการเรียนรู้ภาษาของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อการสื่อสารได้ โดยการส่งเสริมการให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม ในมิติด้านวัฒนธรรม เช่นเดียวกัน สถาบันจะต้องสนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานข้ามวัฒนธรรม การยอมรับในความแตกต่าง การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศอย่างลึกซึ้งเพื่อให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความเป็นมิตร สามารถที่จะเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติและการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง และบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร เป็นตัวแปรที่สามารถเข้าร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน เป็นตัวทำนายที่ดี ดังนั้น ผู้วิจัย

เสนอแนะให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษานำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน ดังนี้

การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากร ทั้งในด้านการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ การอบรมความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีพ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน

การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนได้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยพยายามสร้างและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวเองว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะมีความรู้หรืออุปสรรค สามารถแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง กล้าที่เผชิญกับสถานการณ์อย่างไม่ท้อถอย และเชื่อมั่นว่าสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและพัฒนาวิธีการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานในประชาคมอาเซียน

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความเป็นมิตร เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพโดยการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้วยการฝึกอบรมภายในสถาบัน หรือการฝึกอบรมในงานประจำ โดยทำความเข้าใจหลักการของการฝึกอบรมทักษะด้านความเป็นมิตร ในระดับของวัยผู้ใหญ่ ได้แก่ การยอมรับความเห็นของกลุ่ม การเปิดเผยตนเอง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่เหมาะสม (<http://tonyattwood.com.au>)

นอกจากนั้น การเตรียมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน ยังต้องให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษด้วยการพูดและภาษากายที่มีความเป็นมิตรด้วย การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการสร้างทักษะอย่างต่อเนื่องจนเป็นกิจนิสัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรได้รับประสบการณ์ตรงในการสร้างมิตรภาพกับผู้คนทั่วไปและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา 9 ประเทศของอาเซียนด้วย ซึ่งจากประสบการณ์ตรงนั้นอาจมาจากกิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมสังคมที่สถาบันตนเองจัดขึ้น การศึกษาดูงาน การประชุม การฝึกอบรมที่สถาบันอุดมศึกษาสองฝ่ายสามารถทำร่วมกันได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เสนอแนะให้ใช้วิจัยเชิงคุณภาพร่วมศึกษาด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในเรื่องการให้การสนับสนุนระบบ การพัฒนาที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร บรรยากาศในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจหรือความผูกพันองค์กร การสร้างความดูแลระหว่างงานและชีวิตของพนักงาน รวมทั้งการฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสำเร็จต่อสถาบันอุดมศึกษาเอง รวมทั้งสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อจะได้นำไปสร้างความพร้อมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). **ASEAN Mini Book**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: Page Maker Co., Ltd.
- กัณฐิกา บรรลือ. (2553). “อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าวองค์ประกอบในฐานะตัวทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จดหมายข่าวสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2554). (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2558 จาก <https://www.google.co.th/>
- จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ. (2550). **จิตวิทยาทั่วไป**. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชิตชนก ทองไทย. (2556). “การรับรู้และทัศนคติ ที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน” สารนิพนธ์ปริญญาสังคม-ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชาคมอาเซียนในทศวรรษหน้า” ในโอกาสครบรอบ 10 ปี ของการจัดตั้งคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2556. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2558. จาก <http://www.hatyai.psu.ac.th>.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย**. สารนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีนทร อินันต์ และชาติรี ปรีดาอนันตสุข. (2556). “การเตรียมความพร้อมด้านทักษะและความรู้ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนเรศวรก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ละเอียด แจ่มจันทร์. (2556). **สรุปผลจากการประชุมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน “การบริหารงานในบริบทอาเซียนสำหรับผู้บริหารภาครัฐและเอกชน” วันที่ 29-30 เมษายน 2556**.

- วิชา อินทร์ทับทัน. (2559). “การเตรียมความพร้อมด้านภาษา ด้านบุคลิกภาพ และด้านบริการของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตปทุมวัน สาทร บางรัก กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศศินันท์ ทิพย์ไธสง. (2556). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2556). ปาฐกถาพิเศษ “ก้าวอย่างที่มั่นคงของประเทศไทยกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในทศวรรษหน้า” ในโอกาสครบรอบ 10 ปี ของการจัดตั้งคณะเศรษฐศาสตร์-มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2556. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.hatyai.psu.ac.th>.
- โสภาพรรณ ไชยพัฒน์. (2558). ความพร้อมของนักบัญชี ในจังหวัดภูเก็ต เพื่รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- Bandura, A. (1997). Personal Efficacy in Psychobiologic Functioning. In G. V. Caprara Ed., Bandura: **A Leader in Psychology**. 43-66. Milan, Italy: Franco Angeli.
- Costa, P. T.; & McCrae, R. R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed., New York: Harper Collins Publishers.
- Eisenberger, R. et. al. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**. 71(3): 500-507.
- <http://tonyattwood.com.au>

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 หรือกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักให้พิจารณาลงพิมพ์เผยแพร่

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 บทความที่เสนอนี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด 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
พิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่ได้ ส่งบทความวิจัยเรื่อง
เดียวกันนี้ไปลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ
(.....)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักของนักศึกษาตามรายชื่อข้างต้นจริง และได้
พิจารณาบทความดังกล่าวแล้ว เห็นสมควรให้ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้

ลงชื่อ
(.....)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

วันที่ เดือน พ.ศ.

■ Contents

บทปริทัศน์

- 1** • คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตจริงหรือไหมในแผนการศึกษาชาติ 2560-2579

■ ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร

บทความวิชาการ

- 3** • เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก

■ ผศ.ดร.ปัญญา ชีระวิทย์เลิศ

บทความวิจัย

- 9** • พฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้

■ ขวัญเนตร อินทร์จักร
■ รศ.จุฑาทิพย์ คล้ายทับทิม
■ จรัสศรี อะอาด
■ ดร.ศักดิ์ลา สุภาพรรณา
■ ดร.เนติ เฉลียววาทะ
■ ธนัท อัญญาพิบูลย์
■ รศ.ดร.เสาวนีย์ สิกขามันติ

- 19** • ตัวบ่งชี้สถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

■ ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร
■ ผศ.ดร.ธนากร ศรีธรรมะ

- 27** • กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่

■ ภณสิทธิ์ อ้นยะ

- 41** • การบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

- 51** • แนวทางการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย

■ ดร.ณัฐพร ประดิษฐ์ผลเลิศ

■ ดร.วิมล วรณสุระศิริ

■ รศ.ชวสิทธิ์ ณ ถลาง

■ รุ่งเรือง จอมศรี

■ ดร.นพดล พิมสาร

■ ดร.เอศวิทย์ จินโลง

- 59** • รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้

■ วลัยพร ประสานพันธ์

■ พ.ด.ท.(หญิง) ผศ.ดร.สุทธอง วังษ์ทิม

■ วิชัย จงแจ่ม

- 71** • ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคิดเชิงระบบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม) กรุงเทพมหานคร

■ ดร.วิมล วรณสุระศิริ

■ วิไลดา อินจันทร์

■ ดร.สมชาย หุ้มพูล

■ ดร.อนันต์ ธรรมชาลย์

■ วิไลรัตน์ จันทิมา

■ ดร.ศักดิ์ลา สุภาพรรณา

■ ดร.เนติ เฉลียววาทะ

■ ผศ.ดร.สืบพงศ์ สุขสม

■ สุพรรณิณี สกุลคช

■ รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตราพิร

■ ดร.นพพรญา วังษ์ศิริ

■ สุรศักดิ์ เขียวศิริ

■ รศ.ดร.เสาวนีย์ สิกขามันติ

■ ผศ.ดร.ปัญญา ชีระวิทย์เลิศ

■ ดร.สุริยา ประดิษฐ์สถาพร

■ อัศพรพล วีรวงศ์

■ ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์

■ อารีย์ สุวรรณศรี

■ รศ.ปิยะนุช ปิตะวงษ์

■ อำนาจ คุ่มบ้าน

■ ผศ.ดร.ววิทย์ จินดาพล

■ ผศ.ดร.ลิขิตชัย ธรรมแสนห์

■ อรุณลักษณ์ บัวถนอม

■ ผศ.ศักดิ์วิทย์ เกษมณเตร

- 82** • การบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

- 89** • แนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

- 101** • การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้รูปแบบ CSR

- 110** • ระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ

- 118** • สมรรถนะผู้บังคับการทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

- 125** • ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน

- 136** • หัตถศิลป์และพฤติกรรมของผู้รับข่าวทีวีผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร

- 147** • สมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 162** • มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการขึ้นสู่อากาศศึกษาเฉพาะกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน

- 175** • นวัตกรรมการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต

- 185** • ทูมมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงาน ในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร



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

