

บทบาทของความไว้วางใจในอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ผ่านการแบ่งปันความรู้ในองค์การของข้าราชการสังกัดรัฐสภา

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-5844-1165 อีเมล : siriwan_leklek@hotmail.com
รับเมื่อ 1 กันยายน 2560 ตอบรับเมื่อ 12 มีนาคม 2561

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง¹
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของความไว้วางใจในอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผล การปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันความรู้ในองค์การของข้าราชการสังกัดรัฐสภา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการของสังกัดรัฐสภา จำนวน 401 คน แล้วนำมาการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง คือ สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมแบบเรียนรู้พัฒนาตน วัฒนธรรมองค์การแบบสนับสนุนและให้ความร่วมมือ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นภารกิจ ร่วมกันมีอิทธิพลทางบวกกับการแบ่งปันความรู้ ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ โดยรวมวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับการแบ่งปันความรู้ในองค์การและผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งการแบ่งปันความรู้ในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อมีการทดสอบความเป็นตัวแปรคันกลาง พบว่า การแบ่งปันความรู้ทำหน้าที่ส่งผ่านบางส่วนระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Partial Mediators) และเมื่อทดสอบตัวแปรกำกับ พบว่า ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรสนับสนุนอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการแบ่งปันความรู้ในองค์การ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ การแบ่งปันความรู้ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ความไว้วางใจ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The Role of Trust in Influence between Organizational Culture and Work Performance of Personnel: The Mediating Effect of Knowledge Sharing in The Organization Officials of the Parliament

¹ Corresponding Author, Tel. 08 5844 1165, E-mail : siriwan_leklek@hotmail.com
Received 1 September 2017; Accepted 12 March 2018

Siriwan Monataraphadung¹
Viroj Jadesadalog²

Abstracts

The purposes of this study was to study the role of trust in influence between organizational culture and work performance of personnel : The mediating effect of knowledge sharing in the organization officials of the parliament. This research was quantitative research. The questionnaire was used to collect data. The sample consisted of 401 officials of Parliament and then be processed using descriptive statistics to analyze the frequency, percentages and inferential statistics used Pearson's Correlation and multiple regression analysis to analyze the influence of variables. The study indicated that Learning and Development Cultural, Support and Collaboration Culture and Mission - Oriented Culture that together had a positive influence on sharing knowledge. But Adaptive Culture was no influence on knowledge sharing in the organization. Overall, organizational culture has a positive influence on the sharing of organizational knowledge and performance. Moreover, the knowledge sharing in the organization has a positive influence on the performance as well. Results from study showed that knowledge sharing as a partial mediators on the relationship between the organizational culture and work performance and the result of moderator found that trust in colleagues was a positive influence variable in the relationship between organizational culture and knowledge sharing.

Keywords : Organization Culture, Knowledge Sharing, Work Performance, Trust in Colleague.

¹ Ph.D. student, Department of Management, Faculty of Management Science, Silpakorn University

² Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Management Science, Silpakorn University

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตรเข้าสู่เศรษฐกิจยุคดิจิทัลที่ต้องใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานเพื่อสร้างนวัตกรรม องค์การภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อความอยู่รอดกลยุทธ์หนึ่งในการปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนคือ “วัฒนธรรมองค์การ” (Barney, 1991; Peteraf, 1993) วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Hofstede, 1994) ที่ถือปฏิบัติอันนำองค์การไปสู่เป้าหมาย (Tesluk et al., 2002 : 457) กล่าวคือ การทำงานให้ประสบความสำเร็จ องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีพึ่งพาอาศัยกัน มีการกำหนดเป้าหมายสร้างวิสัยทัศน์และการทำงานร่วม (Barney, 1986)

วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดงานใหม่ที่ก่อประโยชน์สูงสุดกับองค์การ (Liebowitz, 2008) โดยองค์การจะต้องตระหนักถึงการจัดการความรู้ ซึ่งมีการแบ่งปันความรู้ เป็นหัวใจของสำคัญที่สุด (Gupta et al., 2000) และมีประโยชน์ต่อทั้งระดับบุคคลและองค์การ ทั้งนี้ การแบ่งปันความรู้ของพนักงาน ช่วยสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี และเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์การ (Yang and Wu, 2008) การแบ่งปันความรู้ของบุคคลที่แตกต่างกันสามารถช่วยกันคิดค้นกระบวนการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลงานใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ (Matthews and Shulman, 2001)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลให้เกิดการแบ่งปันความรู้ (De Long & Fahey, 2000) และก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (Gorelick et al., 2005; Marquardt and Reynolds, 1994) โดยวัฒนธรรมที่แตกต่างกันก็ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (Peters and Waterman, 1982) องค์การต้องสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และมอบอำนาจการตัดสินใจทำงานให้กับพนักงาน (Chang & Lee, 2007) ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลในทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ (Wen.B.L., 2008) อีกทั้ง

วัฒนธรรมองค์การสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล และส่งผลต่อผลิตภาพขององค์การ (Mathew, 2007; Hofstede, et. al, 1990)

อย่างไรก็ดี จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ใช้ศึกษาองค์การภาครัฐ โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการแบ่งปันความรู้ไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ที่มีตัวแปรแทรกเป็นความไว้วางใจไม่มีการศึกษาอย่างเด่นชัด และไม่เคยมีการศึกษามาก่อนกับหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะใดที่ส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้และส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดปัจจัยสาเหตุ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรผลได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และมีตัวแปรแทรก คือ ความไว้วางใจ ทั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจการศึกษาปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวในหน่วยงานของสังกัดรัฐสภาได้แก่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นองค์การที่ทำหน้าที่สนับสนุนงานให้กับฝ่ายนิติบัญญัติของประเทศ อาทิ การสนับสนุนข้อมูล ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะด้านวิชาการ เพื่อประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ญัตติ หรือเรื่องต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัติงานจะต้องอาศัยความรู้จากการทำงานเป็นทีมที่มีการแบ่งปันความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่มาพัฒนาวิธีการทำงานในการตอบสนองความต้องการของฝ่ายนิติบัญญัติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทของความไว้วางใจในอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านการแบ่งปันความรู้ในองค์การ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

Blau (1964) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ว่าเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนของบุคคลในองค์การ การแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็น “การกระทำโดยสมัครใจของบุคคลที่รู้สึกมีแรงจูงใจจากผลตอบแทนที่คาดหวังจะนำมาให้จากผู้อื่น” กล่าวคือ บุคลากรเชื่อว่าองค์การมีสัญญาหรือพันธะในการ

ตอบแทนโดยทำหน้าที่จัดหาสิ่งต่างๆ ให้ส่วนบุคคลการมีภาระหน้าที่ที่ตอบแทนองค์การด้วยเป็นสัญญาทางใจ ความคาดหวัง ความเชื่อ และการรับรู้ในความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนระหว่างทั้งสองฝ่าย เช่น องค์การให้สัญญาเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน การฝึกอบรม การให้ความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ รับรู้ถึงความยุติธรรม ก่อให้เกิดความไว้วางใจในบุคคลและองค์การ ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์การ เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีการแบ่งปันความรู้ในองค์การ (WL. Shiau, 2012) ทำงานทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด ทั้งงานตามบทบาทหน้าที่ และนอกเหนือบทบาทหน้าที่ด้วย (Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa, 1986)

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การพบว่ามีนักวิชาการได้จำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลายรูปแบบ เนื่องจากแต่ละภูมิภาคของโลกมีความเชื่อค่านิยมของกลุ่มชนที่แตกต่างกันหลาย โดยนักวิชาการเริ่มให้ความสนใจอย่างจริงจังเกี่ยวกับแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 (Cameron and Quinn, 2006) ในปัจจุบันมีวัฒนธรรมองค์การที่น่าสนใจได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมนวัตกรรม

3.2.1 วัฒนธรรมที่เน้นประสิทธิภาพในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การของ Denison & Mishra, (1995) ซึ่งได้ศึกษาบริษัทที่ประสบความสำเร็จ ที่มีลักษณะเด่นและคล้ายกันอยู่ 4 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมที่มีการมีส่วนร่วม (Involvement) มีลักษณะที่องค์กรได้ให้อำนาจ (Empowerment) แก่พนักงานในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานของตนได้ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง 2) วัฒนธรรมที่มีความเหนียวแน่น (Consistency) มีลักษณะที่องค์กรกำหนดค่านิยมหลัก (Core Values) ที่ชัดเจน อันเกิดจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของความคิดเห็นและการยอมรับร่วมกันของทุกคนในองค์กร 3) วัฒนธรรมการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง (Adaptability) มีลักษณะที่องค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ และ 4) วัฒนธรรม

เน้นภารกิจ (Mission) มีลักษณะที่องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สามารถทำให้บรรลุผลได้ และมอบหมายให้พนักงานนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

3.2.2 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม เป็นวัฒนธรรมที่สามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเน้นให้มีการเรียนรู้ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (Innovation Culture) (Hurley and Hult, 1998) ซึ่งประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้รายบุคคลและการพัฒนา นำไปสู่ความคิดใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าใจความคิดใหม่ ทำงานที่ยาก และท้าทายความสามารถ รวมทั้ง ช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสังเกตโอกาสใหม่ๆ เกื้อหนุนการดำเนินงานโดยการปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาให้ดีขึ้น 2) วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการเพิ่มการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นของบุคลากรในการคิดค้น สิ่งใหม่ๆ 3) วัฒนธรรมองค์การด้านการสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ (Support and Collaboration) การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดความความร่วมมือ มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างรับความคิดเห็น บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม (Involvement) ของ Denison and Mishra (1995) องค์กรมีความเอาใจใส่และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Hofstred, 2001) รวมทั้งเพิ่มการปฏิสัมพันธ์และการสนับสนุนการให้ความคิดเห็นระหว่างแผนก องค์กรแสดงความรู้สึกไปยังบุคลากรว่าพวกเขามีค่า ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคลากรดูแลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ดีขององค์กร

ทั้งนี้ จากการศึกษาแบบวัฒนธรรมของนักวิชาการต่างๆ สามารถสังเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมที่สร้างองค์การที่นำไปสู่การสร้างผลการทำงานที่ดี ส่งเสริมการแบ่งปันเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่ปรับตัวตอบสนองเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรรัฐสภาสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบการปรับตัว (Adaptive Culture) วัฒนธรรมที่องค์การสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ (Denison and Mishra, 1995) โดยองค์การมีความยืดหยุ่น ไม่เน้นกฎระเบียบ มีการนำวิธีการ

ทำงานใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับตัวและตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้รับบริการ โดยผู้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจในการตัดสินใจและให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากร (Empowerment) (Daft, 2008) มีการมอบหมายงานที่ยาก และมีความท้าทายให้แก่บุคลากรแก้ปัญหา (Wen. B. L, 2008) โดยความผิดพลาดถือเป็นโอกาสสร้างความรู้และนวัตกรรมให้กับองค์กร (Hurley, and Hult, 1998) (O'Reilly, et al., 1991)

2. รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาตน (Learning and Development Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้รายบุคคลและการพัฒนาส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และสามารถพบโอกาสใหม่ๆ ที่เอื้อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (Hurley and Hult, 1998)

3. รูปแบบการสนับสนุนและให้การร่วมมือ (Support and Collaboration Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน (Lopez et al., 2004) มีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมเปิดกว้างรับความคิดเห็นคิดเห็น ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีสร้างความสามัคคีกลมเกลียวของบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคคลและกลุ่มองค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีข้อมูลที่สำคัญมีค่ากับองค์การ (Dension and Mishra, 1995) (Wen. B. L, 2008) (Daft, 2008) (Cameron and Quinn, 1999) (Hurley and Hult, 1998) (O'Reilly, et al., 1991)

4. รูปแบบที่มุ่งเน้นพันธกิจ (Mission - Oriented Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนและสมาชิกในองค์การได้ ยอมรับรับรู้ และเข้าใจต่อเป้าหมาย และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ การมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติ (Denison & Mishra, 1995) (Daft, 2008) (O'Reilly, et al., 1991)

3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ในองค์การ (Knowledge Sharing)

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารวิจัย ได้มีการเสนอนิยามของการแบ่งปันความรู้ไว้หลากหลาย ซึ่งเป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนทางสังคม (K. Bartol, 2002) โดย Nonaka (1991) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้

หมายถึง พฤติกรรมการถ่ายทอดแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรคนหนึ่งกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ หรือ เพื่อนร่วมวิชาชีพภายในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ การประชุม และ E-Learning เป็นต้น ทั้งนี้หากองค์การมีการถ่ายโอนเชื่อมโยงความรู้สร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การ (Nonaka, 1994) ที่แข็งแกร่งได้จะผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

การแบ่งปันความรู้เป็นกระบวนการหนึ่งในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งการแบ่งปันความรู้เป็นส่วนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคลและองค์การ เป็นการเคลื่อนย้ายความรู้ฝังลึกในระดับปัจเจกบุคคลไปสู่ความรู้ระดับองค์การ การแบ่งปันความรู้จะช่วยลดความผิดพลาดและการลองผิดลองถูกในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (Lin, 2007) ทั้งนี้กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application) (Dalkir, 2005) ทั้งนี้ การแบ่งปันความรู้สามารถแบ่งตามประเภทของการของความรู้ได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge Sharing) เนื่องจากความรู้ที่ฝังลึกเป็นความรู้ส่วนบุคคลมีความเฉพาะเจาะจง และสามารถสื่อสารออกมาเป็นคำพูดหรือผ่านงานเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อต่างๆ ได้ยาก (Nonaka & Takeuchi, 1995) ดังนั้นการถ่ายทอดและได้รับความรู้จากทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความคิด ต้องมีวิธีการเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด และรับความรู้ โดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เช่น ทำงานเป็นทีม ชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง การสัมนา และการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น (Nonaka and Takeuchi, 1995; Polanyi, 1966)

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge Sharing) เป็นความรู้ที่สามารถปรากฏชัดเจนอยู่ในรูปแบบของ สื่อ สัญลักษณ์ หนังสือคู่มือ เอกสารฐานข้อมูล ซึ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ชนิดนี้จะมุ่งเน้นไปในการถ่ายทอดความรู้ลงบนสื่อความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เช่น คู่มือ การจัดทำฐานข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ฐานข้อมูลออนไลน์ หรือเป็นช่องทางในการติดต่อเพื่อถ่ายทอดความรู้ผ่านเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น (Nonaka and Takeuchi, 1995; Polanyi, 1966)

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่สัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ งานวิจัยของ Yang (2007) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการร่วมมือ (Cooperative Culture) และการสื่อสารที่ผสมผสานในธุรกิจโรงแรม พบว่า วัฒนธรรมการร่วมมือ และการสื่อสารที่ผสมผสาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จากหลายวิธีการ ซึ่งการสื่อสารทางตรงสามารถสร้างความเข้าใจแต่ละบุคคลในองค์กรและเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่วนการศึกษาของ Lopez et al. (2004) ศึกษาวัฒนธรรมการร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Culture) ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรในประเทศสเปน องค์กรเป้าหมายประกอบด้วยภาคการผลิตและบริการจำนวน 2,740 องค์กร ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมการร่วมแรงร่วมใจ ส่งผลในทางบวกต่อการเรียนรู้ขององค์กรในส่วนของการแบ่งปันความรู้ และการศึกษาของ Barczak, Lassk, and Mulki (2010) พบว่าวัฒนธรรมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Culture) ที่ต้องการสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารและมีความเคารพในความเห็นของผู้อื่น และมีการสนับสนุนการแบ่งปันความรู้เพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนการทำงาน ส่วน Gorelick et al. (2005) Marquardt and Reynolds (1994) (Wen. B. L., 2008) พบว่า วัฒนธรรมที่ส่งผลให้เกิดการแบ่งปันความรู้ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรม (Innovation) และวัฒนธรรมที่เน้นการสนับสนุน (Support) สอดคล้องกับ Chang and Lee (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์กรของประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมการสนับสนุน และวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ส่งผลในทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้

ส่วนการศึกษาของ Wood (2005) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน โดยมีองค์กรที่เข้าร่วมการศึกษา 3 องค์กร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งผลในทางบวกต่อคุณภาพของความรู้ การให้ความสำคัญต่อความรู้ฝังลึกในตัวตน และการให้ความสำคัญต่อความรู้ที่เปิดเผยชัดเจน

Bing Li et al., (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้โดยการวิจัยเชิงสำรวจ ในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ประเทศจีน โดยใช้ตัวแบบทางวัฒนธรรมของ Denison Culture ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability) 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม

(Involvement) 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นภารกิจ (Mission) และ 4) วัฒนธรรมองค์กรแบบความเหนียวแน่นกลมกลืน (Consistency) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการจัดการความรู้ จากการสร้างความรู้ (SECI) และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ร้อยละ 36.5 สอดคล้องกับสุขจิตต์ ณ นคร (2016) ศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน ทั้งประเภทความรู้เด่นชัดหรือความรู้ชัดเจนและความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน ปรากฏว่ารูปแบบการจัดการความรู้ (มิติการมีส่วนร่วม (Involvement) มิติความเหนียวแน่น (Consistency) มิติความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง (Adaptability) และมิติภารกิจหลัก (Mission) มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาทำให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน จะมีส่วนช่วยให้องค์กรทั้งภาคเอกชนสามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

Rabia Mushtaq et al., (2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ โดยมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรระดับปฏิบัติ ระดับกลาง และระดับสูงขององค์กรภาคการเงิน การธนาคารในปากีสถาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์กรภาคการเงินการธนาคารในปากีสถาน โดยวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบผู้นำทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ในกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน โดยวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมเหนียวแน่นกลมกลืน ร่วมกันทำนายการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 16 และผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 11 ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1a วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์กร

สมมติฐานที่ 1.1a วัฒนธรรมองค์การแบบการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.2a วัฒนธรรมองค์การแบบการเรียนรู้พัฒนาตนมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.3a วัฒนธรรมแบบสนับสนุนและให้การร่วมมือองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.4a วัฒนธรรมแบบแบบมุ่งเน้นพันธกิจมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ

3.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Work Performance)

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารที่ได้มีผู้เสนอ นิยามของการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างมากมาย Plowman & Peterson (1989 : 325) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำงานมีคุณภาพ (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน การดำเนินงานเหมาะสมและทันเวลา (Time) และมีค่าใช้จ่ายน้อยหรือเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน (Costs) ผลการปฏิบัติงานเป็นความสามารถทั้งทางร่างกายและจิตใจในการจัดการงานให้สำเร็จ ผลการปฏิบัติงานเป็นระดับความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman, & Schmit (1997) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์การ

ทั้งนี้ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร Ojo (2012) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยกำหนดระดับผลการปฏิบัติงานขององค์การ ส่วน Mohammad Jasim et al (2013) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทด้านเทคโนโลยีการสื่อสารในประเทศบังคลาเทศ โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร และ ระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับสุดา ประทวน (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทักษะที่ต้องงาน และความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม พบว่า การ

รับรู้วัฒนธรรมและทัศนคติต่องาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.70

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร Berg & Dean (2008) พบว่าการวัดผลลัพธ์ของการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นการวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากการแบ่งปันความรู้ ซึ่งการแบ่งปันความรู้ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานง่าย สะดวก มีผลผลิตภาพ หรือสำเร็จสูงขึ้น และจากการศึกษาของ Wang Jin-Feng and et al. (2017) พบว่า การแบ่งปันความรู้ที่ฝังลึกเป็นพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้องค์การบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายและทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างผลกำไรต่อองค์การ

นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรกลางของวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร Coleman (1999) พบว่า วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ระดับบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในองค์การ ส่วนผลการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Liebowitz (2008) พบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้ โดยการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลอันเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้เกิดการทำงานใหม่ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การได้

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ในองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1b วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 การแบ่งปันความรู้ในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 การแบ่งปันความรู้ในองค์การเป็นตัวแปรกลางของวัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงาน

3.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (Trust in Colleague)

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารที่ได้มีผู้เสนอ นิยามของความไว้วางใจอย่างมากมายแตกต่างกัน Rotter (1971) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่น

สัญญา ส่วน Mayer et al. (1995) พบว่ามีอยู่เพียง 3 ปัจจัยหลักที่สามารถอธิบายการเกิดความไว้วางใจได้ดีที่สุด ได้แก่ 1) ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ในการทำงานบรรลุเป้าหมาย 2) ความเมตตาปรานี (Benevolence) คือ ความรู้สึกที่อยากจะทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับผู้ที่ไว้วางใจเรา โดยไม่ต้องร้องขอ และ 3) ความซื่อสัตย์มีคุณธรรม (Integrity) เป็นการแสดงออกที่เสมอต้นเสมอปลายถึงการปฏิบัติหน้าที่หลักการ มีความจริงใจและตรงไปตรงมา อาจกล่าวได้ว่าความไว้วางใจของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกันที่อยู่บนพื้นฐานของซึ่งมีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Mayer, 2014) และความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ความไว้วางใจส่งผลอย่างมากต่อการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม (Barczak, Lassk, and Mulki (2010), Kucharska, W., & Kowalczyk, R., 2016) และ ความไว้วางใจส่งผลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์กร (Lorenz, 2008)

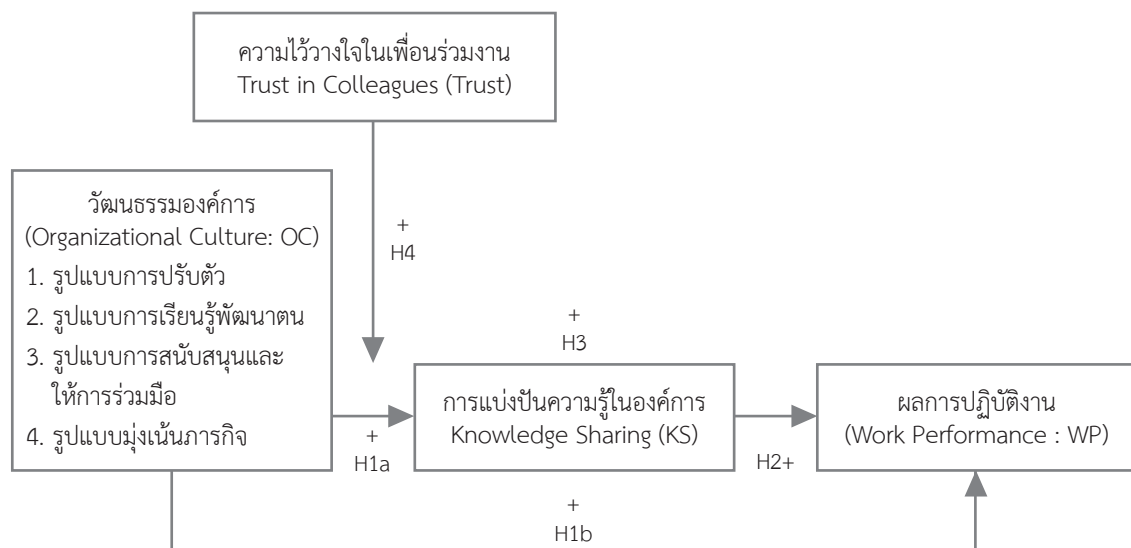
ทั้งนี้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจกับวัฒนธรรมองค์กรและการแบ่งปันความรู้ Hsiu - Fen et al., (2007) พบว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่เพิ่มการแลกเปลี่ยน

เปลี่ยนความรู้โดยความไว้วางใจที่มากขึ้นส่งเสริมให้การแบ่งปันความรู้มากขึ้นด้วย และจากการศึกษาของ Issa and Haddad (2008) ที่ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจ การใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์กรภาคการก่อสร้างชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 33 องค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจ และการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันส่งผลในทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนของความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการแบ่งปันความรู้ในองค์กร

จากการศึกษาทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สำหรับการศึกษาตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลลัพธ์ คือ ผลการปฏิบัติงาน และทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ในองค์กร และมีตัวแปรแทรก ได้แก่ ความไว้วางใจ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

4. ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดรัฐสภาในสายงานวิชาการและสายสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 909 คน และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 1,517 คน ซึ่งมีการปฏิบัติงานทำงานร่วมกันและแบ่งปันในการทำงาน จำนวน 10 สาย ได้แก่ นิติกร จำนวน 510 คน วิทยากร จำนวน 499 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 56 คน นักประชาสัมพันธ์ จำนวน 73 คน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 63 คน และนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 51 คน วิเทศสัมพันธ์ จำนวน 123 คน นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 97 เจ้าหน้าที่งานธุรการ จำนวน 557 คน และเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 397 คน รวมทั้งสิ้น 2,426 คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2560 จากสำนักบริหารงานกลางสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักบริหารงานกลางสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

4.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane คือ $N/(1+N(e)^2)$ ที่มีความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ ± 0.05 คน (Taro Yamane: 1967, 886-887) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวนทั้งสิ้น 344 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนตามสำนัก 18 สำนัก ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และ 22 สำนัก ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตอบกลับมาจำนวน 167 คน และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตอบกลับมาจำนวน 234 คน ดังนั้นข้าราชการสังกัดรัฐสภาตอบตอบกลับมาทั้งสิ้น 401 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการคัดเลือกมาจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างไว้แล้ว ซึ่งเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 ข้อมูลตัวแปรทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เป็นการประเมินการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 2 การแบ่งปันความรู้ใน

องค์การ (Knowledge Sharing) จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน (Work Performance) จำนวน 8 ข้อ และ ตอนที่ 4 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (Trust) จำนวน 6 ข้อ คำถามตอนที่ 1-4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยระดับที่ 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดถึงระดับ 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

4.4 การวัดความน่าเชื่อถือ ของแบบสอบถามว่าแต่ละข้อคำถามสอดคล้องกันหรือไม่ จาก Cronbach's Alpha จากข้อคำถามแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยสูตรครอนบาค (Cronbach) และกำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้คือ 0.7 (Hair, 2006) จากข้อคำถามแบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อ แยกเป็นตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OC) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย = วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (Adaptability Culture: OC1) วัฒนธรรมองค์การแบบเรียนรู้พัฒนาตน (Learning and Development Cultural : OC2) วัฒนธรรมองค์การแบบสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ (Support and Collaboration Culture : OC3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน (Mission - Oriented Culture : OC4) รวมกันมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient Of Reliability) เท่ากับ 0.88 ตัวแปรการแบ่งปันความรู้ในองค์การ (KS) จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) เท่ากับ 0.89 และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (WP) จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) เท่ากับ 0.85 ส่วน ตัวแปรความเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน (Trust) จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) เท่ากับ 0.86 ตามลำดับ

4.5 สถิติเพื่อใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ไว้ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปร วัฒนธรรมองค์การ การแบ่งปันความรู้ในองค์การ ผลการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) การ

วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร

สำหรับการทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ได้นำหลักการของ Baron & Kenny (1986) ศึกษาความเป็นตัวแปรคั่นกลาง ที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรอิสระไปยังตัวแปรตามหรือตัวแปรผลลัพธ์ การตรวจสอบอิทธิพลส่งผ่านด้วยการวิเคราะห์ สมการถดถอยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (Baron and Kenny, 1986, อ้างถึงใน จิราภรณ์ เรืองยิ่ง และปรกรณ์ ลิ้มโยธิน : 1910)

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)

จะได้อิทธิพลทางตรงทั้งหมดของ X ที่มีต่อ Y คือ ค่า c
 $Y = \mu_1 + cX + \epsilon_1$

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรส่งผ่าน (Med)

จะได้อิทธิพลทางตรงของ X ที่มีต่อ Med คือ ค่า a
 $Med = \mu_2 + aX + \epsilon_2$

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (X) และ อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน (Med) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)

จะได้อิทธิพลทางตรงที่เหลืออยู่ของ X ที่มีต่อ Y เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปร Med ให้มีค่าคงที่ คือ ค่า c'

จะได้อิทธิพลทางตรงของ Med ที่มีต่อ Y เมื่อควบคุมอิทธิพลของ X ให้มีค่าคงที่ คือ ค่า b

$$Y = \mu_3 + c'X + bMed + \epsilon_3$$

ขั้นที่ 4 มีหลักพิจารณา

1. พิจารณาค่า c' ในขั้นตอนที่ 3 แล้วไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ 1) complete mediation

2. พิจารณาค่า c' ในขั้นตอนที่ 3 แล้วพบนัยสำคัญทางสถิติ 2) $c' < c$ เป็น partial mediation เปรียบเทียบค่า c' กับค่า c

3. พิจารณาค่า a หรือ ค่า b แล้วไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ซึ่งตัวแปรเชิงปริมาณที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปร

ที่สามที่มีอิทธิพลต่อทิศทาง หรือขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว คือ ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ โดยอาจทำให้ทิศทางหรือขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม หรือผลลัพธ์ลดน้อยลงหรือเปลี่ยนแปลงไป (อรอุมา เจริญสุข, 2553 : 85)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยอิทธิพลของผลคูณตัวแปรอิสระกับตัวแปรกำกับ ($X*Mod$) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)

ขั้นตอนที่ 3 หลักการพิจารณา หากค่าเบต้าของสมการขั้นตอนที่ 2 มีค่าเป็นบวก ที่มากกว่า สมการที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวแปรกำกับได้มีอิทธิพลให้ขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีมากขึ้นในทางบวก หากค่าเบต้าติดลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงตรงกันข้าม

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ส่วนที่ 2 นำเสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร และส่วนที่ 3 นำเสนอเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน

จากข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.3 ชายร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 53.1 รองลงมาอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ตามลำดับ ส่วนการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท ร้อยละ 53.4 รองลงมาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.9 และอนุปริญญา ร้อยละ 3.7 ตามลำดับ โดยมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนิติกร ร้อยละ 26.9 รองลงมาวิทยากร ร้อยละ 25.9 เจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ 11 ตามลำดับ

ข้อมูลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรต่างๆ ปรากฏดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	OC1	OC2	OC3	OC4	KS	WP	Trust	VIF
ค่าเฉลี่ย	3.55	3.62	3.66	3.64	3.78	3.90	3.88	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.44	0.52	0.53	0.49	0.54	0.42	0.51	
วัฒนธรรมองค์การ แบบเน้นการปรับตัว (OC1)								1.491
แบบเรียนรู้และพัฒนาตน (OC2)	0.49**							1.740
แบบสนับสนุนและให้การร่วมมือ (OC3)	0.51***	0.56**						1.878
แบบมุ่งเน้นภารกิจ (OC4)	0.41***	0.53**	0.57**					1.664
การแบ่งปันความรู้ (KS)	0.35**	0.43**	0.50**	0.47**				1.00
ผลการปฏิบัติงาน (WP)	0.38**	0.36**	0.48**	0.45**	0.49**			1.00
ความไว้วางใจ (Trust)	0.36**	0.39**	0.52**	0.40**	0.60**	0.47**		1.00

** $p < 0.001$

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวัดระหว่างตัวแปรทุก พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Cooper, Schindler and Sun, 2006) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้

พิจารณาร่วมกับค่า VIF เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.00-1.878 ซึ่งน้อยกว่า 10 ดังนั้นตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee, Lee and Lee, 2000) โดยตัวแปรต่างๆ ของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณได้ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปรต้น	สมมติฐานการวิจัย/ตัวแปรตาม					
	1a KS	1.1a - 1.4 a KS	1b WP	2 WP	3 WP	4 KS
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	0.552**		0.529**			
วัฒนธรรมองค์การ แบบเน้นการปรับตัว (OC1)		0.050				
แบบเรียนรู้และพัฒนาตน (OC2)		0.140*				
แบบสนับสนุนและให้การร่วมมือ (OC3)		0.271**				
แบบมุ่งเน้นภารกิจ (OC4)		0.218**				
การแบ่งปันความรู้ในองค์การ (KS)				0.491**	0.371**	
OC*Trust						0.665**
Adjusted R 2	0.303	0.310	0.278	0.239	0.333	0.441

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

สมการที่ 1a วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.552, p<0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1a

สมการที่ 1.1a วัฒนธรรมองค์การแบบการปรับตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.050, p>0.05$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 30.3 จากผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1a

สมการที่ 1.2a วัฒนธรรมองค์การแบบการเรียนรู้พัฒนาตนมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.140, p<0.01$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.2a

สมการที่ 1.3a วัฒนธรรมแบบสนับสนุนและให้การร่วมมือองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.271, p<0.01$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.3a

สมการที่ 1.4a วัฒนธรรมแบบแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.218, p<0.01$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.4a

จากสมมติฐานการวิจัย วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์การแบ่งปันความรู้ในองค์การได้ โดยวัฒนธรรมองค์การแบบการเรียนรู้พัฒนาตน วัฒนธรรมองค์การแบบสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ และ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน 3 ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ ตัวแปรตามได้แก่ การแบ่งปันความรู้ในองค์การได้ โดยมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.310

สมการที่ 2 การแบ่งปันความรู้ในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.491, p<0.01$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.9 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมการที่ 3 การแบ่งปันความรู้ในองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลปรากฏว่า 1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta=0.529, p<0.001$) 2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.552, p<0.01$) 3) การแบ่งปันความรู้ในองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.491, p<0.01$) 4) นำตัวแปรคั่นกลางเข้าร่วมสมการ พบว่า ค่าเบต้า (β) มีค่าลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.371, p<0.01$) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเบต้า จากสมการที่ 1a ($\beta=0.552, p<0.01$) แสดงว่า การแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านแสดงว่าตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลเพียงบางส่วนต่อตัวแปรตาม (Partial Mediators) โดยการแบ่งปันความรู้ทำหน้าที่ส่งผ่านบางส่วนระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Baron and Kenny, 1986) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

สมการที่ 4 การสนับสนุนของความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการแบ่งปันความรู้ในองค์การ ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.552, p<0.001$) 2) ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (OC* Trust) กับการแบ่งปันความรู้ อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.665, p<0.001$) 3) พิจารณาแล้วค่าเบต้าของอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (OC* Trust) กับการแบ่งปันความรู้ แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจ ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การต่อการแบ่งปันความรู้เพิ่มขึ้นในเชิงบวก กล่าวคือ อิทธิพลของความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานจะมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการแบ่งปันความรู้ในองค์การ โดยความสัมพันธ์จะมีค่าเชิงบวกมากขึ้นเมื่อความไว้วางใจเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

6. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถอภิปรายจากผลการศึกษาได้ ดังนี้

6.1 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นต่อกฎระเบียบ บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจการทำงาน ต้องการแบ่งปันความรู้ให้กับบุคคลอื่นๆ สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ของ Blau (1964) และงานวิจัยของ De Long & Fahey (2000) และ Liebowitz (2008) พบว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดงานใหม่ที่ก่อประโยชน์สูงสุดกับองค์กร รวมทั้ง Rabia Mushtaq et al (2011) พบว่า วัฒนธรรมองค์การและผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การภาคการเงินการธนาคารในปากีสถาน โดยวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบผู้นำทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ในกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน

6.2 วัฒนธรรมองค์การแบบการปรับตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ จากการศึกษาแสดงวัฒนธรรมองค์การแบบการปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรสังกัดรัฐสภารับรู้ถึงความยืดหยุ่นของระเบียบในองค์การที่ทำให้การทำงานปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีการให้อำนาจการตัดสินใจและความเป็นอิสระในงาน หรือมอบหมายงานที่ทำหยาบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้ก็ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ในองค์การได้ อาจเนื่องจากบุคลากรในสังกัดรัฐสภาจะมีการทำงานที่เน้นกฎระเบียบอยู่พอสมควร จึงยังทำให้บุคลากรไม่ได้พิจารณาถึงการสร้างโอกาสทำผลงานใหม่ๆ นอกกฎระเบียบที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งการสร้างผลงานใหม่ๆ จะต้องอาศัยการพูดคุยแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้จากประสบการณ์ของบุคคลต่างๆ เพื่อลดความผิดพลาดและสร้างงานใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Bing Li et al. (2013) พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (Adaptability) ส่งผลต่อการจัดการความรู้ โดยมีแบ่งปันความรู้เป็นส่วนหนึ่งด้วย และสุขจิตต์ ณ นคร (2016) ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การขององค์การภาคเอกชน พบว่า การจัดการความรู้สัมพันธ์กับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว รวมทั้ง

6.3 ศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบการเรียนรู้พัฒนาตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ จากการศึกษาแสดงว่า วัฒนธรรมองค์การแบบการเรียนรู้พัฒนาตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hurley and Hult (1998) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้และพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และสามารถพบโอกาสใหม่ๆ ที่เอื้อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Wood (2005) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งผลในทางบวกต่อคุณภาพของความรู้ การให้ความสำคัญต่อความรู้ฝังลึกในตัวตน และการให้ความสำคัญต่อความรู้ที่เปิดเผยชัดเจน

6.4 ศึกษาวัฒนธรรมแบบสนับสนุนและให้การร่วมมือมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ จากการศึกษาแสดงว่า วัฒนธรรมแบบสนับสนุนและการให้ความร่วมมือมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรสังกัดรัฐสภารับรู้ถึงวัฒนธรรมที่มีการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมเปิดกว้างรับความคิดเห็น รักใคร่กลมเกลียวก่อให้เกิดความรักปรารถนาดีต่อกัน ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Blau (1964) และงานวิจัยหลายงานวิจัย อาทิ Barczak, Lask, and Mulki (2010) Lopez et al. (2004) พบว่าวัฒนธรรมการร่วมแรงร่วมใจส่งผลในทางบวกต่อการเรียนรู้ขององค์การในส่วนของการแบ่งปันความรู้ เพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนการทำงาน และงานวิจัยของ Wen. B. L. (2008) ที่สอดคล้องกับ Chang and Lee (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การของพบว่าวัฒนธรรมการสนับสนุนส่งผลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้

6.5 ศึกษาวัฒนธรรมแบบแบบมุ่งเน้นภารกิจมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ จากการศึกษาแสดงว่า วัฒนธรรมแบบแบบมุ่งเน้นภารกิจมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การของบุคลากรสังกัดรัฐสภา กล่าวคือ เมื่อบุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนและสมาชิกในองค์การได้ ยอมรับ รับรู้ และเข้าใจต่อเป้าหมาย และพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลหรือผลักดันให้บุคลากรในองค์การได้พัฒนางานจึงมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ สอดคล้องกับ สุขจิตต์ ณ นคร (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์การมีภารกิจหลัก (Mission) สอดคล้องกับ Bing Li et al. (2013) พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นภารกิจ

ส่งผลต่อการจัดการความรู้โดยมีแบ่งปันความรู้เป็นส่วนหนึ่งด้วย

6.6 ศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้มีบรรยากาศการทำงานที่ความยืดหยุ่นต่อกฎระเบียบ บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจการทำงาน และทำงานที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรของ Barney (1991) ซึ่งมีมุมมองการสร้าง ความได้เปรียบหรือการสร้างมูลค่าให้กับองค์การ โดย วัฒนธรรมองค์การที่ดีส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์การที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของหลายคน อาทิ Ojo (2012) Mohammad Jasim et al. (2011) และสุตา ประทวน (2558) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

6.7 ศึกษาการแบ่งปันความรู้ในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล จากการศึกษา แสดงว่าการแบ่งปันความรู้ในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีการแบ่งปันความรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึก อาทิ การอบรม สัมมนา หรือ การถ่ายทอดความรู้เป็นสื่อ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานร่วมกัน ส่งผลให้เกิด บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Matthews and Shulman (2001) ที่พบว่า การแบ่งปัน ความรู้ของบุคคลที่แตกต่างกันสามารถช่วยกันคิดค้น กระบวนการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลงานใหม่ๆ ที่สามารถ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ และ Berg & Dean (2008) พบว่าการวัดผลลัพธ์ของการแบ่งปัน ความรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นการวัดประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลจากการแบ่งปันความรู้ ซึ่งการ แบ่งปันความรู้ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานง่าย สะดวก มีผลิตภาพ หรือสำเร็จสูงขึ้น และจากการศึกษาของ Wang Jin - Feng and et al. (2017) พบว่า การแบ่งปันความรู้ที่ ฝังลึกเป็นพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้ องค์การบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายและทำให้เกิดความ

ได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างผลกำไรต่อองค์การ

6.8 ศึกษาการแบ่งปันความรู้ในองค์การเป็นตัวแปร คั่นกลางของวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า การแบ่งปันความรู้ในองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง บางส่วน (Partial Mediators) แสดงว่า นอกจากตัวแปรการ แบ่งปันความรู้ในองค์การที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง บางส่วนเท่านั้น ยังมีตัวแปรอื่นที่จะทำให้บุคลากรในสังกัด รัฐสภามีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

อย่างไรก็ดี จากผลการศึกษาศึกษาการแบ่งปันความรู้ ในองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของวัฒนธรรมองค์การกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคคลแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากร ได้รับรู้ถึงการสนับสนุนของวัฒนธรรมองค์การ อาทิ การเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีความอิสระในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตน และการได้รับโอกาส ในการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งสามารถ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดการแบ่งปัน ความรู้เพื่อให้งานได้รวดเร็ว ทันเวลา มีประสิทธิภาพ โดยทำงานด้วยความยินดีและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การ สามารถทำงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ เพื่อให้้องค์การ บรรลุเป้าหมาย (Eisenberger, Huntington, Hutchison, 1986) สอดคล้องกับการศึกษาของ Liebowitz (2008) พบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการจัดการความรู้และ การแบ่งปันความรู้ โดยการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล อันเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุง พฤติกรรมให้เกิดการทำงานใหม่ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์การได้ การศึกษาของ Coleman (1999) พบว่า วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรม แบ่งปันความรู้ระดับบุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญของการแบ่งปัน ความรู้ขององค์การ

6.9 ศึกษาการสนับสนุนของความไว้วางใจมี อิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การแบ่งปันความรู้ จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนของ ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับการแบ่งปันความรู้ กล่าวคือ เมื่อ บุคลากรรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีการปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการทำงานที่ยืดหยุ่น ทำงานอย่างเป็นอิสระ ได้รับการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ พัฒนาตน สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม และร่วม กันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึก ว่าต้องการแบ่งปันความรู้มากขึ้น โดยหากบุคลากรมีความ

ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานจะยิ่งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการแบ่งปันความรู้มากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Blau, 1864) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญ พื้นฐานสำหรับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันบุคคลในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hsiu - Fen et al., (2007) พบว่าความไว้วางใจเป็นสิ่งที่เพิ่มการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยความไว้วางใจที่มากขึ้นส่งเสริมให้การแบ่งปันความรู้มากขึ้นด้วย และงานวิจัยของ Issa and Haddad (2008) ที่ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจ การใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์การ โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจ และการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันส่งผลในทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ

7. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

7.1 จากการศึกษาบทบาทของความไว้วางใจในอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านการแบ่งปันความรู้ในองค์การ พบว่าสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยสำนักงานในสังกัดรัฐสภาควรมีการนำรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ แบบสนับสนุนและให้การร่วมมือ แบบเรียนรู้และพัฒนาตน รวมทั้งแบบมุ่งเน้นพันธกิจมาปรับใช้กับบุคลากรของสำนักงาน โดยส่งเสริมให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเกิดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันความรู้ในองค์การ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การหล่อหลอมให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนจะต้องสร้างพฤติกรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์เป็นแบบอย่างที่ดีและนำไปประยุกต์ใช้วางแผนทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป

7.2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่นการใช้วิธีระดมสมอง การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม สมบูรณ์และครบถ้วนยิ่งขึ้น

7.3 การวิจัยในอนาคตอาจมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีวัฒนธรรมในการบริหารจัดการองค์การที่แตกต่างกันในมุมมองขององค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ดังนั้นศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรต้นอื่นๆ ร่วมกัน อาทิ ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน และการมอบอำนาจในงาน เป็นต้น ส่วนตัวแปรต้นกลางที่ส่งผ่านอิทธิพลอาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่น่าสนใจ อาทิ การจัดการความรู้ องค์การการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรกำกับที่สนับสนุนอิทธิพล

ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน อาจมีตัวแปรอื่นที่น่าสนใจที่น่าสนใจ อาทิ พฤติกรรมการเปิดรับประสบการณ์ การสนับสนุนทางเทคโนโลยี เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิราภรณ์ เรื่องยิ่ง และปรณณ ลิมโยธิน. (2559). การวิเคราะห์โมเดลตัวแปรต้นกลางในการวิจัยระยะยาว Longitudinal Mediation Analysis. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.hu.ac.th/Symposium2014/proceedings/data/10_Education - P/10_Education - P - 1.pdf. (21/9/59).

สุขจิตต์ ณ นคร. (2016). ศึกษา “การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน” วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 2559, (หน้า 200 - 201).

สุตา ประทวน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อการจัดการกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 7 ฉบับที่ 14 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558.

อรอุมา เจริญสุข. (2553). การตรวจสอบโมเดลอิทธิพลของตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 เดือน ตุลาคม 2552 - มกราคม 2553.

ภาษาอังกฤษ

Barczak, G., Lassk, F. and Mulki, J. (2010) “Antecedents of team creativity: An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture”, **Reativity and Innovation Management**, Vol 19, No. 4, pp 332 - 345.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. The modulator - mediator variable destination in social psychology research: conceptual, statistical consideration, **Journal of Psychology and Social Psychology**, 51: (1986). 1173 - 1182.

- Barney, J. (1986) "Organizational Culture: Can it be a source of sustainable competitive advantage?", **Academy of Management Review**, vol. 11, pp. 656 - 665.
- Barney, J. (1991) "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", **Journal of Management**, vol. 17, pp. 99 - 120.
- Berg, M. E., & Dean, G. (2008). Police management roles as determinants of knowledge sharing attitude in criminal investigations. **International Journal of Public Sector Management**, 21(3), 271 - 284.
- Bing Li et al., (2013) Knowledge Management and Organization Culture an exploratory study. Creative and Knowledge Society/**International Scientific Journal**.
- Blau, P.M. (1964). **Exchange and Power in Social Life**, Wiley, New York, NY.
- Chang, S. - C., & Lee, M. - S. (2007). **The effects of organizational culture and knowledge management mechanisms on organizational innovation: An empirical study in Taiwan**. The Business Review, 7(1), 295 - 301.
- Cameron, S.K. and Quinn, E.R. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Value Framework**. New York: Addison - Wesley.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (Rev. ed.)**. San Francisco, CA: Jossey - Bass.
- Coleman, D. (1999), 'Groupware: Collaboration and Knowledge Sharing,' in Knowledge management and book, Liebowitz, J. (ed.). CRC Press, Boca Raton.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). **Business Research Methods**. 9th ed. New York: Mcgraw - Hill.
- Daft, Richard L. (2008). **The Leadership Experience**. United State: Thomson South - Western.
- Dalkir, K. (2005). **Knowledge management in theory and practice**. USA: Elsevier Butterworth - Heinemann.
- Davis, S. M. (1984). **Managing Corporate Culture**. Cambridge, MA. : Ballinger Pub. Denison.
- D. W. De Long and L. Fahey, (2000) "Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management," **The Academy of Management Executive**, Vol. 14, No. 4, pp. 113 - 127.
- Deal, Terence E. and Kennedy Allan A. (1982) **Corporate Culture: the Rites and Rituals of Corporate Life**. Reading, Mass: Addison - Wesley.
- Denison, Daniel R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: John Wiley & Sons.
- Denison, Daniel R. and Mishra, Aneil K. (1995). "Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness." **Organization Science**. 6, 2: 204 - 223.
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S. & Sowa, D. Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**. 71, (1986): 500 - 507.
- Gorelick, C. (2005). "Organizational learning vs the learning organization: a conversation with a practitioner", **The Learning Organization**, Vol. 12 No. 4, p. 383.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000). **Knowledge management's social dimension: Lessons from Nucor Steel**. MIT Sloan Management Review, 42(1), 71.
- Hair et al. (2006). **Multivariate data analysis** Prentice Hall, New Jersey.
- Hofstede G. (1984). **Culture's consequences: international differences in work - related values**. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D., & Sanders, G. (1990). **Measuring organizational cultures: A qualitative and Quantitative study across twenty cases**. Administrative Science Quarterly, 35, 286 - 316.

- Hofstede, Greet H. (2001). **Culture's Consequences: International Differences in Work - Related Values**. California: Sage.
- Hofstede, Geert. (1994). **Uncommon Sense about Organizations: Cases, Studies, and Field Observations**. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hsiu - Fen Lin, et al. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study *International Journal of Manpower* Vol. 28 No. 3/4, 2007 pp. 315 - 332.
- Hurley, R. and Hult, T. (1998). Innovation, Market Orientation and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. *Journal of Marketing*. 62 : 42 - 54.
- Issa, R. R. A., & Haddad, J. (2008). **Perceptions of the impacts of organizational culture and information technology on knowledge sharing in construction**. *Construction Innovation*, 8(3), 182 - 201.
- Kucharska, W., & Kowalczyk, R., (2016). **"Trust, Collaborative Culture and Tacit Knowledge Sharing in Project Management - a Relationship Model"**, In: Proceedings of the 13th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organisational Learning: ICICKM 2016 (p. 159 - 166).
- K.Bartol. **A Srivastava Encouraging knowledge sharing : the role of organization a; reward systems j Leadersh. Organiz.Stud.9 (1) (2002) 64 - 76.**
- Lee, C. F., Lee, J. C., & Lee, A. C. (2000). **Statistic for Business and Financial Economics**. 2nd ed. Singapore: World Scientific.
- Lorenz, D. M. (2008). **The perceived effect of trust as it relates to knowledge transfer between multigenerational employees** (Doctoral dissertation). Capella University.
- Liebowitz, J. (2008) **"Knowledge Sharing Proficiencies: The Key to Knowledge Management"** In Holsapple, C.W. (Editor).2003. *Handbook on Knowledge Management*1. Berlin: Springer - Verlag.
- Lin, C. - P. (2007). **To share or not to share: Modeling knowledge sharing using exchange ideology as a moderator**. *Personnel Review*, 36(3), 457 - 475.
- Lopez, S. P., Peon, J. M. M., & Ordas, C. J. V. (2004). Managing knowledge: The link between culture and organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 93 - 104.
- Mayer, D. M. (2014). **A review of the literature on ethical climate and culture** B. Schneider, K.M. Barbera (Eds.), *The Oxford handbook of organizational climate and culture*, Oxford University Press, Oxford (2014), pp. 415 - 440.
- Mohammad Jasim et al. (2013) **"Impact of Organizational Culture on Employee Performance andProductivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh"**. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2; 2013 : 63 - 77.
- Mayer et al, (1995). **An integrative model of organizational trust**. *Acad. Manag. Rev.* 20, 709 - 734.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). **A theory of individual differences in task and contextual performance**. *Human Performance*, 10, 71 - 83.
- Reynolds A., and Marquardt M.J., (1994). **The Global Learning Organization: Gaining Competitive Advantage Through Continuous Learning**, 1st ed., McGraw - Hill.
- Mathew, J. (2007). **The relationship of organizational culture with productivity and quality: Astudy of Indiansoftware organizations**. *Employee Relations*, 29(6), 677 - 695.

- Matthews, Judy H. and Shulman, Arthur. (2001). **Questioning Knowledge Transfer and Learning Processes Across R&D Project Teams. In Organizational Learning and Knowledge Management: New Directions.** Retrieved January 8, 2014 from <http://eprints.qut.edu.au/14623/>
- Nonaka, I. (1991). "The Knowledge - creating Company", **Harvard Business Review**, vol. 69, pp. 96 - 104.
- Nonaka, I. (1994). **A dynamic theory of organizational knowledge creation.** *Organization Science*, 5, 14 - 37.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). **The Knowledge - Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.** New York: Oxford University Press.
- Ojo, Olu. (2012). Influence of Organizational Culture on Employee Work Behavior. **International Journal of Contemporary Business Studies.** 3 (11): 46 - 57.
- Rabia Mushtaq et. al. (2011). Knowledge Sharing: Organizational Culture And Transformational Leadership. **Journal of Knowledge Management Practice**, Vol. 12, No. 2, June 2011.
- Peters, T.; Waterman, R. (1982): "In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies", Harper & Row, Nueva York.
- Peteraf, M. (1993) "The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource - Based View", **Strategic Management Journal**, vol. 14, pp. 179 - 191.
- Polanyi, M. (1966). **The Tacit Dimension**, Routledge, London.
- Plowman and Peterson. (1989). **Business Organization and Management.** Illinois : Irwin.
- O'Reilly, C. A. III.; Jennifer, C. and Caldwell, D. F. 1991. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person - Organization Fit. **Academy of Management Journal.** 34 (3): 487 - 516.
- Rotter, J. B. (1971). **Generalized expectancies for interpersonal trust.** *American Psychologist*, 26(5), 443 - 452.
- Tesluk, Paul et al. (2002). **Integrating the Linkages Between Organizational Culture and Individual Outcomes at Work.** *Psychological Management of Individual Performance.* Sabine Sonnentag, ed. New York: John Wiley & Sons. Pp. 442 - 469.
- Wang Jin - Feng and et., al. **The Construction of Enterprise Tacit Knowledge Sharing Stimulation System Oriented to Employee Individual,** *Procedia Engineering* 174 (2017) 289 - 300.
- Wen, B. L. (2008). **The effect if knowledge sharing model.** *Expert System with Application.* 34, 1508 - 1521
- Wood, C. (2005). **An empirical examination of factors influencing work - unit knowledge management effectiveness in organizations** (Doctoral dissertation). Arlington: The University of Texas at Arlington.
- WL Shiau. (2012). **Factors affecting online group buying intention and satisfaction: A social exchange theory perspective,** *MM Luo - Computers in Human Behavior*, 2431 - 2444.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis,** 2nd Ed., New York: Harper and Row.
- Yang, J. T. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. **Journal of Knowledge Management**, 11(2), 83 - 90.
- Yang, Heng - Li and Wu, T.C.T. (2008). **Knowledge sharing in an organization.** *Technological Forecasting & Social Change*, 75, 1128 - 1156.

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-4041-4409 อีเมล : utis24@hotmail.com
รับเมื่อ 20 กันยายน 2560 ตอบรับเมื่อ 15 มกราคม 2561

อุทิศ พงศ์จิรวัฒนา¹
จริยา ศรีทองแดง²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยเป็นสำคัญและเพื่อให้เศรษฐกิจภายในประเทศเติบโตไปพร้อมกัน การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและค่าตัวทวีคูณทางเศรษฐกิจ โดยใช้เครื่องมือตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต (Input - Output Table) และใช้ข้อมูลในปี พ.ศ. 2543, 2548 และ 2553 ขนาด 180*180 ที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การศึกษาในครั้งนี้พบว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีการใช้ปัจจัยการผลิตจากสาขาของตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ สาขาการผลิตเครื่องยนต์และเครื่องกังหันสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า และอื่นๆ ตามลำดับ และมีการกระจายผลผลิตไปสู่สาขาตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ สาขาการซ่อมแซมยานพาหนะทุกชนิด การขนส่งทางบก และอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนในด้านความเชื่อมโยงโดยรวม พบว่า สาขาการผลิตยานยนต์มีดัชนีการเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้ามากกว่าค่าเฉลี่ยหรือมากกว่า 1 แสดงว่า สาขาการผลิตยานยนต์มีแนวโน้มที่จะใช้ปัจจัยการผลิตจากสาขาอื่นๆ สูงกว่าค่าเฉลี่ย ในทางตรงกันข้ามดัชนีการเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า สาขาการผลิตยานยนต์มีแนวโน้มที่จะมีการกระจายผลผลิตไปสู่สาขาอื่นๆ ลดลง และจากการศึกษาค่าตัวทวีคูณพบว่า สาขาการผลิตยานยนต์มีค่าตัวทวีคูณเฉลี่ย 3.73 แสดงว่า หากมูลค่าการผลิตยานยนต์เพิ่มขึ้น 1 % จะทำให้มูลค่าผลผลิตของอุตสาหกรรมทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 3.73 %

คำสำคัญ : อุตสาหกรรมยานยนต์ ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต

¹ อาจารย์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² นักวิจัยอิสระ

An Analysis of The Economic Linkage in Thailand's Automotive Industry

1 Corresponding Author, Tel. 08 4041 4409, E-mail : utis24@hotmail.com
Received 20 September 2017; Accepted 15 January 2018

Utis Bhongchirawattana¹
Chariya Srithongdeang²

Abstracts

This research paper was a study on the industrial linkage of automotive industry in Thailand. The goal of this research was to determine ways for promoting and developing Thailand's automotive industry in order to simultaneously grow the domestic economy. The study could be divided into two parts: economic linkages and economic multiplier. Input - Output Table was used as the research instrument. This research used data of the year 2000, 2005 and 2010 prepared by the Office of the National Economics and Social Development Board. The results of this study showed as follows: The most common used factors of production in Thailand's automotive industry came from its own industry. It was followed by engines and turbines production, Iron and steel and other fields, respectively. Also the most common output spread in Thailand's automotive industry came from its own industry. It was followed by repair of motor vehicles, road passenger transport and other, respectively. In terms of linkage, overall automotive manufacturing field had higher backward linkage index than the average or more than 1. This implied that automotive manufacturing field was prone to use factors of production from other fields more than average. In contrast, the overall forward linkage index was close to 1, implying that automotive manufacturing field was prone to diminishingly spread its output to other fields. Moreover, the study of multiplier showed that automotive manufacturing field had average multiplier at 3.73. This implied that if the automotive industry production value increased by 1%, production value of all industry would increase by 3.73%.

Keywords : Automotive Industry, Economic Linkage, Input - Output Table

¹ Lecturer, Department of Business Economics, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

² Freelance Researcher

1. บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อภาคเศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมาก เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถนำเข้าเงินตราต่างประเทศได้เป็นจำนวนมาก สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศได้อย่างมหาศาล และยังเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีกหลายประเภท (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และชิ้นส่วนยานยนต์, 2559) นอกจากนี้ภายหลังจากปี พ.ศ. 2534 ที่รัฐบาลได้มีการประกาศนโยบายเปิดเสรียานยนต์ ยอดจำหน่ายยานยนต์ในประเทศและการประกอบรถยนต์ขยายตัวอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงต่ออุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ รวมทั้งการลงทุนในประเทศทำให้อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในไทยมีพัฒนาการต่อเนื่องกว่า 50 ปี และมีความสามารถด้านการผลิตสูงสุดในอาเซียน (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน, 2559) รวมทั้งการที่ไทยมีความได้เปรียบด้านตำแหน่งที่ตั้งจากการเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียน มีตลาดในประเทศขนาดใหญ่ มีห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่แข็งแกร่ง ผนวกกับรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน จึงดึงดูดให้ค่ายรถยนต์ชั้นนำของโลกขยายกำลังการผลิตในไทยอย่างต่อเนื่อง (วรรณายพิศาลภพ, 2559)

อุตสาหกรรมยานยนต์ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจในประเทศของไทยอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในทางตรงหรือทางอ้อม โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2503 ที่รัฐบาลไทยได้เริ่มมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการลงทุนการผลิตรถยนต์ในประเทศเพื่อทดแทนการนำเข้ารถยนต์จากต่างประเทศ ทำให้ปัจจุบันประเทศไทยมีความสามารถในการผลิตรถยนต์เป็นอันดับที่ 14 ของโลก ในปี 2554-2555 ยอดขายรถยนต์ในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างมากจาก 912,313 คัน เป็น 1,426,046 คัน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2559) เนื่องจากในช่วง 2 ปีนี้รัฐบาลได้มี นโยบายคืบหน้ารถยนต์คันแรก (ฐานเศรษฐกิจ, 2559) แต่หลังจากนั้นปริมาณก็เริ่มลดลง ในปี พ.ศ. 2558-2559 ยอดขายรถยนต์ได้ลดลงอย่างมาก ในปี พ.ศ. 2558 มียอดขายเพียง 799,592 คัน ทั้งที่ในปี พ.ศ. 2557 มียอดขายถึง 1,000,000 คัน และในปี พ.ศ. 2559 ไตรมาสที่ 1 มียอดขายเพียง 181,560 คัน (สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์, 2559) แต่ในด้านการส่งออกไทยยังสามารถรักษาระดับให้มียอดขายที่สูงได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2559 จากข้อมูลข้างต้นจะพบว่า การที่รัฐบาลมีการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์จะทำให้ระบบ

เศรษฐกิจเติบโตอย่างมากและมีผลกระทบในทางตรงต่อภาคอุตสาหกรรมนี้ ในทางอ้อมอุตสาหกรรมยานยนต์มีความเกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมอื่นๆ มากมาย ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เช่น การผลิตเหล็กกล้า ผลิตยาง อิเล็กทรอนิกส์ แก้วและกระจก ธุรกิจผู้ประกอบรถจักรยานยนต์ ผู้ประกอบรถยนต์นั่งส่วนบุคคลและรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ เป็นต้น ดังนั้น การที่อุตสาหกรรมยานยนต์มีการเติบโตมากขึ้นจะทำให้อุตสาหกรรมในสาขาอื่นๆ เติบโตตามไปด้วยเช่นกัน งานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยของศิริวรรณ เชียงเห่งยม (2556) ได้ทำการศึกษาศักยภาพในการแข่งขันอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศอินโดนีเซียซึ่งทั้งสองเป็นประเทศส่งออกรถยนต์รายใหญ่ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งพบว่าประเทศไทยมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบในการส่งออกรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ แต่ไม่มีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบในการส่งออกรถยนต์นั่งส่วนบุคคลไปยังตลาดโลก ในส่วนงานวิจัยที่ใช้ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของเอกชนที่ สันติมหกุลเลิศ (2553) ได้ศึกษาถึงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยโดยดูขนาดความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวว่าปัจจัยการผลิตมาจากอุตสาหกรรมอาหารมากที่สุด และกระจายผลผลิตไปยังอุตสาหกรรมการค้ามากที่สุด และศักรินทร์ วังคะฮาด (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขนาดความเชื่อมโยงภายในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์โดยผลการศึกษาพบว่าความเชื่อมโยงโดยรวมในลักษณะการเป็นผู้ให้และผู้รับปัจจัยการผลิตจากอุตสาหกรรมต่างๆ ในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ สาขาออกแบบ สาขาโฆษณา สาขาสถาปัตยกรรม สาขาแฟชั่นและสาขาการวิจัยและพัฒนา สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555) ได้ทำการสำมะโนธุรกิจอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 โดยพบว่าในส่วนของอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมลำดับต้นๆ ของอุตสาหกรรมทั้งหมดในประเทศไทยที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การจ้างงาน จากตัวเลขการผลิตรถปิกอัพขนาดไม่เกิน 1 ตัน พบว่าประเทศไทยเป็นผู้ผลิตอันดับ 1 ของโลก ในส่วนงานวิจัยของพัชรภรณ์ เนียมมณี และวลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์ (2556) ได้ระบุว่าอุตสาหกรรมต้นน้ำและอุตสาหกรรมปลายน้ำของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยซึ่งอุตสาหกรรมต้นน้ำ ได้แก่ กลุ่มวิจัยและพัฒนา รถยนต์และชิ้นส่วน รวมทั้งการออกแบบและผลิตผลิตภัณฑ์การผลิตแม่พิมพ์และการผลิตเครื่องมือ และการผลิตชิ้นส่วน

ขั้นพื้นฐาน เช่น นี้อต เป็นต้น และอุตสาหกรรมกลางน้ำ ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วน การผลิตระบบย่อย การผลิตระบบหลักป้อนโรงงานประกอบรถยนต์ รวมทั้งการประกอบรถยนต์สุดท้าย คือ อุตสาหกรรมปลายน้ำ ได้แก่ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศ รวมทั้งผู้ส่งออกรถยนต์ไปยังต่างประเทศ แต่ยังไม่ได้รับขนาดความเชื่อมโยงในแต่ละอุตสาหกรรมดังกล่าว

ดังนั้นจากการได้ทราบถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และสาขาอื่นๆ รวมไปถึงทำให้ระบบเศรษฐกิจเติบโตมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและการศึกษาค่าตัวทวีคูณของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยใช้ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต (Input-Output Table) ที่จัดทำขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตเป็นการรวบรวมกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบโดยมีการแบ่งกลุ่มกิจกรรมเป็นหมวดหมู่ตามประเภทของสาขาการผลิต ทำให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์ถึงผลกระทบของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีต่อภาคเศรษฐกิจสาขาต่างๆ ในระบบเศรษฐกิจได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์
- 2.2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างการกระจายผลผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์
- 2.3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตัวทวีคูณทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมยานยนต์

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเก็บรวบรวมมาจากหน่วยงานหลายแห่ง เช่น ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตปี พ.ศ. 2543, พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2553 ขนาด 180x180 สาขาการผลิต ข้อมูลของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย และข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดเป็นข้อมูลการรายงานการสำรวจอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ. 2543, พ.ศ. 2548 และ พ.ศ.

2553 ทัวราชอาณาจักร เป็นต้น

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีต่อสาขาเศรษฐกิจต่างๆ ของประเทศไทย และส่วนที่สองศึกษาค่าตัวทวีคูณทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยทางด้านผลผลิต (Output) โดยอาศัยข้อมูลจากตารางงานปัจจัยการผลิตของประเทศไทย (Input-Output Table) ในช่วงเวลา พ.ศ. 2543, พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2553 การแบ่งกลุ่มสาขาเศรษฐกิจในการศึกษานี้แบ่งเป็น 180 สาขาการผลิต ตามข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยพิจารณาให้สาขาการผลิตยานยนต์ เป็นตัวแทนของอุตสาหกรรมยานยนต์เนื่องจากเป็นสาขาที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเชื่อมโยงมากที่สุดจากทั้งหมด 180 สาขาการผลิต

3.2.1 ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ

3.2.1.1 การวิเคราะห์โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิต

โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตพิจารณาได้จากการนำข้อมูลตามแนวดิ่ง (Column) ของตารางปัจจัยการผลิตมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการผลิตโดยตรง (a_{ij}) ซึ่งทำให้ทราบถึงโครงสร้างการผลิตของสาขาการผลิตของสาขาเศรษฐกิจที่ j ว่าในการผลิตของสาขาเศรษฐกิจที่ j มีการใช้ปัจจัยการผลิตชั้นกลางที่มาจากการผลิตภายในประเทศ ใช้ปัจจัยการผลิตชั้นกลางที่มาจากนำเข้า และมีการใช้ปัจจัยการผลิตขั้นต้น (มูลค่าเพิ่ม) จากสาขาเศรษฐกิจที่ i ในสัดส่วนอย่างไรบ้าง

3.2.1.2 การวิเคราะห์โครงสร้างการกระจายผลผลิต

การวิเคราะห์โครงสร้างการกระจายผลผลิตพิจารณาได้จากการนำข้อมูลตามแนวนอน (Row) ในสาขาเศรษฐกิจที่ i ของตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตในส่วนของการซื้อขายสินค้าและบริการ (Transaction Table) มาคำนวณหาสัดส่วนระหว่างมูลค่าผลผลิตของแต่ละสาขาเศรษฐกิจ (X_{ij}) ต่อมูลค่าผลผลิตรวม (X_i) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในการผลิตผลผลิตของแต่ละสาขาเศรษฐกิจที่ i ผลผลิตเหล่านั้นได้ถูกกระจายไปยังผู้บริโภคกลุ่มใดบ้าง (อุทิศ พงศ์จิรวัฒนา และพัชรีย์ ลาระบุตร, 2560 : 154)

3.2.1.3 ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ

ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยตรง
ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยตรงแบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่

ความเชื่อมโยงทางตรงไปข้างหลัง (Direct Backward Linkage) บอกให้ทราบถึงโครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตของสาขาเศรษฐกิจหนึ่งว่าการพึ่งพาปัจจัยการผลิตจากสาขาเศรษฐกิจต่างๆ ในสัดส่วนเท่าไร ความเชื่อมโยงทางตรงไปข้างหลังของสาขาเศรษฐกิจ j คำนวณจากผลรวมทั้งหมดของปัจจัยการผลิตชั้นกลางทั้งหมดที่ใช้ในสาขาเศรษฐกิจ j ต่อผลรวมทั้งหมดของผลผลิตของสาขาเศรษฐกิจ j

$$U_j = \frac{\sum_j x_{ij}}{x_j} \quad \text{หรือ} \quad U_j = \sum_i^n a_{ij}$$

หรือกล่าวได้ว่าความเชื่อมโยงทางตรงไปข้างหลังมีค่าเท่ากับผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการผลิตโดยตรง (a_{ij}) ความเชื่อมโยงทางตรงไปข้างหน้า (Direct Forward Linkage) บอกให้ทราบถึงโครงสร้างการกระจายผลผลิตของสาขาการผลิตว่ามีการกระจายผลผลิตไปยังสาขาเศรษฐกิจต่างๆ เพื่อใช้เป็นปัจจัยในการผลิตในสัดส่วนเท่าไร ความเชื่อมโยงทางตรงไปข้างหน้าของสาขาเศรษฐกิจ i คำนวณได้จากผลรวมทั้งหมดของอุปสงค์ชั้นกลางทั้งหมดของผลผลิตของสาขาเศรษฐกิจ i ต่อผลรวมทั้งหมดของผลผลิตของสาขาเศรษฐกิจ

$$U_j = \frac{\sum_j x_{ij}}{x_i}$$

โดยที่

x_j คือ ผลผลิตของสาขา j

x_i คือ ผลผลิตของสาขา i

$\sum_j x_{ij}$ คือ ผลรวมปัจจัยการผลิตชั้นกลางโดยตรงที่สาขาการผลิต j ใช้

$\sum_i x_{ij}$ คือ ผลรวมของผลผลิตสาขา i ที่สาขาการผลิตอื่นๆ นำไปใช้เป็นปัจจัยการผลิต

n คือ จำนวนสาขาเศรษฐกิจทั้งหมดของระบบเศรษฐกิจ

ซึ่งยิ่งค่า U_j และ U_i ที่คำนวณได้สูง แสดงว่าสาขาเศรษฐกิจนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อเนื่องกับสาขาเศรษฐกิจอื่นมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าค่า U_j และ U_i ที่คำนวณออกมาได้ต่ำก็แสดงว่าสาขาเศรษฐกิจนั้นๆ ไม่ค่อยมีความเชื่อมโยงกับสาขาเศรษฐกิจที่เหลือ

ดัชนีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยรวม

ดัชนีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยรวม (Direct and Indirect Linkage Effect) ซึ่งจะบ่งชี้ระดับของผลกระทบต่อเนื่องทั้งทางตรงและทางอ้อมของการเปลี่ยนแปลงทางอุปสงค์ขั้นสุดท้ายของสาขาเศรษฐกิจสาขาใดสาขาหนึ่งในอันที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับการผลิตของสาขาเศรษฐกิจอื่นๆ ทั้งในฐานะผู้ขายปัจจัยการผลิตและในฐานะผู้ซื้อปัจจัยการผลิต โดยใช้การคำนวณจากเมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการผลิตโดยตรงและโดยอ้อม (เมทริกซ์ $(I - A)^{-1}$) โดยการวิเคราะห์นั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ดัชนีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยรวมไปข้างหลัง (Backward Linkages Index) เป็นดัชนีที่แสดงผลกระทบไปข้างหลังเป็นผลกระทบของการขยายตัวในสาขาเศรษฐกิจที่มีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม อันเกิดจากความต้องการใช้ผลผลิตในสาขาการผลิตอื่นๆ เป็นปัจจัยการผลิตทำให้สาขาการผลิตอื่นๆ ดังกล่าวขยายการผลิตเพิ่มขึ้น (ศักกรินทร์ วงศ์ฮาด, 2552)

$$\alpha_j = \frac{\sum_i b_{ij}}{\frac{1}{n} \sum_j \sum_i b_{ij}} \quad (i = j = 1, 2, \dots, n)$$

ดัชนีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยรวมไปข้างหน้า (Forward Linkages Index) เป็นดัชนีที่แสดงถึงการกระจายของผลผลิตจากสาขาการผลิตหนึ่งไปสู่สาขาการผลิตต่างๆ

$$\beta_i = \frac{\sum_j b_{ij}}{\frac{1}{n} \sum_i \sum_j b_{ij}} \quad (i = j = 1, 2, \dots, n)$$

โดยที่

A คือ เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ปัจจัยการผลิตชั้นกลาง

I คือ เมทริกซ์ไเดนติตี้

α_j คือ ดัชนีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหลัง

β_i คือ ดัชนีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้า

$\sum_i b_{ij}$ คือ ผลรวมทางด้านแนวนอนของเมทริกซ์

$\sum_j b_{ij}$ คือ ผลรวมทางด้านแนวนอนของเมทริกซ์ผกผัน

$\sum_j \sum_i b_{ij}$ คือ รวมผลรวมทางด้านแนวนอนของ
เมทริกซ์ผกผัน

$\sum_i \sum_j b_{ij}$ คือ รวมผลรวมทางด้านแนวตั้งของ
เมทริกซ์ผกผัน

n คือ จำนวนสาขาการผลิตทั้งหมดใน
ทริกซ์ผกผัน

ทั้งนี้ค่าดัชนีความเชื่อมโยงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
1 ดังนั้นหากสาขาเศรษฐกิจหรือสาขาการผลิตใดมีค่าดัชนี
ความเชื่อมโยงรวมมากกว่า 1 หมายความว่าสาขาการผลิต
นั้นมีค่าความเชื่อมโยงโดยรวมมากกว่าค่าเฉลี่ยของทุกสาขา
การผลิต

3.2.2 การวิเคราะห์ตัวทวีคูณทางเศรษฐกิจ (Multiplier Analysis)

ในการวิเคราะห์ตัวทวีคูณทางเศรษฐกิจได้ต้องทราบ
ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการผลิตโดยตรงและโดยอ้อม (Direct
and Indirect Coefficient) ก่อนจึงสามารถคำนวณได้ โดย
ค่าดังกล่าวคำนวณได้จากการอินเวอร์สเมทริกซ์เอกลักษณ์
(เมทริกซ์ I: Identity Matrix) กับเมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์
ปัจจัยการผลิตชั้นกลางภายในประเทศ (เมทริกซ์ A) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จาก } X &= AX + F \\ (I - A)^{-1} X &= F \\ X &= (I - A) - 1F \end{aligned}$$

โดยกำหนดให้

$$\begin{aligned} \text{เมทริกซ์ } (I - A)^{-1} \\ \text{แทนด้วยเมทริกซ์ } B \text{ ซึ่ง } B_{ij} = \begin{bmatrix} b_{11} & b_{12} & \dots & b_{1n} \\ b_{21} & b_{22} & \dots & b_{2n} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ b_{n1} & b_{n2} & \dots & b_{nn} \end{bmatrix} \end{aligned}$$

X แทนด้วย q ซึ่งสามารถเขียนสามการใหม่ได้ดังนี้

$$q = B F$$

เมทริกซ์ $(I - A)^{-1}$ หรือเมทริกซ์ B เรียกว่า เมทริกซ์
ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการผลิตโดยตรงและโดยอ้อม หรือ
Leontief's Domestic Matrix ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่ออุปสงค์
ขั้นสุดท้ายของสาขา

เศรษฐกิจที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 % จะก่อให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงของการผลิตในสาขาเศรษฐกิจที่ i ทั้งทางตรง
และทางอ้อมตามค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการผลิตโดยตรงและ
โดยอ้อมเป็น b_{ij} % (Sanglaoid et al., 2014 : 122)

4. ผลการวิจัย

4.1 โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตของสาขาการ ผลิตยานยนต์

จากตารางที่ 1 พบว่าในปี พ.ศ. 2543, 2548 และ
2553 โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตของสาขาการผลิตยาน
ยนต์ในแต่ละปีนั้นมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น สัดส่วนการใช้
ปัจจัยการผลิตชั้นกลางคิดเป็นสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 67.83
ของปัจจัยการผลิตภายในประเทศทั้งหมด

สาขาการผลิตยานยนต์มีการใช้ปัจจัยการผลิตชั้น
กลางลดลงจากสัดส่วนร้อยละ 80.56 ในปี พ.ศ. 2543 เหลือ
ร้อยละ 78.89 ในปี พ.ศ. 2548 และลดลงเหลือร้อยละ 44.04
ในปี พ.ศ. 2553

ตารางที่ 1 สัดส่วนของปัจจัยการผลิตขั้นต้นและชั้นกลางในประเทศของสาขาการผลิตยานยนต์ (สาขาที่ 125)

ปัจจัยการผลิต	มูลค่า (ล้านบาท)			สัดส่วน (%)			
	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553	เฉลี่ย
ชั้นกลาง	193,104,685	582,919,502	790,430,508	80.56	78.89	44.04	67.83
ขั้นต้น	46,612,318	155,945,716	1,004,459,056	19.44	21.11	55.96	32.17
รวม	239,717,003	738,865,218	1,794,889,564	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559

จากตารางที่ 2 ปัจจัยการผลิตขั้นต้น (มูลค่าเพิ่ม) ประกอบด้วย 4 สาขา พบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วสาขาการผลิต

ยานยนต์มีการใช้ปัจจัยการผลิตขั้นต้นจากส่วนของผู้ประกอบการและภาษีทางอ้อมมากที่สุด

ตารางที่ 2 สัดส่วนมูลค่าเพิ่มแต่ละประเภทของสาขาการผลิตยานยนต์ (สาขาที่ 125) เมื่อเทียบกับมูลค่าเพิ่มทั้งหมด

รายการ	มูลค่า (ล้านบาท)			สัดส่วน (%)		
	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553
เงินเดือน ค่าจ้าง	10,826,855	32,079,056	39,074,808	23.23	20.57	18.25
ส่วนของผู้ประกอบการ	12,569,349	73,512,182	75,698,459	26.96	47.14	35.37
ค่าเสื่อมราคา	8,045,133	20,683,224	23,259,520	17.26	13.26	10.87
ภาษีทางอ้อมสุทธิ	15,170,981	29,671,254	75,995,761	32.55	19.03	35.51
มูลค่าเพิ่มทั้งหมด	46,612,318	155,945,716	214,028,548	100.00	100.00	100.00

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559

จากตารางที่ 3 พบว่าโครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตภายในประเทศของสาขาการผลิตยานยนต์ยังคงเป็นโครงสร้างเดียวกันใน ปี พ.ศ. 2543, 2548 และ 2553 กล่าวคือสาขาการผลิตยานยนต์ส่วนใหญ่ใช้ปัจจัยการผลิตภายในประเทศของภาคการผลิตในกลุ่มสาขาการผลิตยานยนต์ ส่วน

สาขาที่รองลงมาคือสาขาการผลิตเครื่องยนต์และเครื่องกังหัน และสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า ซึ่งทั้งสองสาขานี้เป็นผู้ผลิตปัจจัยการผลิตให้สำหรับสาขาการผลิตยานยนต์ที่สำคัญ จากการนำเหล็กมาทำตัวถังรถ และงานนำมอเตอร์มาทำเครื่องยนต์รถซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ

ตารางที่ 3 โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตภายในประเทศของสาขาการผลิตยานยนต์ (สาขาที่ 125)

ลำดับ	สาขา	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553
1	การผลิตยานยนต์	38.13	30.87	29.83
2	การผลิตเครื่องยนต์และเครื่องกังหัน	8.48	8.03	7.94
3	การผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า	7.91	12.54	12.82
4	การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะอื่นๆ	2.65	2.51	2.13
5	การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์พิเศษ	2.35	2.17	1.53
6	การผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้าอื่นๆ	2.34	2.42	1.75
7	การผลิตยางนอกและยางใน	1.97	1.40	2.38
8	การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือทางวิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ	1.74	1.26	0.93
9	การไฟฟ้า	1.32	1.64	1.79
10	การผลิตผลิตภัณฑ์ยางอื่นๆ	1.22	0.96	0.68
11	สาขาการผลิตอื่นๆ	31.89	36.20	36.68
ปัจจัยการผลิตภายในประเทศทั้งหมด		100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ : ปริมาณการใช้ปัจจัยการผลิตมีหน่วยเป็นร้อยละ

4.2 โครงสร้างการกระจายผลผลิตของสาขาการผลิตยานยนต์

จากตารางที่ 4 พบว่าในปี พ.ศ. 2543 พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2553 ผลผลิตของสาขาการผลิตยานยนต์ถูกนำไป

ใช้ในปัจจัยการผลิตชั้นกลางให้แก่สาขาเศรษฐกิจต่างๆ ในสัดส่วนที่ลดลงจากร้อยละ 35.76 ในปี พ.ศ. 2543 เป็นร้อยละ 26.58 ในปี พ.ศ. 2548 และเป็นร้อยละ 25.80 ในปี พ.ศ. 2553

ตารางที่ 4 สัดส่วนการกระจายผลผลิตของสาขาการผลิตยานยนต์ (สาขาที่ 125)

รายการ	มูลค่า (ล้านบาท)			สัดส่วน (%)		
	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553
ปัจจัยชั้นกลาง	140,748,728	272,584,232	351,916,796	35.76	26.58	25.80
อุปสงค์ขั้นสุดท้าย	252,887,657	753,039,740	1,011,698,606	64.24	73.42	74.20
รวม	393,636,385	1,025,623,972	1,363,615,404	100.00	100.00	100.00

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559

จากตารางที่ 5 พบว่าผลผลิตภายในประเทศของสาขาการผลิตยานยนต์ พ.ศ. 2543 พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2553 กล่าวคือสัดส่วนการกระจายของผลผลิตส่วนใหญ่เป็นการกระจายผลผลิตภายในประเทศไปยังสาขาการผลิตยานยนต์ แต่ก็มีสัดส่วนลดลงในทุกๆ ปี และรองลงมาการ

กระจายผลผลิตยังสาขาภาคบริการ เช่น การซ่อมแซมยานยนต์พาหนะทุกชนิดและการขนส่งทางบก และสาขาการบริการอื่นๆ โดยสัดส่วนการกระจายในแต่ละปีมีสัดส่วนลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 5 โครงสร้างการกระจายผลผลิตภายในประเทศของสาขาการผลิตยานยนต์ (สาขาที่ 125)

ลำดับ	สาขา	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553
1	การผลิตยานยนต์	23.25	22.24	21.97
2	การซ่อมแซมยานพาหนะทุกชนิด	10.57	3.57	2.87
3	การขนส่งทางบก	1.35	0.31	0.36
4	การขนส่งสินค้าทางบก	0.31	0.20	0.20
5	การผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานและในครัวเรือน	0.13	0.10	0.18
6	การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์พิเศษ	0.08	0.10	0.13
7	การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือทางวิทยุ โทรทัศน์ และการคมนาคม	0.03	0.10	0.04
8	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือไฟฟ้าสำหรับงานอุตสาหกรรม	0.02	0.01	0.01
9	การผลิตรถจักรยานยนต์และรถจักรยาน	0.01	0.01	0.01
10	สาขาการผลิตอื่นๆ	64.25	73.26	74.23
ปัจจัยการผลิตภายในประเทศทั้งหมด		100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ : ปริมาณการกระจายผลผลิตหน่วยเป็นร้อยละ

4.3 การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยรวม จากตารางที่ 6 ในปี พ.ศ. 2543 พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2553 ในจำนวนสาขาการผลิตที่มีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหลังสูงสุด 6 อันดับแรก สาขาการผลิตยานยนต์เป็นสาขาหนึ่งที่มีความต้องการปัจจัยการผลิตจากสาขาอื่นๆ ในระดับสูงเป็น

ลำดับ 6 โดยสาขาการผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือมีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหลังสูงสุด แสดงว่า สาขาการผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือเป็นสาขาที่มีความต้องการปัจจัยการผลิตจากสาขาการผลิตอื่นๆ มากที่สุดโดยเปรียบเทียบ

ตารางที่ 6 สาขาการผลิตที่มีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหลังสูงสุด 6 อันดับแรก

สาขาการผลิต	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553
การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือ (118)	2.375977	2.33508	1.963929
การผลิตอากาศยาน (128)	1.938055	1.217306	1.240843
การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ จากน้ำมันปิโตรเลียม (094)	1.713832	1.233219	0.930007
การผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานและในครัวเรือน (116)	1.686485	1.660177	1.577889
การซ่อมแซม (177)	1.665942	1.579433	1.415093
การผลิตยานยนต์ (125)	1.530698	1.452432	1.405534

หมายเหตุ : ค่าดัชนีความเชื่อมโยงมีหน่วยเป็นร้อยละ

จากตารางที่ 7 สาขาการผลิตที่มีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้าสูง 6 อันดับแรก สาขาการผลิตยานยนต์เป็นสาขาหนึ่งที่กระจายการผลิตไปเป็นปัจจัยการผลิตให้สาขาอื่นๆ ในระดับสูงเป็นลำดับ 6 โดยที่สาขาการผลิตเคมีภัณฑ์อุตสาหกรรมขั้นมูลฐานมีค่าความเชื่อมโยงโดยรวมไป

ข้างหน้าสูงที่สุด แสดงว่า สาขาการผลิตเคมีภัณฑ์อุตสาหกรรมขั้นมูลฐานเป็นสาขาที่ช่วยในการกระจายการผลิตจากสาขาหนึ่งไปยังสาขาการผลิตเคมีภัณฑ์อื่นๆ หากการผลิตได้รับผลกระทบ จะส่งผลให้สาขาการผลิตอื่นๆ ที่ใช้สาขาการผลิตนี้เป็นปัจจัยการผลิตมีการผลิตเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ตารางที่ 7 สาขาการผลิตที่มีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้าสูงที่สุด 6 อันดับแรก

สาขาการผลิต	ปี 2543	ปี 2548	ปี 2553
การผลิตเคมีภัณฑ์อุตสาหกรรมขั้นมูลฐาน (084)	6.419763	6.827155	6.745967
การผลิตน้ำมันปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ (031)	6.170422	8.381775	8.731331
โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม (093)	5.720952	7.031416	7.868356
การผลิตยางสังเคราะห์และปิโตรเลียม (086)	5.117382	4.074094	4.627404
การผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า (106)	4.352617	5.227132	5.130546
การผลิตยานยนต์ (125)	1.285518	1.031349	0.911747

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมโยงมีหน่วยเป็นร้อยละ

4.4 การวิเคราะห์โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิต ของสาขาการผลิตยานยนต์

ปัจจัยการผลิตขั้นกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ในปี พ.ศ. 2543 และ 2548 สาขาการผลิตยานยนต์มีการใช้ปัจจัยการผลิตขั้นกลางมากกว่าการใช้ปัจจัยการผลิตขั้นต้นอย่างมาก แต่ในปี พ.ศ. 2553 การใช้ปัจจัยการผลิตขั้นกลางน้อยกว่าการใช้ปัจจัยการผลิตขั้นต้นเนื่องจากในปี 2550 รัฐบาลริเริ่มโครงการรถยนต์ประหยัดพลังงาน (Eco-Car Project) โดยส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางสำหรับการผลิตรถยนต์ส่วนบุคคลเล็กที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งให้ทุนลงทุนมากขึ้นจากการลดภาษีให้สำหรับรถยนต์เล็กที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ทำให้ในปี 2553 บริษัทรถยนต์ซูซูกิ และฮอนด้า ได้ลงทุนกว่าเจ็ดพันล้านตั้งโรงงานในการผลิตรถยนต์ประเภทดังกล่าว รวมถึงบริษัทซูซูกิได้ลงทุนตั้งโรงงานผลิตกว่าหนึ่งหมื่นห้าพันล้านบาท (ธนาคารโลก, 2553 : 5) ทำให้ในปี 2553 จึงมีการซื้อที่ดิน สร้างโรงงานและจ่ายเงินลงทุนในส่วนของปัจจัยพื้นฐานมากขึ้นกว่าปีอื่นๆ

ปัจจัยการผลิตขั้นต้น (มูลค่าเพิ่ม) ตารางที่ 2 พบว่า ในปี พ.ศ. 2543, พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2553 สาขาการผลิตยานยนต์มีการใช้ปัจจัยการผลิตขั้นต้นในส่วนของผู้ประกอบการและภาษีทางอ้อมมากที่สุด เนื่องสาขานการผลิตยานยนต์มีการใช้ผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากและไทยมีโครงสร้างภาษีรถยนต์ในมูลค่าสูงเพราะเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย ส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์จึงมีการใช้ปัจจัยการผลิตในส่วนนี้สูงมาก

โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตภายในประเทศ

สาขาการผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า

จากตาราง 3 ในปี พ.ศ. 2548 และปี พ.ศ. 2553 สาขาการผลิตยานยนต์มีการใช้ปัจจัยการผลิตภายในประเทศจากสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้าเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2543 สาขาการผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้าถือได้เป็นส่วนหนึ่งในสาขาการผลิตพื้นฐานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากมีการเชื่อมโยงกับสาขาการผลิตอื่นๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้สาขาการผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้าเป็นที่ต้องการของสาขาการผลิตต่างๆ สถานการณ์ของตลาดเหล็กในประเทศไทยได้รับแรงผลักดันจากปัจจัยบวกของการก่อตัวในภาคก่อสร้าง ซึ่งมีแนวโน้มในการเจริญเติบโตสูง ในปี พ.ศ. 2553 นอกจากนี้ยังเจริญเติบโตในภาคสาขาการผลิตยานยนต์จากโครงการรถคันแรก ทำให้ความต้องการใช้เหล็กมีปริมาณเพิ่มขึ้น

สาขาการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะอื่นๆ

จากตารางที่ 3 ในปี พ.ศ. 2543 สาขาการผลิตยานยนต์มีส่วนการใช้ปัจจัยการผลิตในประเทศจากสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะอื่นๆ สูงเมื่อเปรียบเทียบกับในปี พ.ศ. 2548 และปี พ.ศ. 2553 ส่วนการใช้ปัจจัยการผลิตมีค่าลดลงตามลำดับ อาจจะเป็นผลมาจากการขาดแคลนวัตถุดิบทางแร่โลหะและเศษโลหะ นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ประกอบกับสาขาการผลิตนี้ต้องได้รับการส่งเสริมจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านการลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตโลหะโดยเฉพาะประเภทที่ยังไม่สามารถผลิตได้ในประเทศ การพัฒนาระบบการจัดเก็บและหมุนเวียนเศษโลหะให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสนับสนุนด้านการเงินและมาตรการทางค่าเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะอื่นๆ (กิตติพันธุ์ บางยี่ขัน, 2551 : 8 - 32)

4.5 การวิเคราะห์โครงสร้างการกระจายผลผลิต ของอุตสาหกรรมยานยนต์

ในปี พ.ศ. 2548 ไทยมีปริมาณการผลิตยานยนต์ทั้งหมด 3,434,530 คัน ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 123.39 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 ที่มีปริมาณการผลิตยานยนต์ทั้งหมดเพียง 1,537,444 คัน และมีปริมาณการส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนมีอัตราเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 250.80 ส่วนปริมาณการบริโภคยานยนต์ภายในประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 169.24 อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและจะเน้นการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นสำคัญมากกว่าการผลิตเพื่อการบริโภคในช่วงระยะเวลา 5 ปีต่อมา ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลกระทบต่อให้การกระจายผลผลิตภายในประเทศของอุตสาหกรรมยานยนต์ไปสู่สาขาต่างๆ นั้น มีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วง 5 ปีนี้ ซึ่งเห็นได้จากข้อมูลในตารางที่ 5 พบว่าในปี พ.ศ. 2543 การกระจายผลผลิตไปสู่สาขาการซ่อมแซมยานพาหนะทุกชนิดมีส่วนร้อยละ 10.57 สาขาการขนส่งทางบกและสาขาการขนส่งสินค้าทางบก มีส่วนร้อยละ 1.35 และ 0.31 ตามลำดับ แต่ในปี พ.ศ. 2548 กับพบว่าปริมาณการกระจายผลผลิตไปสู่สาขาการซ่อมแซมยานพาหนะทุกชนิดมีส่วนร้อยละ 3.57 ซึ่งลดลงถึงร้อยละ 66.23 และสาขาการขนส่งทางบกและสาขาการขนส่งสินค้าทางบก มีส่วนเหลือเพียงร้อยละ 0.31 และ 0.20 ตามลำดับ ซึ่งลดลงถึงร้อยละ 77.04 และร้อยละ 35.48 ตามลำดับ ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 ไทยมีปริมาณการผลิตยานยนต์ผลิตยานยนต์ทั้งหมด 3,669,903 คัน ซึ่งเพิ่มขึ้น

เล็กน้อยเพียงร้อยละ 6.85 เท่านั้นเมื่อเทียบกับการผลิตในช่วงระยะเวลา 5 ปีก่อนนั้น หรือในปี พ.ศ. 2548 โดยในด้านการส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยก็ยังมีอัตราสูงเพิ่มขึ้นร้อยละ 89.20 แต่ในส่วนปริมาณการบริโภคยานยนต์ภายในประเทศนั้นลดลงร้อยละ 6.02 การที่ปริมาณการบริโภคยานยนต์ภายในประเทศลดลงก็ส่งผลให้ปริมาณการกระจายผลผลิตภายในประเทศของอุตสาหกรรมยานยนต์ไปสู่สาขาต่างๆ นั้น มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน แต่มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในช่วงปี พ.ศ. 2543 ถึงปี พ.ศ. 2548 ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากตารางที่ 5 โดยพบว่าในปี พ.ศ. 2553 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2548 แล้วการกระจายผลผลิตไปสู่สาขาการซ่อมแซมยานพาหนะทุกชนิดมีสัดส่วนร้อยละ 2.87 ลดลงร้อยละ 19.61 แต่สาขาการขนส่งทางบกก็มีสัดส่วนร้อยละ 0.36 ซึ่งเพิ่มขึ้นเล็กน้อยร้อยละ 16.13 และสาขาการขนส่งสินค้าทางบกมีสัดส่วนร้อยละ 0.20 มีปริมาณเท่ากับกับปี พ.ศ. 2548 สรุปได้ว่าในช่วง 5 ปีนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต การส่งออกหรือแม้แต่การบริโภคภายในประเทศ ทำให้เกิดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการกระจายผลผลิตภายในประเทศของ

อุตสาหกรรมยานยนต์เพียงเล็กน้อยเท่านั้น (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2559)

4.6 ตัวทวีคูณผลผลิต (Output Multipliers)

จากตารางที่ 8 ตารางที่ 9 และตารางที่ 10 ซึ่งแสดงสาขาการผลิตที่มีค่าตัวทวีคูณผลผลิตสูงสุด 10 อันดับแรก สาขาการผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือเป็นสาขาการผลิตที่มีค่าตัวทวีคูณสูงสุดในปี พ.ศ. 2543 แต่ค่าตัวทวีคูณผลผลิตของสาขาการผลิตยานยนต์มีค่าสูงอยู่ในลำดับที่ 9 ของสาขาการผลิตทั้งหมดในปี พ.ศ. 2543 โดยมีค่าตัวทวีคูณ เท่ากับ 3.703846 แสดงได้ว่าสาขาการผลิตยานยนต์ขยายตัว 1% จะทำให้สาขาการผลิตอื่นๆ ขยายตัว 3.703846 % แต่ในปี พ.ศ. 2548 สาขาการผลิตยานยนต์ค่าตัวทวีคูณผลผลิตมีค่าสูงและอยู่ในลำดับที่ 8 ของสาขาการผลิตทั้งหมด โดยมีค่าตัวทวีคูณ เท่ากับ 3.733452 และในปี พ.ศ. 2553 สาขาการผลิตยานยนต์มีค่าตัวทวีคูณผลผลิตมีค่าสูงและอยู่ในลำดับที่ 10 ของสาขาการผลิตทั้งหมด โดยมีค่าตัวทวีคูณ เท่ากับ 3.765947 สามารถสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของความต้องการขั้นสุดท้ายของสาขาการผลิตยานยนต์มีการปรับตัวสูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลผลิตของทุกสาขาการผลิตเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 8 สาขาการผลิตที่มีค่าตัวทวีคูณผลผลิตสูงสุด 10 อันดับแรก ปี 2543

ลำดับที่	สาขาการผลิต	ปี 2543
1	การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือ (118)	5.749177
2	การผลิตอากาศยาน (128)	4.689533
3	การผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานและในครัวเรือน (116)	4.4080805
4	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ จากน้ำมันปิโตรเลียม (094)	4.146976
5	การซ่อมแซม (177)	4.031097
6	การผลิตเครื่องใช้และอุปกรณ์ไฟฟ้า (119)	4.021946
7	อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า (105)	3.743936
8	การผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้าอื่นๆ (122)	3.73576
9	การผลิตยานยนต์ (125)	3.703846
10	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือไฟฟ้าสำหรับงานอุตสาหกรรม (117)	3.520881

ตารางที่ 9 สาขาการผลิตที่มีค่าตัวทวีคูณผลผลิตสูงสุด 10 อันดับแรก ปี 2548

ลำดับที่	สาขาการผลิต	ปี 2548
1	การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือ (118)	6.002291
2	การผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานและในครัวเรือน (116)	4.267456
3	อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า (105)	4.101176
4	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือไฟฟ้าสำหรับงานอุตสาหกรรม (117)	4.093734
5	การซ่อมแซม (177)	4.059905
6	การผลิตเครื่องใช้และอุปกรณ์ไฟฟ้า (199)	4.05549
7	การผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ (129)	4.039909
8	การผลิตยานยนต์ (125)	3.733452
9	การผลิตผลิตภัณฑ์จักรยานยนต์และจักรยาน (126)	3.648784
10	การผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า (106)	3.636659

ตารางที่ 10 สาขาการผลิตที่มีค่าตัวทวีคูณผลผลิตสูงสุด 10 อันดับแรก ปี 2553

ลำดับที่	สาขาการผลิต	ปี 2548
1	การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือ (118)	5.262094
2	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือไฟฟ้าสำหรับงานอุตสาหกรรม (117)	4.27116
3	การผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานและในครัวเรือน (116)	4.227749
4	อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า (105)	4.165587
5	การผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ (129)	3.985353
6	การผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า (106)	3.893111
7	การซ่อมแซม (177)	3.791559
8	การผลิตผลิตภัณฑ์จักรยานยนต์และจักรยาน (126)	3.788302
9	การผลิตเครื่องจักรที่ใช้ประติษฐ์เครื่องมือและเครื่องโลหะ (114)	3.785469
10	การผลิตยานยนต์ (125)	3.765947

ในส่วนตัวทวีคูณพบว่าผลกระทบของตัวทวีคูณผลผลิตของสาขาการผลิตยานยนต์โดยในปี พ.ศ. 2553 มีค่าเท่ากับ 3.765947 ซึ่งตัวทวีคูณดังกล่าวอยู่ในลำดับที่ 10 โดยผลที่เกิดขึ้นจะสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะของสาขา

การผลิตยานยนต์จะมีความเชื่อมโยงกับผลผลิตของสาขาการผลิตอื่นๆ หากมีการขยายตัวของสาขาการผลิตยานยนต์เพิ่มขึ้น 1% จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการผลิตในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพิ่มขึ้น 3.765947%

5. อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ในปี พ.ศ. 2543, พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2553 สาขาการผลิตยานยนต์มีการใช้ปัจจัยการผลิตจากสาขาทนเองมากที่สุด โดยใช้ในร้อยละ 38.13, 30.87 และ 29.83 ตามลำดับ รองลงมาคือ สาขาการผลิตเครื่องยนต์ และเครื่องกังหัน การผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า และอื่นๆ ตามลำดับ โดยมีโครงสร้างการกระจายผลผลิตไปสู่อุตสาหกรรมของตนเองมากที่สุดเช่นกัน โดยมีการกระจายไปในร้อยละ 23.25, 22.24 และ 21.97 ตามลำดับ

จากการศึกษาความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจโดยรวมพบว่า สาขาการผลิตยานยนต์มีแนวโน้มที่จะเป็นอุตสาหกรรมที่พึ่งพาอุตสาหกรรมอื่น จากการศึกษาค่าเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้า พบว่ามีดัชนีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้ามากกว่าค่าเฉลี่ยหรือมากกว่า 1 แต่จากการศึกษาค่าเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้า พบว่า สาขาการผลิตยานยนต์มีดัชนีความเชื่อมโยงโดยรวมไปข้างหน้าเข้าใกล้ค่าเฉลี่ย แสดงว่า อุตสาหกรรมยานยนต์ไม่ค่อยจะมีการกระจายผลผลิตไปสู่ อุตสาหกรรมสาขาอื่นๆ แต่จะเป็นการกระจายผลผลิตไปเพื่อตอบสนองอุปสงค์ขั้นสุดท้ายมากกว่า

ในส่วนการศึกษาตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจของสาขาการผลิตยานยนต์ พบว่า สาขาการผลิตยานยนต์มีค่าตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจเฉลี่ยสูงถึง 3.73 ของสาขาการผลิตทั้งหมดแสดงว่า หากสาขาการผลิตยานยนต์มีอุปสงค์ขั้นสุดท้ายเพิ่มขึ้น 1% จะส่งผลให้มูลค่าการผลิตของภาคอุตสาหกรรมทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 3.73% ซึ่งเป็นลำดับที่ 10 จากอุตสาหกรรมทั้งหมด 180 อุตสาหกรรมตามการแบ่งของสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อระบบเศรษฐกิจอย่างมาก ดังนั้นรัฐบาลควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมยานยนต์ เพราะนอกจากจะทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์เติบโตแล้ว ก็จะทำให้ระบบเศรษฐกิจเติบโตเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่าอุปสงค์ขั้นสุดท้ายของสาขาการผลิตยานยนต์ก่อให้เกิดความต้องการปัจจัยการผลิตจากสาขาการผลิตต่างๆ ที่สำคัญได้แก่ สาขาการผลิตเครื่องยนต์ และเครื่องกังหัน สาขาการผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า ดังนั้น รัฐบาลจึงควรให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมเหล่านี้ในด้านต่างๆ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ถ้าจะมี

การให้ความสำคัญกับสาขาการซ่อมแซมยานพาหนะทุกชนิดอีกด้วย เนื่องจากเป็นสาขาที่สาขาการผลิตยานยนต์มีการกระจายผลผลิตไปเป็นปัจจัยการผลิตให้แก่สาขานี้มากที่สุด ซึ่งดูได้จากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมโยง เป็นต้น ดังนั้น รัฐบาลควรที่จะกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการที่จะพัฒนาและส่งเสริมสาขาเศรษฐกิจที่มีความเชื่อมโยงกับสาขาการผลิตยานยนต์ในอัตราที่สูงโดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมโยง ซึ่งหากหน่วยงานของรัฐให้การสนับสนุนและส่งเสริมในสาขาเศรษฐกิจอย่างถูกต้อง ก็จะส่งผลให้เศรษฐกิจอื่นๆ เกิดการขยายตัวและยังสามารถนำสาขาเศรษฐกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดการขยายตัวด้วย

7. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิตติพันธุ์ บางยี่ขัน. (2551). โลหะกับการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2559). ครบ 5 ปี รถคันแรก ประชาานิยม 'หลอก' ที่ยังตาม 'หลอน'. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึงจาก: <http://www.thansettakij.com/2016/09/16/97537>.
- ธนาคารโลก. (2553). ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย. ตามติดเศรษฐกิจไทย, 7(11), 5.
- พัชรภรณ์ เนียมมณี และวลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์. (2556). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงของห่วงโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมยานยนต์. รายงานวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณ วยพิศลาภ. (2559). อุตสาหกรรมยานยนต์. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึงจาก: https://www.krungsri.com/bank/getmedia/e6a3eaff-a3e9-4618-90be-9d5b/THIO_Automobile_2016_TH.aspx
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน. (2559). อุตสาหกรรมยานยนต์ : ไทยมีศักยภาพสูงสุดในอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึงจาก: http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=5720&filename=index.
- ศิริวรรณ เชียงเหี่ยม. (2557). ศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศักรินทร์ วังคะฮาด. (2552). **สถานะของอุตสาหกรรม
สร้างสรรค์กลุ่มงานสร้างสรรค์ตามลักษณะงาน
และศักยภาพในการพัฒนาเป็นอุตสาหกรรม.**
วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2559). **สถิติการขาย
รถยนต์เดือนกันยายน 2543 - 2559.** สืบค้นเมื่อ
26 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึงจาก: [http://www.
fti.or.th/2016/thai/ftitechnicalsub.aspx?
sub_id=23](http://www.fti.or.th/2016/thai/ftitechnicalsub.aspx?sub_id=23).

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และชิ้นส่วนยานยนต์. (2559).
**คลังข้อมูลอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
ยานยนต์.** สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึง
จาก: [https://www.nstda.or.th/
industry/
autoparts - industry](https://www.nstda.or.th/industry/autoparts-industry).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ. (2558). **Input - Output Table
(Online).** สืบค้นจาก www.nesdb.go.th.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). **สำมะโนธุรกิจและ
อุตสาหกรรมการผลิตทั่วราชอาณาจักร.** เข้าถึง
จาก: <https://service.nso.go.th>

อุทิศ พงศ์จิรวัดนา และพัชรिता ลาระบุตร. (2560). **ความ
เชื่อมโยงของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
ประเทศไทย.** วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัย
ทักษิณ. (กรกฎาคม): 151 - 163.

เอกนที สันติมหกุลเลิศ. (2553). **นโยบายการส่งเสริมการ
บริการด้านการท่องเที่ยวต่อความเชื่อมโยงทาง
เศรษฐกิจ.** วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Sanglaoid U., Santipolrut S., & Phuwanich L. (2014).
**The Impacts of ASEAN Labour Migration
to Thailand upon the Thai Economy.**
International Journal of Economics and
Finance. 6(8): 118 - 128.

<http://dx.doi.org/10.5539/ijef.v6n8p118>

การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภาวะพหุพลังของชมรมผู้สูงอายุไทย

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-0369-4665 อีเมล : thanaya.eucy@gmail.com
รับเมื่อ 21 ธันวาคม 2560 ตอบรับเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2561

ฐานญา สมภู¹
คณิต เขียววิชัย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะพหุพลังของผู้สูงอายุในสภาพปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของชมรมผู้สูงอายุไทยในการส่งเสริมภาวะพหุพลัง และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภาวะพหุพลังของชมรมผู้สูงอายุไทยซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน สำหรับศึกษาระดับพหุพลังในสภาพปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุไทย จำนวน 410 คน จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนโดยตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการศึกษากรณีศึกษาที่เป็นเลิศ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ได้แก่ ผู้นำชมรม คณะกรรมการชมรม และผู้สูงอายุจำนวน 29 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และการศึกษาการพัฒนารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในการทดลอง จำนวน 30 คน โดยใช้แบบประเมินวัดระดับภาวะพหุพลังก่อนและหลังการทดลอง แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น และ แบบประเมินความเหมาะสม และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test แบบเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาระดับภาวะพหุพลังในสภาพปัจจุบันในการศึกษา พ.ศ. 2558 ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่ มีระดับพหุพลังปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และในด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 2) ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากการศึกษาพบหัตถะกรรมชมรมผู้สูงอายุต้นแบบ มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมภาวะพหุพลังประกอบด้วย การตระหนักและวางแผน การเรียนรู้พึ่งพาตนเอง และการลงมือทำซ้ำโดยกิจกรรมสำคัญได้แก่ กิจกรรมออกกำลังกายประยุกต์ท่าทางการรำท้องถิ่น กิจกรรมฝึกจิตใจด้วยสมาธิ กิจกรรมกีฬาสามัคคี กิจกรรมร่วมใจพหุวัย กิจกรรมความรู้พืชสมุนไพรท้องถิ่น กิจกรรมความรู้สิทธิศักดิ์ศรีผู้สูงวัย และเงื่อนไขภายนอกที่สนับสนุนภาวะพหุพลังได้แก่ ภาครัฐเครือข่าย การจัดการและออกแบบสภาพแวดล้อม บทบาทแกนนำ และแหล่งการเรียนรู้ท้องถิ่น 3) ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภาวะพหุพลังของชมรมผู้สูงอายุไทยในส่วนแรก รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเรียกว่า PLS Model ประกอบด้วย 1. หลักการและเหตุผล 2. วัตถุประสงค์ 3. การดำเนินกิจกรรมและกิจกรรมสำคัญ 4. เงื่อนไขการจัดรูปแบบ 5. การติดตามและการประเมินผล ในส่วนที่สอง โดยผลการทดลองจากการวัดระดับพหุพลังก่อนและหลังการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า กลุ่มทดลองผู้สูงอายุจำนวน 30 ท่าน มีระดับพหุพลังหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าเฉลี่ยก่อนทดลองเท่ากับ 3.55 ค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 3.94) จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุหลังการทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและการประเมินรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรูปแบบมีความเหมาะสมกับจำนวนสมาชิกชมรมไม่มากเกินไป กิจกรรมชมรมมีความหลากหลายตามบริบทท้องถิ่น และการร่วมมือทำกิจกรรมเน้นลักษณะพหุวัย

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ ภาวะพหุพลัง ชมรมผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุ

¹ นักศึกษาหลักสูตรพัฒนศึกษา สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปาคมพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Development Model of Enhancing Active Aging for Elder Club in Thailand

¹ Corresponding Author, Tel. 08 0369 4665, E-mail : thanaya.eucy@gmail.com
Received 21 December 2017; Accepted 19 February 2018

Thanaya Sompoo¹
Kanit Kheovichai²

Abstract

The purposes of this research were to 1) to study levels of Thai active aging 2) to study best practice of Thai elderly club 3) to develop a model of enhancing active aging for elder club in Thailand, Mixed methodology for the research design. For the levels of thai active aging, the samples consisted of 410 elders by questionnaires. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation. For the study of best practice of Thai elder club, the key informants consisted of Leader club, committee and elder person from 29 elder club. The data were analyzed by content analysis. For the development model of enhancing active aging for elder club in Thailand, the samples consisted of 30 elders that were collected by questionnaire, in - depth interview guidelines and form evaluation. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and content analysis. The findings of the research were as follow: (1) The levels of Thai active aging was at the moderate level and health was at the highness level. (2) The Key elements to enhance the active aging of elder club, to composed of 3 components ; 1) Preparing 2) Learning person 3) Social behavior. The results indicated that, Continuation of activities and variety of activity for elder club, The contents and Activities such as exercise activity, meditation activity, knowledge of local herb activity, knowledge of laws activity and etc. the conditions to enhance the active aging of elder club as follows ; 1) connecting of partnership network 2) setting of environment for elderly 3) the potential of leaders 4) connecting of Local Learning Resource. (3) The PLS Model : Preparing Learning Social behavior Model composed of 5 components; 1) principle 2) objectives 3) process of enhancing management 4) the conditions for using the model and 5) the evaluation. The PLS Model was integrated knowledge and elder needs, The results revealed that the elderly students had the posttest scores in overall and in each unit higher than the pretest ones at the 0.05 level of statistical significance. and the interview results that the elderly toward using the PLS Model was appropriate as well as experts certificate and suggested that The model were to the appropriate numbers of elder, variety of activity for elder club and intergrated learning of multi-aging way of living.

Keywords : Development model, Active aging, Elder club, Elder person

¹ Master Student in Graduate Program of Department Education, Faculty of Education, Department of Foundation Education, Faculty of Education, Silpakorn University

² Associate Professor, Ph.D., Department of Foundation Education, Faculty of Education, Silpakorn University

1. บทนำ

ปรากฏการณ์การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จากการที่องค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของจำนวนผู้สูงอายุทั่วโลกตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 2001-2100 ถือว่าเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ สำหรับประเทศไทยการที่ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเกินร้อยละ 10 ทำให้ประเทศไทยมีผู้สูงอายุมากที่สุดเป็นอันดับสองในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2555) ซึ่งนำไปสู่ปัญหาทางประชากรมากมาย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยส่งผลให้ประเทศจะเป็นสังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์ในช่วง พ.ศ. 2570 โดยประชากรถึง 1 ใน 4 ของประเทศเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ ดังนั้นการเตรียมการและการพัฒนาเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยกลไกทั้งภาครัฐ นโยบาย แผนการทำงานต่างๆ รวมทั้งส่วนภาคองค์กรสังคมล้วนต้องร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาการเพิ่มขึ้นของภาวะประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งแนวทางหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุไทยได้อย่างยั่งยืนและเป็นการส่งเสริมที่มุ่งปรับเปลี่ยนมุมมองที่สังคมได้กำหนด จากการมองผู้สูงอายุเป็นภาระมากกว่าการเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ ซึ่งแนวทางการส่งเสริมภาวะพลีพลังขององค์การอนามัยโลกได้วางกรอบการพัฒนาผู้สูงอายุเป็นเป้าหมายให้ทุกคนก้าวไปถึงนั้นคือการเป็นผู้สูงอายุที่มีพลัง มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองได้ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งตน พร้อมทั้งสามารถดูแลชุมชนได้อย่างดี ดังนั้นการเป็นผู้สูงอายุที่พลีพลังต้องสร้างเสริมตั้งแต่ในระดับภายในของผู้สูงอายุโดยให้ผู้สูงอายุตระหนักในคุณค่าของตน ความภูมิใจในสิ่งที่ตนได้ทำสิ่งต่างๆ ทั้งเพื่อตนเองและทำเพื่อผู้อื่น ซึ่งในการส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้สูงอายุที่ถือว่ามีความใกล้ชิดและสำคัญในการร่วมสร้างความมั่นใจ รวมทั้งเป็นแกนหลักในการพัฒนาภาวะพลีพลังของผู้สูงอายุไทยที่สำคัญดังกล่าวคือ ชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งในท้องถิ่นนั้นมีการรวมกลุ่มที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ทำนายและสำคัญอย่างยิ่งที่จะร่วมกันพัฒนาการปรับมุมมองการเป็นผู้สูงอายุที่เป็นภาระทางสังคม ให้เป็นผู้ที่เป็นพลังในการพัฒนาประเทศไทยต่อไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานและมุ่งการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุให้มีการบูรณาการการดำเนินการทำงานกิจกรรมสำคัญ รวมทั้งรูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมภาวะพลีพลังผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุไทย ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ

ที่แตกต่างกันไปตามบริบททางวัฒนธรรมและการเน้นความร่วมมือในลักษณะพหุวัยอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะพลีพลังของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุไทยในสภาพปัจจุบัน
- 2.2 เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของชมรมผู้สูงอายุไทยในการส่งเสริมภาวะพลีพลัง
- 2.3 เพื่อการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภาวะพลีพลังของชมรมผู้สูงอายุไทย

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดและทฤษฎีสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ในการดำเนินงานวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นโครงสร้างโปรแกรม หรือแบบจำลองโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน รูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบจำลอง มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นลักษณะรูปแบบที่นำไปใช้อุปมาอุปไมยสิ่งอื่นได้ 2. รูปแบบเชิงภาษา เป็นรูปแบบที่จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างทางกายภาพ 3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นลักษณะรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการ 4. รูปแบบเชิงแผนผัง เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แผนผังหรือแผนภาพ และ 5. รูปแบบเชิงเหตุผล คือรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้น ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุเป็นผล (Keeves, 1988 : 560)

โดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของคิฟท์ Keeves เป็นหลักในการสร้างรูปแบบที่ดีที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ และผสมผสานด้วยรูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย เพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ของรูปแบบอีกด้วย

3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) เป็นแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีศักยภาพ (Active Aging) ตามกรอบแนวทางที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น โดยเป็นแนวคิดที่นำเสนอการปรับเปลี่ยนแนวคิดจากความต้องการพื้นฐาน (Need-Based) ที่มีผู้สูงอายุเป็น

กลุ่มเป้าหมายแบบถูกกระทำ (Passive Targets) มาเป็นแนวคิดที่มุ่งสิทธิพื้นฐาน (Rights-Based) ที่ผู้สูงอายุพึงมีหลักของแนวคิด Active Aging มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยและการออม (WHO, 2002)

3.1.3 แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) แนวคิดการเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีการนำไปใช้และนิยามในหลากหลายสาขา โดยเริ่มต้นแนวคิดนี้มาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่เป็นแนวทางการพัฒนา จัดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมศักยภาพบุคคลการรวมกลุ่มให้เกิดการมีส่วนร่วม เป็นพลังในการทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ โดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือ การที่รู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินกิจกรรมตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในชีวิตเพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าคุณค่ามีอำนาจควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้ (Gibson, 1991) สำหรับนิยามความหมายนักวิชาการทางตะวันตกได้ให้นิยาม กล่าวคือ การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนความรู้สึกจากบุคคลที่ไม่มีคุณค่าไปสู่การยอมรับว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถอย่างแท้จริง (Keiffer, 1984) และในส่วนนักวิชาการในประเทศไทย เป็นกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ตลอดจนการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์การเพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคคลมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความรับผิดชอบ รับรู้ในพลังอำนาจของตนในการจัดการแก้ปัญหา สถานการณ์ต่างๆ ได้ และมีการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองทำให้บุคคลสามารถเติบโตตามสัดส่วนของตนเองได้อย่างเต็มที่ด้วย (คณิต เทียววิชัย, 2551 : 8) โดยความหมายและหลักการสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ การเห็นคุณค่าแห่งตน ภาคภูมิใจในตนเองและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตและแก้ปัญหาได้อย่างดีในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเสริมพลังอำนาจแก่ผู้สูงอายุเป็นกระบวนการเสริมคุณค่าให้ผู้สูงอายุมีอยู่จากการมีประสบการณ์ การเรียนรู้ การปรับตัวตลอดเวลาจากที่ผ่านมาในอดีต การเสริมคุณค่าให้ผู้สูงอายุมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าตนเองมากยิ่งขึ้นสามารถพึ่งพาตนเอง มีชีวิตอิสระและพร้อมที่จะถ่ายทอด

ประสบการณ์ การดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน การเสริมพลังอำนาจเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และสร้างความเชื่อมั่น มุมมองต่อตนเองอย่างสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนมุมมองที่สังคมกำหนดไว้เพียงเป็นภาระหรือผู้ที่ย่อยด้อยเท่านั้น

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Swati Varshney (2007) ผู้นำเสนอบทความเรื่อง Predictions of Successful Aging : Associations Between Social Network Patterns, Lifesatisfaction, Depression, Subjective, Health and Leisure Time Activity aor Older Adults in India. พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดกรอบความคิดที่สนับสนุนต่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและประสบความสำเร็จ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ ความมั่นคงในชีวิต การยอมรับในสังคม และการมีพื้นที่การรวมกลุ่มทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดคุณค่าแก่ผู้สูงอายุ และระวี สัจจโสภณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง อนาคตภาพรูปแบบแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาภาวะพลวัตพลังของผู้สูงอายุไทย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพได้ประยุกต์ใช้แนวคิดอนาคตศึกษาด้วยเทคนิคการวิจัยอนาคต พบว่า อนาคตรูปแบบเมืองแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาภาวะพลวัตพลังของผู้สูงอายุไทยในอีก 10 ปีข้างหน้า ประกอบด้วย 1. หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้ชุมชนเป็นฐานในการส่งเสริมผู้สูงอายุภายในตนเอง ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ผ่านกิจกรรมการศึกษาและเรียนรู้ในลักษณะพหุวัย 2. องค์ประกอบเมืองแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น องค์ประกอบภายใน ได้แก่ ผู้เรียน องค์ความรู้ กิจกรรม บรรยากาศ เครือข่าย เป็นต้น องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3. กระบวนการจัดกิจกรรมที่ผสมผสานเนื้อหา กิจกรรม และการวัดประเมินให้เข้ากับวิถีชีวิต 4. วิธีการดำเนินการเมืองแห่งการเรียนรู้ใช้ชุมชนเป็นฐาน 5. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเมืองแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การจัดการเครือข่ายและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา และในงานวิจัยสุกัจจ์แสงประจักษ์สกุล (2558) ในเรื่องปัจจัยกำหนดระดับบุดิวิยของผู้สูงอายุไทย เป็นการศึกษาระดับบุดิวิยของผู้สูงอายุไทยใน ปี พ.ศ. 2554 ตามกรอบแนวคิดเชิงนโยบายขององค์การอนามัยโลกใน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการ

มีสุขภาพที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและด้านการมีหลักประกันที่มั่นคง ผลการวิจัยพบว่า ระดับวุฒิภาวะของผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุด้วยการจำลองโพรบิตตามลำดับพบว่า ปัจจัยกำหนดระดับวุฒิภาวะของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ เขตที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อปี การทำงาน การตรวจสุขภาพ การดูแลและการออกกำลังกาย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการสร้างเสริมภาวะพลัดพลัดของชมรมผู้สูงอายุไทยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 การศึกษาระดับภาวะพลัดพลัดของผู้สูงอายุในสภาพปัจจุบัน มีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุในประเทศไทย และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน

4.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดระดับภาวะพลัดพลัด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้สูงอายุ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน

4.1.3 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปมอบให้กับบุคคลและหน่วยงานชมรมผู้สูงอายุทั่วประเทศ จากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และการแจกแบบสอบถามกับชมรมที่ติดต่อด้วยตนเอง

4.1.4 การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล โดยข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้เทคนิคทางสถิติประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

4.2 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของชมรมผู้สูงอายุในการส่งเสริมภาวะพลัดพลัดของผู้สูงอายุไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการพหุเทศกรณีศึกษา (Multisite Multi-Case) ดังนั้นในการวิจัยผู้วิจัยจึงต้องทำการคัดเลือกพื้นที่เพื่อเป็นสนามในการวิจัยจากการสุ่มเฉพาะเจาะจง โดยผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่วิจัย ดังต่อไปนี้ ชมรมผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานี ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลพิมาย ชมรมผู้สูงอายุ

เทศบาลนครศรีธรรมราช และชมรมผู้สูงอายุท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช มีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย ผู้นำองค์กร เจ้าที่ปฏิบัติการ คณะกรรมการและผู้สูงอายุ

4.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

4.2.3 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปมอบให้กับบุคคลและหน่วยงานที่จะเก็บข้อมูล และลงพื้นที่เก็บข้อมูลเป็นเวลา 12 เดือน

4.2.4 การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล นำข้อมูลเชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Pattern Matching) กับแนวความคิดการส่งเสริมภาวะพลัดพลัดของผู้สูงอายุ พร้อมทั้งใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

4.3 การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภาวะพลัดพลัดของชมรมผู้สูงอายุไทย แบ่งขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

4.3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากการเลือกเฉพาะเจาะจง ผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์จำนวน 3 ท่าน

4.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความเหมาะสมของรูปแบบ

4.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปมอบให้กับผู้เชี่ยวชาญ

4.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบ

1. กลุ่มทดลองในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลท่าช้าง จากการเลือกเฉพาะเจาะจง จำนวน 30 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดระดับพลัดพลัดทดสอบก่อน-หลัง และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตการเก็บข้อมูลกับชมรมผู้สูงอายุที่จะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ดังกล่าว ดำเนินการทดลองใช้ระยะเวลา 128 ชั่วโมง รวมเวลาทั้งสิ้น 8 สัปดาห์ และหลังการทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบกับผู้สูงอายุกลุ่มทดลอง และนำ

ข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และชัดเจน มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้จริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. ผลการศึกษา

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผู้สูงอายุ ชุมชนผู้สูงอายุไทยในสภาพปัจจุบัน พบว่า จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sample) กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 410 คน ในปี พ.ศ. 2558 ในภาพรวมของ ข้อมูลส่วนบุคคล แจกแจงค่าร้อยละได้ว่า ผู้สูงอายุในชุมชน ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีจำนวนใกล้เคียงกันในอายุระหว่าง 66-70 ปี ร้อยละ 25.6 อายุระหว่าง 71-75 ปี ร้อยละ 17.6 ในส่วนสถานภาพสมรส ยังสมรส (คู่) ร้อยละ 71.0 มีระดับการจบการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 52.2 รองลงมาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 27.6 และมีการประกอบอาชีพอื่นๆ คือเกษตรกร ร้อยละ 55.9 รองลงมาประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 24.4 และในส่วนการวิเคราะห์จำแนกภาวะพฤติกรรมในด้านตาม กรอบแนวทางองค์รอนามัยโลก พบว่า ผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่มีระดับภาวะพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ในส่วนรายละเอียดแต่ละด้าน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีภาวะพฤติกรรมด้านสุขภาพในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81) ในส่วนระดับภาวะพฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วม ทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตและการออมนั้นมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 กับ 3.42 ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) พบว่า โดยภาพรวมประเด็นสำคัญ ดังนี้ ขั้นตอนที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมภาวะพฤติกรรม ของชุมชนผู้สูงอายุไทยต้นแบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนแรก การตระหนักและวางแผนการ (Preparing) เป็นการที่ผู้สูงอายุร่วมกันคิด การตระหนักในความสำคัญของกิจกรรมร่วมกัน ขั้นตอนที่สอง การเรียนรู้พึ่งพาตนเอง (Learning Person) เป็นขั้นตอนต่อมาให้ผู้สูงอายุได้เปิดใจเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ อยู่ตลอดเวลาและพึ่งพาตนเองได้ เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้เรียนรู้ลงมือทดลองในกิจกรรม และขั้นตอนสุดท้าย การลงมือทำซ้ำในกิจกรรมชมรม (Social Behavior) เป็น ขั้นตอนในท้ายสุดที่ให้ผู้สูงอายุลงมือทำกิจกรรมซ้ำๆ และต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิก เป็นขั้นที่ปรับปรุงพฤติกรรมให้ผู้สูงอายุ ได้พัฒนาตนเองจากขั้นตอนการส่งเสริมทั้งสามขั้นตอน

และนำไปปฏิบัติต่อบ้านอีกด้วย โดยมีกิจกรรมที่โดดเด่น ได้แก่ กิจกรรมออกกำลังกายประยุกต์การรำของท้องถิ่น กิจกรรมฝึกจิตใจด้วยสมาธิ กิจกรรมกีฬาสามัคคี กิจกรรมร่วมใจพหุวัย กิจกรรมความรู้พิชิตสมุนไพรท้องถิ่น กิจกรรมความรู้สิทธิศักดิ์ศรีผู้สูงวัย กิจกรรมการออมและเสริมรายได้ เป็นต้น โดยปัจจัยหรือเงื่อนไขภายนอกที่ส่งเสริมการดำเนิน กิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1. ภาครัฐเครือข่าย ถือเป็นส่วนที่สำคัญในการสนับสนุนและสร้างความร่วมมือ ให้ชุมชนได้มาร่วมกิจกรรมกับชมรม รวมทั้งสนับสนุน ทรัพยากรทั้ง งบประมาณเพิ่มเติม วัสดุอุปกรณ์ องค์ความรู้ และเจ้าหน้าที่บุคลากรวิชาชีพต่างๆ 2. การจัดการและ ออกแบบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ในส่วน การนำแนวทางและการจัดการมาปรับปรุงทั้งในส่วนภายใน ชมรมผู้สูงอายุและสถานที่ภายนอกชมรมที่อำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุ อย่างเช่น การมีทาง ลาด ราวจับทางเดินและภายในห้องน้ำ ห้องอเนกประสงค์ที่ มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ป้ายสัญลักษณ์บอกการใช้ งานห้อง หรือสถานที่ เป็นต้น 3. แกนนำ บทบาทของแกน นำถือว่าเป็นผู้นำและกระตุ้นให้ผู้สูงอายุลงมือกระทำสิ่งต่างๆ โดยแกนนำเป็นผู้ที่มีลักษณะเสียสละ กระตือรือร้น มีความ รับผิดชอบและพร้อมกับการเปิดรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่อยู่ตลอด และ 4. แหล่งการเรียนรู้ท้องถิ่น ในส่วนนี้ถือเป็นแหล่งการ เรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อผู้สูงอายุ ทุกชมรมล้วนมีแหล่งเรียน รู้ชุมชนที่มีความใกล้ชิดและเป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ทางภูมิปัญญาที่แตกต่างกันออกไปตามบริบท ท้องถิ่น ซึ่งผู้สูงอายุได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และเป็นแหล่งถ่ายทอดร่วมกันระหว่างพหุวัยถือเป็นส่วนที่ ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุอย่างดี

5.3 ผลการพัฒนาแบบการส่งเสริมภาวะพฤติกรรม ของชุมชนผู้สูงอายุไทย พบว่า จากผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะพฤติกรรมของผู้สูงอายุไทยและจากผลวิถีปฏิบัติที่เป็น เลิศนั้น ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษา ระดับภาวะพฤติกรรมของผู้สูงอายุไทยในส่วนใหญ่ที่อยู่ใน ระดับปานกลางและในด้านสุขภาพเป็นด้านที่ผู้สูงอายุมีระดับ พฤติกรรมมากที่สุด แต่เป็นด้านที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญมาก ที่สุด จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการลงพื้นที่ชมรมต้นแบบ โดยกิจกรรมที่ส่งเสริมมุ่งพัฒนาศักยภาพด้านการมีสุขภาพที่ ดีทั้งร่างกายและจิตใจค่อนข้างมาก รวมทั้งประยุกต์กิจกรรม การส่งเสริมด้านสุขภาพตามบริบทในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นสำคัญ โดยผลพัฒนาแบบการส่งเสริมภาวะพฤติกรรมของผู้สูงอายุไทย แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ในส่วนแรกผลการพัฒนา

รูปแบบ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบเรียกว่า PLS Model (ซึ่งมาจาก Preparing-Learning Person-Social Behavior Model) โดยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1. หลักการและเหตุผล 2. วัตถุประสงค์ 3. การดำเนินกิจกรรมและกิจกรรมสำคัญ โดยผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมเป็นเวลา 128 ชม. (8 สัปดาห์) มีกิจกรรมสำคัญ 20 กิจกรรม ซึ่งแบ่งกลุ่มการจัดกิจกรรมส่งเสริมในสามด้าน คือ ด้านกิจกรรมเพื่อสุขภาพที่ดี ด้านกิจกรรมเพื่อการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านกิจกรรมเพื่อความมั่นคงในชีวิตและการออมแก่ผู้สูงอายุ ได้แก่ กิจกรรมการออกกำลังกาย ประยุกต์การรำทอถิ่น กิจกรรมฝึกจิตใจด้วยสมาธิ กิจกรรมกีฬาสามัคคีพหุวัย กิจกรรมอาสาสมัครพหุวัย กิจกรรมความรู้พืชสมุนไพรท้องถิ่น กิจกรรมความรู้สิทธิศักดิ์ศรีผู้สูงอายุ กิจกรรมท่องเที่ยวชุมชน กิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น 4. เงื่อนไขการจัดรูปแบบ โดยข้อกำหนดที่จะส่งเสริมให้รูปแบบประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านแกนนำ ด้านการจัดการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ด้านแหล่งการเรียนรู้ท้องถิ่น และเงื่อนไขภายในด้านผู้สูงอายุ 5. การติดตามและการประเมินผล ซึ่งผลการพัฒนารูปแบบดังกล่าวในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละองค์ประกอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00

ในส่วนที่สอง ผลการทดลองใช้รูปแบบกับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองเป็นผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุตำบลท่าช้าง จำนวน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมทดลองรูปแบบ พบว่า จากการประเมินระดับภาวะพฤกษภาพหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าเฉลี่ยก่อนทดลองเท่ากับ 3.55 ค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 3.94) โดยผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบนั้นกลุ่มทดลองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นจากสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลง มีความอ่อนแอตามวัย การทำอะไรช้าลงในวันนี้และการมีโรคเรื้อรังเป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุกังวล ตระหนักและให้ความสำคัญอย่างมาก ผู้สูงอายุต้องการการส่งเสริมในด้านการทำกิจกรรมที่สร้างเสริมด้านสุขภาพให้แข็งแรงโดยสามารถพึ่งพาตนเองได้ การให้ความรู้เรื่องอาหารหรือสมุนไพรท้องถิ่น และการดูแลตนเองในชีวิตประจำวัน รวมทั้งมุ่งกิจกรรมที่สอดคล้องกับความบันเทิง สนุกสนานให้ผู้สูงอายุได้ผ่อนคลาย มีความสุขเมื่อได้มาร่วมกิจกรรมชมรม ในด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม กิจกรรมที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการได้เข้าร่วมกิจกรรม

ในชุมชนที่สร้างความสัมพันธ์ของคนหลายวัย (ลักษณะพหุวัย) ทั้งในส่วนงานประเพณีท้องถิ่น การร่วมงานกิจกรรมของชุมชนที่เน้นเสริมงานทางภูมิปัญญา การเป็นจิตอาสาที่ได้ออกไปช่วยเหลือชุมชนโดยลงพื้นที่ทั้งส่วนโรงพยาบาลอนามัยและวัดในชุมชนด้วย ซึ่งการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอยู่ตลอดนั้นทำให้ผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกถึงคุณค่าที่ตนสามารถทำงานเพื่อชุมชนได้ดี ในท้ายที่สุดด้านความมั่นคงในชีวิตและการออม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัญหาในเรื่องรายได้ที่ไม่มากพอ การมีรายจ่ายค่อนข้างมากซึ่งส่วนใหญ่จะกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ โรคเรื้อรัง ในการส่งเสริมกิจกรรมเสริมรายได้ของชมรม และกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการปลูกพืชสวนครัว การฝึกทำงานประดิษฐ์ที่ผู้สูงอายุได้ลงมือทำกิจกรรมการได้นำความรู้ไปฝึกปฏิบัติต่อบ้านได้ด้วย เช่น การทำหมอน งานแกะเป่าจากกระดาษ งานเหรียญโปรยทาน เป็นต้น ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่เน้นกิจกรรมที่มีรายได้เสริม และกิจกรรมการมีความรู้ในการดูแลตนเองได้ที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในเรื่องการรักษาสุขภาพตนเอง รวมทั้งกิจกรรมที่นำเอาความรู้การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุไปปรับใช้กับที่อยู่อาศัยของตนเอง ผู้สูงอายุกลุ่มทดลองส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมที่ออกแบบในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้สูงอายุได้มีความรู้เพิ่มทักษะการฝึกฝนตนเอง การร่วมกิจกรรมกับชุมชน และการเรียนรู้พึ่งตนเองนำความรู้ไปปรับใช้ที่บ้านของตน นอกเหนือจากการได้ทดลองปฏิบัติในชมรมผู้สูงอายุด้วย

และในส่วนสุดท้าย ผลการติดตามและปรับปรุงรูปแบบ หลังจากผู้วิจัยได้ทดลองรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น คือ TLS Model ได้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นไปปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ทั้งในเรื่องความหลากหลายของเนื้อหา กิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้แต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุ รวมทั้งการติดตามสอบถามเมื่อนำกิจกรรมไปปรับใช้ที่บ้านของผู้สูงอายุ โดยผลจากการปรับปรุงรูปแบบได้รับการประเมินรับรองเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญและคำแนะนำเพิ่มเติมในส่วนรายละเอียดคำอธิบายรูปแบบให้มีความเหมาะสมสอดคล้องในทุกองค์ประกอบ

6. อภิปรายผล

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะพฤกษภาพของชมรมผู้สูงอายุไทยในสภาพปัจจุบันศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2558 พบว่า ผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่มีภาวะพฤกษภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับภาวะพฤกษภาพในด้าน

สุขภาพที่ดีที่สุด รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตและการออม ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2550 รวมทั้งในการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2554 ของกุลศ สุนทรธาดา และคณะ (2553) ที่ศึกษาระดับและแนวโน้มความมีพฤติกรรมของผู้สูงอายุไทย และสุกัญช ศแสงประจักษ์สกุล (2558) ที่ศึกษาปัจจัยกำหนดระดับวิถีชีวิตของผู้สูงอายุไทย พบว่าระดับและแนวโน้มความมีพฤติกรรมของผู้สูงอายุไทยที่ได้ศึกษาในช่วงดังกล่าว ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีภาวะพฤติกรรมด้านสุขภาพที่ดี ซึ่งจากการศึกษาย้อนหลังกลับไปผลการศึกษาในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมาระดับภาวะพฤติกรรมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านสุขภาพเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น สะท้อนการวางแผนในระดับนโยบายของภาครัฐที่มีการกำหนดการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุไทยตามเป้าหมายขององค์การอนามัยโลก ที่มุ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีพฤติกรรมเป็นเป้าหมายของผู้สูงอายุทั่วโลกในอนาคตร่วมกัน โดยกรอบการพัฒนาของไทยจากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) นั้นมุ่งให้ความสำคัญและส่งเสริมผู้สูงอายุให้ได้รับข้อมูลข่าวสารและการเน้นสุขภาวะที่ดี รวมทั้งในระดับการทำงานในภาคส่วนต่างๆ และชมรมผู้สูงอายุที่มุ่งสนใจในปัญหาสุขภาพ ความต้องการจากผู้สูงอายุ ดังนั้นด้านสุขภาพให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่ดีนั้นจึงเป็นด้านที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนมาเป็นระยะเวลานาน อย่างไรก็ตามในระดับพฤติกรรมผู้สูงอายุในด้านสุขภาพที่ดีนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งและมุ่งพัฒนาให้ด้านสุขภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในการส่งเสริมด้านสุขภาพเป็นการตอบสนองความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้สูงอายุตามสภาพ กล่าวคือ การสร้างเสริมสุขภาพมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นวัยที่อวัยวะทุกส่วนของร่างกายมีความเสื่อมสภาพอย่างชัดเจน ความชรานั้นเป็นสภาวะการที่มีอายุสูงขึ้น ความอ่อนแอของร่างกายและจิตใจตลอดจนการมีความเจ็บป่วย และมีแนวโน้มการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังหลายโรค ได้แก่ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน โรคหัวใจและอัมพาต สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556) ได้ศึกษาสถิติทางการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุไทย และชนิษฐา นันทบุตร และคณะ (2555) ได้ศึกษานวัตกรรมการดูแลสุขภาพชุมชนพบว่า โดยด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุแม้ว่าจะเป็นด้านที่ดีที่สุด แต่ก็ยังเป็นด้านที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญและต้องการการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเน้นการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุชมรม

ผู้สูงอายุที่จะสร้างเสริมและป้องกันสุขภาพ โดยผ่านกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่หลากหลาย และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากกว่าการต้องรักษาสุขภาพในระยะยาวอีกด้วย

6.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของชมรมผู้สูงอายุต้นแบบ เป็นการศึกษาแบบทฤษฎี พบว่า ขั้นตอนสำคัญในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุต้นแบบ ได้แก่ ขั้นตอนการตระหนักและวางแผน (Preparing) เป็นขั้นตอนที่ผู้สูงอายุมีการตระหนักในความต้องการและความต้องการในกิจกรรมและร่วมกันคิด วางแผนงานเป็นขั้นเป็นตอนร่วมกัน สรุปจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาหรืออุปสรรค และประโยชน์ที่สมาชิกผู้สูงอายุจะได้รับจากกิจกรรมนั้นๆ ของชมรมผู้สูงอายุ 2. ขั้นตอนการเรียนรู้พึ่งพาตนเอง (Learning Person) ขั้นตอนที่ผู้สูงอายุเรียนรู้ด้วยตนเองในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้คิดสร้างสรรค์ขึ้นร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ฝึกพึ่งพาตนเองและการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจะทำให้ผู้สูงอายุมีความกระตือรือร้น พร้อมจะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 3. ขั้นตอนการลงมือทำ (Social Behavior) เป็นขั้นสุดท้ายที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมชมรม สำหรับการลงมือทำในกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและทำซ้ำ โดยหลังจบกิจกรรมเมื่อกลับไปบ้าน ผู้สูงอายุสามารถทำกิจกรรมด้วยตนเองสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่ทำอยู่ตลอด ซึ่งผลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของชมรมผู้สูงอายุที่มีขั้นตอนสำคัญดังกล่าวนี้ โดยเป็นการพัฒนาพฤติกรรมผู้สูงอายุให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา อย่างเป็นขั้นเป็นตอนในสามขั้นตอนสำคัญนั้นสอดคล้องกับการศึกษาผู้สูงอายุของสุทธิชัย จิตพันธ์กุล (2545) และอุษา โพนทอง (2557) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะพฤติกรรมของข้าราชการกองทัพไทยตามแนวคิดวิทยาการผู้สูงอายุด้านการศึกษาและการเรียนรู้พบว่าจากการส่งเสริมให้เกิดลักษณะทางพฤติกรรมพัฒนาภาวะพฤติกรรมใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านตระหนักและรับที่จะทำ ด้านพึ่งพาตนเอง ด้านทุกคนและทำเพื่อทุกคน และด้านทำอย่างต่อเนื่อง สำหรับกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุที่จะประสบความสำเร็จสมาชิกต้องทำกิจกรรมต่อเนื่อง ได้แก่ กิจกรรมในด้านสุขภาพ การออกกำลังกายประจำวัน การดูแลตัวเองในเรื่องอาหาร อนามัยประจำวัน การฝึกสมาธิ การทำจิตใจและอารมณ์เบิกบาน การตรวจสุขภาพ และการลงแข่งกีฬาที่ถนัด การได้อบรมให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพ โภชนาการ และอื่นๆ ในด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม อย่างการเป็นอาสาสมัครชุมชนต่างๆ และด้านความมั่นคงในชีวิตและการออมนั้นกิจกรรมจะเป็นเรื่องการอบรมให้ความรู้การออมรายเดือนและการอบรม

ฝึกอาชีพเสริม โดยเงื่อนไขในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การร่วมมือของเครือข่ายภาคี ศักยภาพแกนนำ การจัดและออกแบบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และแหล่งการเรียนรู้ท้องถิ่นหลากหลาย รวมทั้งปัจจัยภายในด้านผู้สูงอายุ

6.3 ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภาวะพลัมพลังของชมรมผู้สูงอายุไทย : PLS Model ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นมีความแตกต่างจากรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุอื่นๆ โดยมุ่งเน้นเป้าหมายและกิจกรรมการส่งเสริมภาวะพลัมพลังที่สะท้อนถึงลักษณะการพัฒนาผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงการพัฒนาในทุกด้านตามกรอบแนวทางขององค์การอนามัยโลก ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีพลัมพลัง (Active Aging) ในสามด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตและการออม รวมทั้งเงื่อนไขการส่งเสริมที่มีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตามบริบทสังคมและวัฒนธรรม โดยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (PLS Model) เป็นการพัฒนารูปแบบในลักษณะรูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) ตามแนวคิดของ Keeves (1988 : 561 - 565) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดพฤติกรรมภาวะพลัมพลังในสามด้านสำคัญ ในการจัดกิจกรรมจึงเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ตามแนวทางของ Malcolm Knowles (1984) ซึ่งพื้นฐานจากแนวทางการเรียนรู้ที่ตีนั้น ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มนุษย์เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่เกิดจนตาย ดังนั้นการเรียนรู้ของมนุษย์จึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในการเรียนรู้้นั้นมาจากความต้องการ ปัญหาและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้กิจกรรมนั้นตอบสนองตรงกับความต้องการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์และนำไปใช้แก้ปัญหาได้สอดคล้องกับการศึกษา The Modern Practice of A The Modern Practice of Adult Education dult Education ของ Knowles (1984) และ อมรรารณ หนีปาน (2552) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาลกองทัพบก ที่มองว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมภาวะพลัมพลังของผู้สูงอายุไทยจึงเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพที่เป็นจริงให้ผู้สูงอายุได้ร่วมกันคิด ปัญหาที่ต้องการแก้ไข ได้ทดลองและฝึกฝนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่ผู้สอน (วิทยากรอบรม) มีบทบาทเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการ

เรียนรู้ (Learning Facilitator) หรือเป็นเพียงผู้ร่วมกิจกรรม (Member) นั่นคือเป็นผู้ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติด้วย ดังนั้นแนวคิด Andragogy จึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2551) และนำแนวคิดในเรื่องการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ที่เป็นแนวทางการเน้นให้ผู้สูงอายุเกิดความตระหนักในศักยภาพที่ตนมี และดึงศักยภาพนั้นออกมาใช้อย่างเต็มที่และเต็มใจ เพื่อปรับปรุงพัฒนาวิถีชีวิต วิธีการทำงานรวมกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้จะมีผลต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นแนวทางที่มุ่งสร้างพลังในทุกมิติของชีวิต ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม อย่างเป็นองค์รวม โดยแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นแนวทางที่มุ่งการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ผู้ที่ต้องการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และนำเอาความรู้นั้นไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตนเองได้ในส่วนองค์ประกอบของรูปแบบ PLS Model ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1. หลักการและเหตุผล 2. วัตถุประสงค์ 3. การดำเนินกิจกรรม 4. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 5. การประเมินผล ผู้วิจัยได้พัฒนาขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะพลัมพลังโดยการวางแผนงานความสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกเนื้อหาทางวิชาการที่เหมาะสมและการจัดให้มีความต่อเนื่อง การเรียงลำดับ และการผสมผสานความหลากหลายของเนื้อหาตามแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเชิงสถาบันของ Boyle (1981) มาเป็นกรอบแนวคิดและดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมนี้เริ่มด้วยการวิเคราะห์ความต้องการและมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลและพัฒนาความสามารถของปัจเจกบุคคล จากแนวคิดนี้ผู้วิจัยจึงได้นำผลการศึกษาระดับภาวะพลัมพลังของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุไทยที่สะท้อนปัญหาในด้านสุขภาพที่แม้ว่าจะเป็นด้านที่มีพลัมพลังสูง แต่ผู้สูงอายุกลับให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมสุขภาพอย่างมาก และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในองค์รวม การร่วมทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มสมาชิกผู้สูงอายุมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็นโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ได้นำแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Boyle (1981) และอุษา โพนทอง (2557) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะพลัมพลังของข้าราชการกองทัพไทยตามแนวคิดวิทยาการผู้สูงอายุด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ที่พบว่า เนื้อหาในการ

กำหนดเป็นกรอบเนื้อหาความรู้การจัดกิจกรรมคนวัยใกล้เกษียณที่สนใจตามขั้นตอนมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเช่นกัน และจะเห็นได้ว่าการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาได้มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน โดยมีการนำผลจากการศึกษาความต้องการ ปัญหาในแต่ละด้านทั้งด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและด้านความมั่นคงในชีวิตที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สภาพในการทำกิจกรรมในองค์กรของชมรมผู้สูงอายุจากการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลและกรอบในการพัฒนาโปรแกรม รวมทั้งได้นำแนวทางคุณลักษณะของการเป็นผู้สูงอายุที่มีพฤติกรรมตามกรอบองค์การอนามัยโลก (WHO, 2002) ที่มีลักษณะสำคัญมาปรับใช้ ประกอบด้วย 1. การตระหนักและวางแผน 2. การเรียนรู้พึ่งพาตนเอง และ 3. การลงมือทำซ้ำ โดยเป็นลักษณะขั้นตอนเพื่อเป็นผู้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในอนาคต ซึ่งนำแนวทางและแนวคิดดังกล่าวมากำหนดกรอบเนื้อหาในเชิงวิชาการซึ่งเนื้อหาสอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษา Development and Psychometric Testing of the Active Aging Scale for Thai Adults ของ Thanakwang (2006) และอุษา โพนทอง (2557) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะพฤติกรรมของข้าราชการกองทัพอากาศตามแนวคิดวิทยาการผู้สูงอายุด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ที่พบว่าการจัดกิจกรรมตามขั้นตอนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณลักษณะพฤติกรรมในด้านสำคัญ ได้แก่ ตระหนักและรับทำ พึ่งพาตนเอง ทุกคนทำและทำเพื่อทุกคน และทำอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การมีภาวะพฤติกรรมในสามด้าน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดข้างต้นมาบูรณาการความรู้และเนื้อหาในรูปแบบ และปรับการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทชมรมผู้สูงอายุ ในส่วนผลการพัฒนารูปแบบดังกล่าวในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 สามารถนำไปใช้ได้

ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น สำหรับผลการประเมินการทดลองก่อนและหลังการอบรมพบว่า ผลการประเมินระดับพฤติกรรมของผู้สูงอายุกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าก่อนการทดลองรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการสัมภาษณ์สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบหลังการทดลอง พบว่า ผู้สูงอายุความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบมีความเหมาะสม เนื้อหากิจกรรมมีความหลากหลาย มีขั้นตอนการส่งเสริมผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์กัน ทำกิจกรรมร่วมกันหลากหลายวัย และขั้นตอนการส่งเสริมทำให้ผู้สูงอายุมีความรู้สึกร่าสุขภาพดีขึ้น มีอารมณ์สดชื่น สนใจอยากเข้าร่วมกิจกรรมชมรมมากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปทำกิจกรรมด้วยตนเองที่บ้านได้ รวมทั้งพัฒนาให้ผู้สูงอายุได้อบรมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสามารถนำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพตามแนวทางผู้สูงอายุพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายได้ และได้นำข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ทั้งจากผู้เชี่ยวชาญและผู้สูงอายุกลุ่มทดลองมาปรับปรุงรูปแบบให้มีแนวทางการส่งเสริมที่ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมกับความแตกต่างทางบริบทสังคมต่อไป

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

7.1.1 ควรมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาเกี่ยวกับความสูงวัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับการศึกษาในระบบ หรือนอกกระบบโรงเรียน ขยายการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ทุกกลุ่มได้มีความรู้และสร้างความเข้าใจต่อวัยผู้สูงอายุ

7.1.2 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุที่มีอยู่ในท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายโดยการเน้นการจัดและออกแบบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับผู้สูงอายุในการใช้ชีวิตประจำวัน

7.1.3 ชมรมผู้สูงอายุควรเพิ่มความร่วมมือกับองค์กรภาคีเครือข่ายท้องถิ่นในลักษณะการแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานในเชิงรุกในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ

7.1.4 การส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่แกนนำชมรมผู้สูงอายุ เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับความสูงวัย รวมทั้งบทบาทการสนับสนุนสำคัญในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก ในการจัดกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุต่อไปด้วย

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 จากการศึกษาภาวะพฤติกรรมหลังสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาของคนทุกวัย ดังนั้นการศึกษาจึงควรศึกษาในลักษณะพหุวัยกับคนวัยอื่นๆ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ

7.2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาในส่วนของความรู้ ภูมิปัญญา สมรรถนะแห่งตนของผู้สูงอายุเพื่อจัดระบบองค์ความรู้ของผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาสังคมต่อไป

7.2.3 สนับสนุนให้สถานศึกษาในท้องถิ่นดำเนินการวิจัยเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ โดยการใช้วิธี

การดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกตาม
บริบทสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุศล สุนทรธาดา และกมลชนก ขำสุวรรณ. (2553). **ระดับและแนวโน้มความมีพฤติกรรมของผู้สูงอายุไทย**. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2553 ณ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์, กรุงเทพฯ, 25 - 26 พ.ย. : 38.
- ชนิษฐา นันทบุตร และคณะ. (2555). **นวัตกรรมการดูแลสุขภาพชุมชน**. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณิต เขียววิชัย. (2551). **การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคนบติ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- ปาน กิมปี. (2540). **การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรดี ดันติภาวิน. (2555). **บทบาทภาครัฐในการเสริมสร้างผู้สูงอายุให้เป็นพลังทางเศรษฐกิจและสังคม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉิก. (2550). **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาภาวะพลีพลังในผู้สูงอายุไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2555). **รายงานการศึกษาโครงการปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2564)** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล และคณะ. (2545). **ผู้สูงอายุในประเทศไทย : รายงานการทบทวนองค์ความรู้และสถานการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะทางนโยบายและการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภจักร์ แสนประจักษ์สกุล. (2558) **ปัจจัยกำหนดระดับวุฒิภาวะของผู้สูงอายุไทย**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551). **นวัตกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียน**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ. (2554). **การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2554.
- อมราภรณ์ หมีปาน. (2552). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาลกองทัพบก**. วารสารพยาบาลทหารบก. 10(2) : 47 - 57.

- อุษา โพนทอง. (2554) **การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะพลีพลังของข้าราชการกองทัพไทยตามแนวคิดวิทยาการผู้สูงอายุด้านการศึกษาและการเรียนรู้**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ภาษาอังกฤษ

- Boyle, P.G. (1981). **Planning better programs**. New York : Mc Graw - Hill.
- Gibson, (1991) .C.H. **A concept analysis of Empowerment**. *Journal of Advanced Nursing*, 1991.
- Knowles, M. (1980). **The Modern Practice of Adult Education**. New York: Association Press.
- Keeves, John. P. (1988). **Model and Model building**. Educational Research Methodology and Measurement handbook. U.K: Pergamon Press.
- World Health Organisation. (2002). **Active Ageing: A policy Framework**. Geneva: World Health Organization.

ระดับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนนานาชาติ ระดับมัธยมต้นในประเทศไทย

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-7002-7117 อีเมล : pannapat.pkpat@gmail.com
รับเมื่อ 15 มกราคม 2561 ตอบรับเมื่อ 26 มิถุนายน 2561

ปณณภัทร กรณ์ยเพชร ¹
รสสุคนธ์ เสวตเวหากุล ²

บทคัดย่อ

ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นที่ยอมรับมายาวนานกว่าสามทศวรรษว่าสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้เรียนภาษา เพราะความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียนและนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์ในการเรียนภาษานับสนุนและส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นอย่างดี ดังนั้นวัตถุประสงค์การวิจัยนี้คือ เพื่อหาระดับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนนานาชาติในระดับชั้นมัธยมต้นและความสัมพันธ์ของระดับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและกลยุทธ์ในการเรียนภาษาของนักเรียนไทยที่ศึกษาในโรงเรียนนานาชาติ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยคือนักเรียนนานาชาติในระดับชั้นมัธยมต้นที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศซึ่งอิงจากสถิติจำนวน 136 คน ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ใช้ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 2 ชุด คือ แบบสอบถามความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย 4 ด้าน คือ “ความเต็มใจในการรับผิดชอบตนเองต่อการเรียน” “ความมั่นใจในการเรียนด้วยตนเอง” “แรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ” และ “ศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง” และแบบสอบถามกลยุทธ์ในการเรียนภาษา ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าโดยเฉลี่ยระดับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) และแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่างระดับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและกลยุทธ์ในการเรียนภาษา ($r_{xy}=0.47$)

คำสำคัญ : ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลยุทธ์ในการเรียนภาษา นักเรียนนานาชาติระดับมัธยมต้น

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการสอนภาษาอังกฤษ บัณฑิตวิทยาลัยมนุษยศึกษา มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาการสอนภาษาอังกฤษ บัณฑิตวิทยาลัยมนุษยศึกษา มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

The Level of Learner Autonomy of International Junior High School Students in Thailand

¹ Corresponding Author, Tel. 08 7002 7117, E-mail : pannapat.pkpat@gmail.com
Received 15 January 2018; Accepted 26 June 2018

Pannapat Krarunpetch¹
Rosukhon Swatevacharkul²

Abstract

It has been well proved for more than three decades that learner autonomy (LA) is crucial for language learners. It is unanimously accepted that learner autonomy improves the overall performance of language learning and develop life - long learning. Due to the complex term of autonomy, language learning strategies (LLS) are one of the factors that significantly enhance and support autonomy. The objectives of this study were to investigate the level of LA of international junior high school students and to find out the relationship between the level of LA and the range of LLS use perceived by Thai junior high school students. The subjects were 136 non-native English junior high school students who use English as a foreign language. This study took the form of explanatory mixed methods design using 2 sets of questionnaires to collect quantitative data, and a semi-structured interview to gain insights. The questionnaire of autonomy composes of 4 main domains including “students’ willingness to take responsibility”, “students’ self - confidence to learn autonomously”, “students’ motivation to learn English”, and “students’ capacities to learn autonomously”. Also, Strategy Inventory for Language Learning questionnaire was employed to find the range of LLS. The findings revealed that on average, the level of LA is in a high level ($M=3.77$, $SD=0.55$) and there was a moderate correlation between the level of LA and the range of LLS use perceived by Thai students ($r_{xy}=0.47$).

Keywords : Learner Autonomy, Language learning strategies, International junior high school students

¹ Master student in Graduate Program of English Language Teaching, Graduate School of Human and Sciences, Assumption University of Thailand

² Assistant Professor, Graduate Program of English Language Teaching, Graduate School of Human and Sciences, Assumption University of Thailand

1. Introduction

A global movement has called for a new model of the 21st - century learning. The traditional formal education must be transformed to enable new forms of learning which required to follow complex global challenges. Thailand 4.0 promotes interactive learning which aims to transform students in the traditional formal education from quietly sitting at a desk taking notes or passive observers, to be students who are aware of learning styles, learning strategies, and interact with the teacher and materials actively (Srita, 2017). Both in the 21st - century learning and Thailand 4.0 clearly support learner autonomy (LA) and language learning strategies (LLS). To elaborate, LA and LLS are considered to be the essential competencies and skills for the 21st - century learning development. LA and LLS can be practiced and performed through the activities that cultivate students to learn to know, learn to do, learn to be, and learn to live together in the society (Scott, 2015). Moreover, problem - based learning in Thailand 4.0 requires students to experiment and solve problems by themselves which are the foundation of LA development (Thepouyporn, 2017). Additionally, Thailand 4.0 also aims to teach students to use more LLS, especially while they are learning English language, as LLS excellently help students understand four English skills (reading, writing, speaking, and listening) better both in and outside the classroom (Soranastaporn, 2017). Hence, students should be taught to take responsibility for their learning, know their LLS and become autonomous learners.

Researchers all agreed that the improvement of language learning and the preparation for life - long learning are resulted from the employment of LA (Camilleri, 2007; Cotterall, 1995; Borg, 2012). Moreover, LA helps students become more self-reliance, confidence, independence and pedagogically mature which are the foundation of

learning success (Little, 2003). According to Benson and Lor (1998), LA is a precondition for effective learning since it develops more critical thinking and more learning responsibility. Hence, it can be said that LA is the ultimate goal of every educational institution as it positively relates to successful English learning, particularly in the institution that follows the 21st - century learning pathway.

Qui-fang (1993) found that differences in English LLS have a decisive impact on performance and any properly LLS are more likely to make language learning successful. According to Oxford (1990), successful language students can combine and orchestrate types of LLS efficiently regarding their learning needs. However, teachers should keep in mind that LA and LLS are not something that teachers do to students instead teachers should help and facilitate learners to become autonomous and assist them in discovering their LLS (Dickinson, 1995). To facilitate and develop language learning for students, LA and LLS are the primary factors for teachers to pay attention to.

Notwithstanding a learner-centered approach and lifelong learning are crucial features for Thai education policy, as yet they hardly happen in practice in many institutions. To explain, there were difficulties in putting policy into practice. For instance, teachers find obstacles when implementing learner - centered or providing an opportunity for students to exercise autonomous skills including students' capacity, time-limited and the policy mandated (Inthapthim, 2010). As a result, the autonomous knowledge acquiring the skill of primary and secondary students in Thailand was lower than the standard (Swatevacharkul, 2014) even though autonomy is the ultimate goal for every school since 1999. To the most of my knowledge, there was a few researches investigating the level of LA and the range of LLS of junior high school students especially in the international school in Thailand. Therefore, the scarcity of research on LA

and LLS in an international learning context have encouraged the researcher to investigate the present study.

2. Objectives of the Study

2.1 To explore the level of learner autonomy perceived by junior high school students;

2.2 To find out the relationship between the level of learner autonomy perceived by Thai junior high school students and their range of language learning strategies

3. Research Questions

3.1 What is the level of learner autonomy perceived by junior high school students?

3.2 Is there any relationship between the level of learner autonomy perceived by Thai junior high school students and their range of language learning strategies?

4. Hypothesis

There is a significant relationship between the level of learner autonomy perceived by Thai junior high school students and their range of language learning strategies.

5. Review of Related Literature

5.1 Learner Autonomy

The term autonomy is notoriously difficult to define precisely because there are many concepts involved in the term. The term which has been widely accepted is from Holec (1981) who defined LA as ‘the ability to take charge of one’s own learning. Additionally, Benson and Voller (1997: 2) added that Holec’s definition has been used at least five different ways in language learning includes situations where students study on their own; a set of skills essential to self - directed learning which can be learned; an inborn capacity suppressed by institutional education; the exercise of students’ responsibility over their learning; and the rights of students to determine their learning direction. Later, Benson (2001) shifted the focus to be the attribute

of students. He described LA as it is not a method of learning. Instead, it is an attribute to students’ approach to the learning process. Moreover, it is widely accepted that to develop LA, some degree of freedom in learning is required. However, freedoms conferred by LA are never absolute; they are always conditional and constrained (Little, 1991).

LA is a great tool to promote language learning as Cotterall (1995) mentions that once students become autonomous learners, they overcome the obstacles in language learning. As time goes by, these students become more aware of their strengths and weaknesses and also become more willing to learn which will finally lead to life-long learning. According to Little (1991) and Dam (1995), language learning is significantly enhanced when students are allowed to select the content and control the goals of the course. Moreover, autonomy also improves students’ responsibility for their own learning and become more self-reliance and independence (Little, 2003). This implies a reflective involvement which underpins a process of planning, monitoring, and evaluating autonomy.

5.2 Components of Learner Autonomy

Wilson (2017) presents factors that positively or negatively affect LA which are capacity; personality; LLS; motivation; willingness to communicate; willingness to learn; confidence; responsibility; and previous experiences. Similarly, components of LA in this research study include “students’ willingness to take responsibility”, “students’ self-confidence to learn autonomously”, “students’ motivation to learn English”, and “students’ capacities to learn autonomously”.

According to Littlewood (1996), ability and willingness are the crucial components to develop LA in language learning. Moreover, in order to develop LA further, willingness to learn more independently is required. (Wilson, 2017).

Autonomous learners need to have self-confidence because it facilitates students to learn, become self - direct or manage their learning better in different situations. Also, students who have high self - confidence are more likely to be capable of working independently without teachers (Wenden, 1991).

According to Littlewood (1996), he states that capacity of students are required as the basic components of LA. Once, students have the capacity to learn autonomously, they can learn more effectively and aware of their own learning roles better (Wenden, 1991). Therefore, LA requires a capacity to take responsibility for independent and active learners.

Motivation is the option of the reason why learners decide to do something (Dornyei, 2001). According to Ushioda (1996), she defines autonomous learners as those who are motivated learners. It can be seen clearly that motivation is essential for LA development and enhancement (Dickinson, 1995).

5.3 Language Learning Strategies

There are many researchers define LLS differently. To begin with, Rubin and Wenden (1987) state that sets of plans, steps, operations, and routines employed by learners to help them obtain, facilitate, storage, retrieval and use of new information are defined as LLS. Then, O'Malley and Chamot (1990:1) define LLS as "the behaviors or special thoughts that individuals use to help them comprehend, learn, or retain new information." Then, Oxford (1990:8) identifies LLS which have been considered to be the most comprehensive definition as "specific actions taken by learners to make learning easier, faster, more enjoyable, more self - directed, more effective, and more transferable to new situations."

MacIntyre and Noels (1996) revealed that LLS is helpful to understand the process of learning and LLS can also reduce confusion and

anxiety for students, which will keep their learning enthusiastic and motivated. Generally, in order to process new information and perform a task in a language class, students have to use different LLS depends on each situation (Zare, 2012). Hence, LLS are a good signal to show students to complete given tasks or solving problems during the process of language learning. Also, language students who are capable of using a variety of LLS properly resulted in improving language skills in better ways (Hismanoglu, 2000; Zhao, 2009; Namwong, 2012; Shuang, 2014; Hungyo, 2015). Additionally, Shuang (2014) adds that LLS will improve students' learning attitude and enhance their learning motivation which will pave the way for life-long learning.

5.4 Classification of language learning strategies

This study applied Oxford's (1990) classification of LLS. She divided the strategies into direct and indirect. Direct strategies deal with the new language in different situations or tasks directly. Direct strategies include memory strategies, cognitive strategies, and compensation strategies. Indirect strategies are for general management of language learning comprise of metacognitive strategies, affective strategies, and social strategies.

5.5 Relationship between Learner Autonomy and Language Learning Strategies

LA is a multidimensional term because it encompasses many areas such as LLS, motivation, and affective factors. When searching for solutions in one of these areas, one might find answers for others (Silva, 2008). This is supported by Wenden (1991) who stated that autonomous learners are those who have acquired LLS, the knowledge about learning and the attitude that enable them to use these skills confidently, flexibly, appropriately and independently of a teacher. Similarly, Rubin and Wenden (1987) perceived that cultivation of LLS

resulted from fostering LA. Interestingly, during the learning path towards the success, language learners move from one stage of autonomy to the other and this movement is originated by the establishment of LLS. In other words, how autonomous a learner becomes highly depends on how solid and effective LLS are (Elizondo & Garita, 2013). Figure 1 shows the conceptual framework of LA and LLS in this study.

6. Research Methodology

6.1 Subject

The subject were 136 international junior high school students who are non - native English speakers. The subject study in Year 8 to Year 10 or Mattayom 1-3 in Thai education system. Their ages were from 12-15 years old. There were two main groups of the subject; 66.90% Thai and 33.10% non -Thai students. There were 9 nationalities as follows; Thai, French, Japanese, Korean, Nepalese, Israeli, Chinese, Ukrainian and Spanish. In terms of gender, 52.21% were female and 47.79% were male.

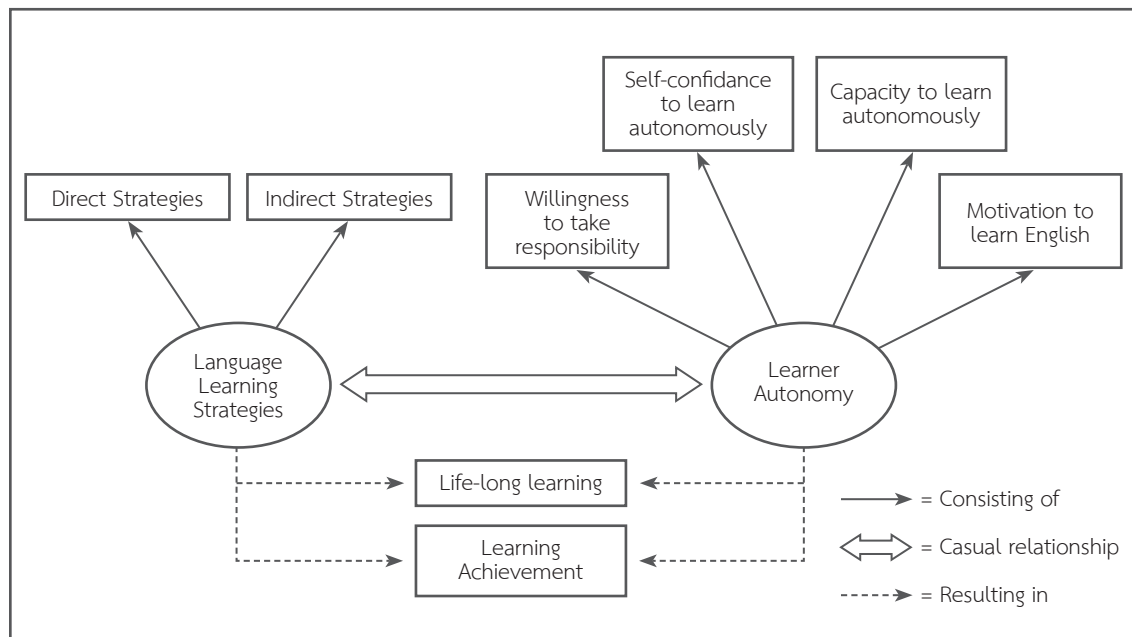


Figure 1 The Conceptual Framework

6.2 Research Design and Procedure

This study applied explanatory mixed methods design. Quantitative research was used to collect responses from the questionnaire 5-point Likert Scale to investigate the level of LA and the range of LLS. Then, qualitative research was

employed to support quantitative research by collecting data from semi-structured interviewing. All the information was gathered at just one point in time. The explanatory mixed method design model of this study is shown in Figure 2.

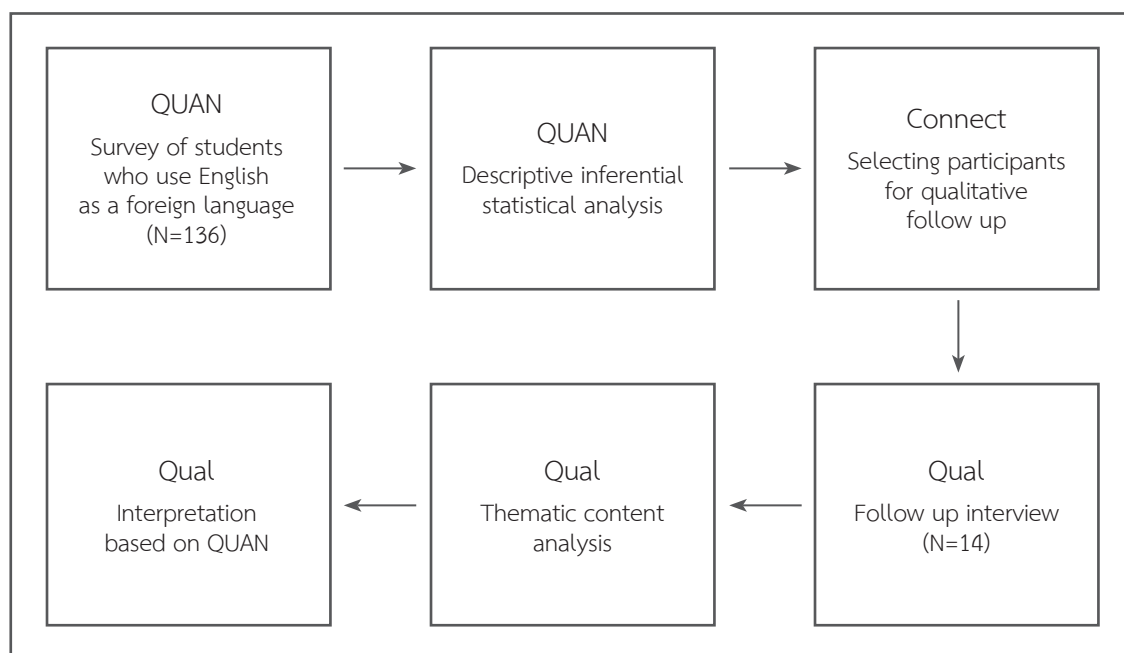


Figure 2 The Explanatory Mixed Method

6.3 Instruments

Research tools were implemented to collect data for this study which were two sets of questionnaires and a semi-structured interview.

6.3.1 The Learner Autonomy Questionnaire

The English questionnaire to measure LA developed by Swatevacharkul (2014) was applied to investigate the attitudes towards LA of the students which can reveal their level of LA. The Learner Autonomy Questionnaire consisted of four main components which were students' willingness to take responsibility (5 questions); students' self - confidence to learn autonomously (4 questions); students' motivation to learn English (10 questions), and students' capacities to learn autonomously (10 questions). The construct validity was reported 0.80. Moreover, CFA's result reported that the Chi - square value was 314.57 and there was no statistical significance at a level of 0.01 ($p=0.46$). Root mean squared error of approximate (RMSEA) was equal 0.00 which was less than 0.05 (Swatevacharkul, 2014). Therefore, the validation process of this

present study was well checked and well - defined guarantees for accuracy and consistency. The subjects were asked to rate among 'strongly agree,' 'agree,' 'uncertain,' 'disagree' or 'strongly disagree' on each statement for the learner autonomy questionnaire. The evaluation criteria of the questionnaire were as follows: 0.00-1.50 means the level of learner autonomy is 'very low', 1.51-2.50 means 'low', 2.51-3.50 means 'moderate', 3.51-4.50 means 'high', and 4.51-5.00 means 'very high'.

6.3.2 Strategy Inventory for Language Learning Questionnaire (SILL)

To investigate the range of LLS, SILL version 7.0 invented by Oxford (1989) was selected because this version was created for second and foreign language students. In total, SILL in this study consisted of 30 questions, 6 components and 5 question each. The six components are memory strategies, cognitive strategies, compensation strategies, metacognitive strategies, affective strategies, and social strategies. SILL was the most

efficient instrument in the area of LLS as Mohammadi and Alizadeh (2014) revealed that the SILL score was test-retest reliable, displaying excellent reliability from Pearson's correlation > 0.8 with total scores not being significantly different across administrations. Additionally, the alpha coefficients have been well above an acceptable alpha value 0.94 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998). Hence, SILL had an excellent accuracy and consistency. The subject were asked to rate among 'always or almost always true of me,' 'usually true of me,' 'usually not true of me,' 'somewhat not true of me' or 'never or almost never true of me'. SILL the evaluation criteria of the questionnaire were as follows: 1.0-1.4 means the range of LLS is 'very low', 1.5-2.4 means 'low', 2.5-3.4 means 'medium', 3.5-4.4 means 'high', 4.5-5.0 means 'very high'.

6.3.3 A Semi-Structure Interview

An English semi-structured interview was conducted with 14 students (5 Thai students and 1 of each nationality to ensure that all the findings obtained from every nationality) by employing

purposive sampling technique. The qualitative data obtained from the interview method was exploited to support the findings obtained from the questionnaires and to strengthen discussions of the findings. There were 6 interview questions and the subject's answers were noted down.

6.4 Data Collection and Procedure

In order to collect the data from the questionnaire, both sets of the questionnaire were given to the students during an English lesson via the Google form. The questionnaires were given into two separate days, one day for LA and another day for LLS, to ensure that students had adequate time to spend on each question without any rush which might affect their responses.

7. Data Analysis and Results

Scores of 5 - point Likert Scale questionnaires were computed to find mean scores and stand deviation (SD). To find the relationship in RQ2, Correlation coefficients (Spearman's Rho) was calculated. For a semi-structured interview, a thematic content analysis approach was employed. The results are known in Table 1-3.

Table 1 The Level of Learner Autonomy

Domain	n	Mean	SD	The Level of LA
1. Willingness to take responsibilities	136	3.78	0.71	High
2. Self - confidence to learn autonomously	136	3.53	0.77	High
3. Motivation to learn English	136	4.00	0.59	High
4. Capacity to learn autonomously	136	3.77	0.64	High
Total Domain of LA	136	3.77	0.55	High

Table 1 indicates that on average students are categorized as a high level of LA. The mean (M) is 3.77 and standard deviation (SD) is 0.55. To elaborate, students are highly motivated to learn English (M=4.00, SD=0.59). They also have high willingness to take their learning responsibilities

(M=3.78, SD=0.71). Similarly, students are highly capable to learn autonomously (M=3.77, SD=0.64) and they have high self-confidence to learn autonomously (M=3.53, SD=0.77). Next, Table 2 will show the range of LLS.

Table 2 The Range of Language Learning Strategies

Domain	N	Mean	SD	The range of LLS
Cognitive Strategies	136	3.54	0.65	High
Metacognitive Strategies	136	3.45	0.86	Medium
Compensation Strategies	136	3.21	0.68	Medium
Social Strategies	136	2.88	0.90	Medium
Affective Strategies	136	2.57	0.84	Medium
Memory Strategies	136	2.46	0.73	Low
Total Strategies	136	3.02	0.76	Medium

As noted, Table 2 indicates that on average the range of LLS of students is at a medium level. The mean (M) is 3.02 and standard deviation (SD) is 0.76. Students are high users of cognitive strategies (M=3.54, SD=0.65). Additionally, they moderately used metacognitive strategies (M=3.45, SD=0.86), compensation strategies (M=3.21, SD=0.68), social

strategies (M=2.88, SD=0.90), and affective strategies (M=2.57, SD=0.84) respectively. However, they are low users of memory strategies (M=2.46, SD=0.73). Table 3 presents the relationship between the level of LA and the range of LLS.

Table 3 Correlation Matrix of Thai Students' Level of LA and Range of LLS

Factors	Level of LA	Range of LLS
Level of LA	1.000	.486*
Range of LLS	4.86**	1.000

** $p < 0.01$

Table 3 shows that the moderate correlation coefficient between the level of LA and range of LLS is significant ($p=0.05$, QUOTE $r_{xy}=0.486$). Hence, the hypothesis (there is a positive significant relationship between Thai students' level of LA and the range of LLS) is accepted. However, the magnitude of the correlation is moderate. To elaborate, Thai students who hold a high level of LA use LLS moderately.

8. Discussion

Research question 1 revealed that students hold a high degree of autonomy. Surprisingly, all four domains under the LA were rated as a high level. The present finding supports the findings from Harumi (2011) whose Japanese students also hold a high level of LA. The explanation might be as follows.

8.1 Student-Centered Learning

As noted, student-centered learning gradually paves the way for students to develop their learner autonomy. In each semester, the school of the study provides extra activities for students to collaborate with each other in the whole school to complete the different given task. For example, there is an annual international day where all students have to come up with an idea to promote and present their cultures. This year, 2017, they had to use recycled materials to create sustainable dress or suit (the project work given is different each year). This project work encourages creativity, self-reliance, collaboration among peers, critical thinking, and problem-solving skills which at the end are expected to develop learner autonomy. The role of the teacher is to be the facilitator who advises and instructs the direction. As a result, students have to teach, help each other, and use many skills to complete the task. It can be seen that students receive an opportunity to work as a group with older or younger friends to create a piece of task under the fun atmosphere. Throughout the year, there are many similar activities for students to learn, and enjoy outside the classroom setting in various aspects such as creating school poem, school logos, saving the environment and presenting their cultures identities. To sum up, the school curriculum might influence or gradually develop students to achieve the high level of LA.

Most of the international schools have a clear picture of Content and Language Integrated Learning (CLIL) which means that all teaching subjects such as science, history, and geography are taught in English. As a result, students have more opportunities to use English in all aspects of learning. Additionally, international schools implement student-centered where teachers allow students to think out of the box, experience new things by themselves, and encourage students to embrace their independence.

Frequently, students are directly and indirectly taught to become autonomous and apply the new variety of skills and strategies in each lesson. Hence, the curriculum set and the way of teaching greatly pave the way for students to achieve a high level of autonomy.

The implication is that apart from promoting the LA in the classroom, the school should also consider promoting LA outside the classroom setting. This way, students gain skills and knowledge from various sources not only in language aspects but also how students live their lives. An extra activity can greatly allow students to take a break from the actual classroom setting. However, they can learn and explore knowledge in the new learning environment. As a result, students learn how to work with different people, communicate, solve problems, accept differences, be creative, and be open - minded. These qualities cultivate the use of learner autonomy.

8.2 Students' Engagement in Learning English Language

According to Little (1991), autonomy does not entail an abdication of responsibility on the part of the teacher which correlates to present findings since 42.86% perceived that they need to cooperate with teachers as two-way communication. Additionally, students mentioned that both teachers and students are mutual important because teachers need to prepare well, understand, know students, and explain clearly while students need to be responsible, engage, pay attention, follow teachers' instructions, and willing to receive teachers' feedback. Interestingly, 35.71% perceived that students themselves are the most important person for language learning which is similar to the findings from Chen (2015) whose Taiwanese junior high school subject also perceived the same concept. It can be seen clearly that the subjects do not rely solely on teachers since the majority of them believe that both teachers and students are

the keys to language learning success and this awareness might possibly lead to the reason why their learner autonomy is high.

Moreover, students are encouraged to perform their independence learning to develop LA which is supported by Benson and Voller (1997) who mentioned that learner autonomy is the rights of learners to determine their learning direction. From this finding, 71.42% reported that they want to decide which topic or material should be used or taught. This is because they believe that they need to prepare themselves in advance which leads to better understanding and focus. As a result, they can learn things that they really enjoy rather than being forced to learn. This correlates to Holec's (1981) definition as he defines that autonomous learners should be able to define the contents and progression, determine the objectives, and select techniques and methods to be used. Hence, it could be concluded that preparation, enjoyment, and freedom are also crucial for learner autonomy development. The present findings also support the statement from Little (1991) who agreed that some degree of freedom in learning is required to develop LA.

For the implication, teachers can start involving students in each lesson by with giving students choices or let them choose the material or activity. Once they are more master, teachers can let them come up with ideas by themselves under a teacher' supervision. As a result, their willingness to learn autonomously is expected to be higher since they can be a part of the lesson and enjoy their learning even more.

8.3 Learning Motivation

The findings revealed that among the four domains under LA, motivation is a domain that received the highest mean score of 4.00. These findings appear to corroborate with the definition of LA defined by Ushioda (1996) who states that autonomous learners are motivated learners.

The subjects hold a high degree of extrinsic motivation as can be seen that "Studying English can be important for me because I will need it for my future education" was the only domain highly rated as very important. This might be because the majority of the subject are motivated to study abroad or continue to study in the international program. Similarly, 50% mentioned in the interview that becoming proficient in English is very important and 47.79% rated it as important. Interestingly, the subject holds an extrinsic motivation in the form of pressure mainly made by themselves. For example, students mentioned that "I just feel like I have to try my best because I do not want to disappoint my parents.", and "When I receive a good grade, I feel great and proud of myself." As can be seen that students are motivated to try their best in a language learning under pressure from friends, parents and themselves.

The enjoyment of learning English is considered to be an intrinsic motivation as 81.62% mentioned that they enjoy English language learning. However, there were 18.38% revealed that they do not enjoy English language learning and the main reason was boredom which might be the obstacle to autonomous learning. Hence, the affective dimensions of learning experience have powerful effects on LA development. It can be said that once students enjoy learning English or holding a high degree of intrinsic motivation, their willingness to learn English is also high. According to Benson (2006), students' greater responsibility for learning enhances motivation independently and it also broadens students' willingness to engage in language learning processes. It is also supported by Swatevacharkul (2010) who revealed that learners with intrinsic motivation are more able to establish learning goals which lead to more willingness to take responsibility for their own learning and for the learning outcome in the long term.

The implication is on a teacher's responsibility to develop students' motivation in order to develop LA in the language learning. Especially, an intrinsic motivation since it depends solely on a student himself and it can build a long-term advantage to students. To conclude, teachers should know students and their reasons for learning English in order to take advantages of it.

8.4 Relationship between Learner Autonomy and Language Learning Strategies of Thai Students

The findings reveal that there is a moderate correlation between the level of LA and the range of LLS use by Thai students. This present finding supported the findings from Chen's (2015) which revealed that there is also a moderate correlation between Taiwanese junior high school students' LA levels and the range of LLS. Moreover, the findings of this study excellently support the statement from Chen (2015) who mentioned that students who are more autonomous for English language learning are very likely to use cognitive strategies often. Furthermore, it also correlates to Wienstein and Mayer's (1986) statement that a series of LLS is the key to maximize learner autonomy.

Rubin and Wenden (1987) mentioned that fostering LA involves cultivation of LLS. The findings possibly can explain that even though students currently hold a high level of LA, they are in the process of developing the medium range of LLS which is expected to be higher when they are more master in the language proficiency or become older. This is supported by Elizondo and Garita (2013) who mentioned that in the learning path towards the success, the EFL students move from one stage of LA to the other and the establishment of LLS originates this movement. Therefore, it can be concluded that how autonomous a learner becomes moderately depends on how solid and effective language learning strategies are.

It is worth noting that, LA and LLS are two related topics which can be taught and improved together since they support and enhance each other. To conclude, LA and LLS should be employed together by learners since they are essential tools for effective language learning.

9. Recommendations

For further research, experimental research employing a Think Aloud technique is suggested to collect data on LLS use. Furthermore, similar studies should be conducted to compare and to strengthen the reliability of the findings. Also, investigating and comparing LA and LLS at different age would also be beneficial to the foreign language teaching field. Moreover, comparison between LA and LLS of international and Thai students is suggested.

10. References

- Benson, P. (2001). **Teaching and Researching Autonomy in Language Learning**. London: Longman.
- Benson, P. (2006). State - of - the - art article: autonomy in language teaching and learning. **Language Teaching**, (40), 21 - 40. Retrieved from doi:10.1017/S026144480600 3958
- Benson, P., & Lor, W. (1998). Making sense of autonomous language learning. **English Centre Monograph 2**. The University of Hong Kong.
- Benson, P., & Voller, P. (1997). **Autonomy & Independence in Language Learning**. Harlow: Longman.
- Borg, S. (2012). Learner autonomy: English language teachers' beliefs and practices. **ELT Research Paper**, 12(7), British Council. Retrieved from www.academia.edu/10850949/Learnerautonomy

- Camilleri, G. A. (2007). Pedagogy for autonomy, teachers' attitudes and institutional change: A case study. In M. Jimenez Raya & L. Sercu (Eds.), *Challenges in Teacher development: Learner Autonomy and Intercultural Competence*. Frankfurt: Peter Lang.
- Chen, H. (2015). Learner autonomy and the use of language learning strategies in a Tiwanese junior high school. *Journal of Studies in Education*, 5(1), 53 - 64.
- Cotterall, S. (1995). Developing a course strategy for learner autonomy. *ELT Journal*, 49(3), 219 - 227.
- Dam, L. (1995). *Learner Autonomy 3: from Theory to Classroom Practice*. Dublin: Authentik.
- Dickinson, L. (1995). Autonomy and motivation. A literature review. *System*, 23(2), 165 - 174.
- Dornyei, Z. (2001). *Motivational Strategies in the Language Classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elizondo, L. B., & Garira, C. O. (2013). A closer look onto learner autonomy in EFL classroom. *Revista De Lenguas Modernas*, 19, 325 - 343.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th Ed.). Prentice Hall, New York.
- Harumi, S. (2011). Classroom silence: voices from Japanese EFL learners. *ELT Journal*, 65(3), 260 - 269.
- Hismanoglu, M. (2000). Language learning strategies in foreign language learning and teaching. *The Internet TESL Journal*, 8(6), Retrieved from <http://iteslj.org/Articles/Hismanoglu-Strategies.html>
- Holec, H. (1981). *Autonomy and Foreign Language Learning*. Oxford: Pergamon Press.
- Hungyo, E. (2015). *A study of the language learning strategies used by business students at Asia - Pacific International University, Thailand*. Institute Press, 2(12), 85 - 93.
- Inthapthim, D. (2010). *Learner Autonomy among Thai University Undergraduates in Contexts of English as a Foreign Language*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.ror.unisa.edu.au/media/researcharchive/open/9915951830501831/53111901760001831>
- Little, D. (1991). *Learner Autonomy: Definitions, Issues and Problems*. Dublin: Authentik.
- Little, D. (2003). Learner autonomy: A fundamental principle in pedagogy and education. *Tea Magazine*. Dublin: Centre for Languages and Communications Studies Trinity College, 27 - 31.
- Littlewood, W. (1996). "Autonomy": An anatomy and a framework. *System*, 24(4), 427 - 435.
- MacIntyre, P. D., & Noels, K. A. (1996). Using social psychological variables to predict the use of language learning strategies. *Foreign Language Annals*, (29), 373 - 386.
- Mohammadi, H., & Alizadeh K. (2014). An investigation of reliability and validity of strategy inventory for language learning among Iranian university students. *International Journal of English Language Teaching*, 1(2), 53 - 63.
- Namwong, O. A. (2012). The study of the undergraduates' English language learning strategies. *Social and Behavioral Sciences*. 69, 1757 - 1765.
- O'Malley, J. M., & Chamot, A. U. (1990). *Language Learning Strategies in Second Language Acquisition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Oxford, R. (1990). *Language Learning Strategies: What Every Teacher Should Know*. New York: Newbury House Publishers.
- Rubin, J., & Wenden, A. (1987). *Learner Strategies in Language Learning*. Englewoods Hill, NJ: Prentice Hall.

- Scott, C. L. (2015). **The Futures of Learning 2: What Kind of Learning for the 21st Century?** UNESCO Education Research and Foresight, Paris. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002429/242996e.pdf>
- Shuang, W. (2014). Shallow theory of English language learning strategies and autonomous learning. **US - China Foreign Language**, 12(11), 923 - 927.
- Silva, W. M. (2008). A Model for the enhancement of autonomy. **DELTA**, 24, Retrieved from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01024450_2008000300005
- Soranastaporn, S. (2017). Direct language learning strategies of Thai learners in Thailand 4.0. **Journal of Thonburi University**, 11(26), 9 - 23.
- Srifa, P. (2017). **Learning and Teaching for Education in Thailand 4.0**. Retrieved from <http://ittraining.nsruc.ac.th/index.php/document/get/19>
- Swatevacharkul, R. (2010). **An investigation on Readiness for Learner Autonomy, Approaches to Learning of Tertiary Students and the Roles of English Language Teachers in Enhancing Learner Autonomy in Higher Education**. Research Report, Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Swatevacharkul, R. (2014). The factors causing changes in English learning strategy use: the case of Chinese students at Thai private universities. **Journal of Education Naresuan University**. 16(2), 48 - 58
- Thepouyporn, C. (2017). **Education in Thailand 4.0**. Mahidol University Library and Knowledge Center. Retrieved from <http://km.li.mahidol.ac.th/thai-studies-in-thailand-4-0/>
- Ushioda, E. (1996). **Learner Autonomy 5: The Role of Motivation**. Dublin: Authentik.
- Weinstein, C.E., & Mayer, R.E. (1986). **The Teaching of Language Learning Strategies**. In M. Wittrock (Eds.), *Handbook of research on teaching*. New York, NY: Macmillan.
- Wen, Q. F. (1993). **English a Winner and Not a Winner in the Differences of Learning Methods**. Beijing: Language teaching and research in foreign education.
- Wenden, A. (1991). **Learner Strategies for Learner Autonomy: Planning and Implementing Learner Training for Language Learners**. New York: Prentice Hall.
- Wilson, W. (2017). **Autonomy and Complexity**. Retrieved from <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qZLsGTQ0nY8J:www.veramenezes.com/autmy.htm&num=1&hl=en&gl=th&strip=0&vwsr=0>
- Zare, P. (2012). Language learning strategies among EFL/ESL Learners: A review of literature. **International Journal of Humanities and Social Science**, 5(2), 162 - 169. Retrieved from http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_5_March_2012/20.pdf
- Zhao, L. (2009). Language learning strategies and English proficiency: A study of Chinese Undergraduate programs in Thailand. **ABAC Journal**. Retrieved from www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/download/851/760+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=th

ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

1 ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-9428-1382 อีเมล : mind_ning@hotmail.com
รับเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2561 ตอบรับเมื่อ 12 มีนาคม 2561

ศิริวรรณ วิสุทธิตนกุล¹
รวิภา ธรรมโชติ²
พงศภัค ตริรัตนาศรัญ³
ประสารโชค ธูะนุดี⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยการบริหารองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ตามประเภทมหาวิทยาลัย รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12,109 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยการบริหารองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมหาวิทยาลัยต่างประเภทกันส่งผลให้ระดับปัจจัยการบริหารองค์การแตกต่างกันและระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมหาวิทยาลัย ได้แก่ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน นโยบาย ภาพลักษณ์ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ได้แก่ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน นโยบาย และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ นโยบายและเสรีภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย กรุงเทพมหานคร

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์พิเศษ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ อาจารย์พิเศษ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Organizational Commitment of Thai University: A Comparative Study of Public Universities, Public Autonomous Universities and Private Universities in Bangkok Metropolis

¹ Corresponding Author, Tel. 08 9428 1382, E-mail : mind_ning@hotmail.com
Received 19 February 2018; Accepted 12 March 2018

Siriwan Wisutthirattanakun¹
Ravipa Thummachote²
Pongsapak Trerattanaset³
Prasarnchoke Thuvanuti⁴

Abstract

The study was designed to compare the administrative factors, organizational commitment on types of the universities and to determine the administrative factors influencing the organization commitment of lecturers. The population was 12,109 lecturers. The 322 lecturers were randomly selected as the sample for the study by multistage sampling. The study instrument was a set of self-administered questionnaires. Data were analyzed for frequency, mean and standard deviation, Analysis of Variance and multiple regression analysis. The result showed the administrative factors of public universities were at a high level, whereas the administrative factors of the public autonomous universities and private universities were at a fairly high level. The organizational commitment level of public university lecturers was at a high level, whereas public autonomous university lecturers as well as the private university lecturers was at a fairly high level. Holistically and separately considered different types of universities differed in their administrative factors. Likewise, different types of universities differed in the organizational commitment of lecturers. The administrative factors influencing the organizational commitment of lecturers in the three types of universities included : freedom to work, policy, image, work-life balance, compensation and welfare. Separately considered the administrative factors influencing the organizational commitment of public university lecturers included: compensation and welfare, and environment of work. The administrative factors influencing the organizational commitment of public autonomous university lecturers included: freedom to work, policy, and work-life balance. Meanwhile the administrative factors conducive to the organizational commitment of the private university lecturers were policy and freedom to work.

Keywords : Organizational Commitment, Thai University Lecturers, Bangkok Metropolis

¹ Ph.D. student, Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Lecturer, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

³ Special lecturer, Ph.D. program (Department of Public Administration), Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

⁴ Special lecturer, Ph.D. program (Department of Public Administration), Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร การบริหารองค์การสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยองค์การต่างๆ พยายามที่จะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพยายามที่จะรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุดเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การหลักที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถออกสู่ตลาดแรงงานและสังคมเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อาจารย์จึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่บัณฑิตศึกษา อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีความต้องการก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องแสวงหาและรักษาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไป จากการเสวนาเรื่อง แนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ (ถนอม อินทราภิณิต และคณะ, 2553) พบว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ จำนวน 47 แห่ง มีความขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการ หรือ อาจารย์ ทำให้อัตราส่วนของภาระงานของอาจารย์ในการสอนและให้บริการกับนิสิตนักศึกษานั้นไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวก็ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์มาจากหลายสาเหตุ สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐนับตั้งแต่ปี 2542 ได้มีการนำเอานโยบายการออกนอกระบบมาใช้ ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐเริ่มทยอยเปลี่ยนสถานภาพมาเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เพื่อความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในทางวิชาการมากขึ้น และการดำเนินงานทางการศึกษารวมถึงการจัดการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ (ศรีณีย์ พิมพ์ทอง, 2557) และในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งพนักงานของมหาวิทยาลัยจะอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย

จะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่ทางสภามหาวิทยาลัยกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2542) โดยมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละมหาวิทยาลัยจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบข้าราชการและระบบพนักงานมหาวิทยาลัยที่รับบรรจุเข้ามาใหม่ควบคู่กันไป (อุทุมพร จามรมาน, 2542) ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากระเบียบข้อบังคับมีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนเกิดความรู้สึกกังวลใจในสถานภาพและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของการต่อสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีการเปรียบเทียบกับข้าราชการที่มีแนวทางปฏิบัติที่ต่างกัน ความยุ่งยากเหล่านี้อาจกลายเป็นปัญหาให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความกังวลใจ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และไปสู่การลาออกในที่สุด และสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในระดับอุดมศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องเร่งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกันทั้ง มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีความต้องการอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อมาช่วยพัฒนาและยกระดับศักยภาพของมหาวิทยาลัยแต่ด้วยค่านิยมของคนไทยที่ให้การเคารพยกย่องบุคคลที่เป็นข้าราชการหรือทำงานภาครัฐ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551) จึงมีปัญหามหาวิทยาลัยเอกชนทางการศึกษาและการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งส่งผลต่อการโยกย้ายที่ทำงาน และคุณภาพทางการศึกษา

ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ และสามารถจูงใจให้อาจารย์เกิดความรักและผูกพันกับมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อมหาวิทยาลัยและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารองค์การ ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย

ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ลักษณะงาน เสรีภาพทางวิชาการ ค่าตอบแทนโดยรวม ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และบรรยากาศในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารองค์การตามประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ตามประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร และ (5) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Porter and others (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ โดยมีการแสดงออกอย่างแรงกล้าของแต่ละบุคคลในลักษณะต่างๆ ดังนี้ (1) มีความซื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ (3) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

โดย Allen and Myer (1990) มองว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ ถือเป็นความผูกพันทางด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยบุคลากรมีความต้องการมีส่วนร่วมและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การ มีความเต็มใจ ทุ่มเท และพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์การ ประการที่ 2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอและไม่ทำการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน โดยพยายามรักษาสภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยพวกเขาเหล่านั้นจะทำการเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับหากยังคงอยู่กับองค์การต่อไปกับผลประโยชน์ต่างๆ ที่ต้องสูญเสียหากลาออกหรือละทิ้งสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ และประการสุดท้าย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อ

องค์การซึ่งเกิดขึ้นจากบรรทัดฐานหรือค่านิยมต่างๆ ขององค์การ เป็นความรู้สึกว่าตนเมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้วจำเป็นต้องมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและเป็นเรื่องเหมาะสมที่บุคลากรจะต้องกระทำ จึงถือเป็นพันธะผูกพันที่บุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทเพื่อเป็นการตอบแทนในสิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์การ

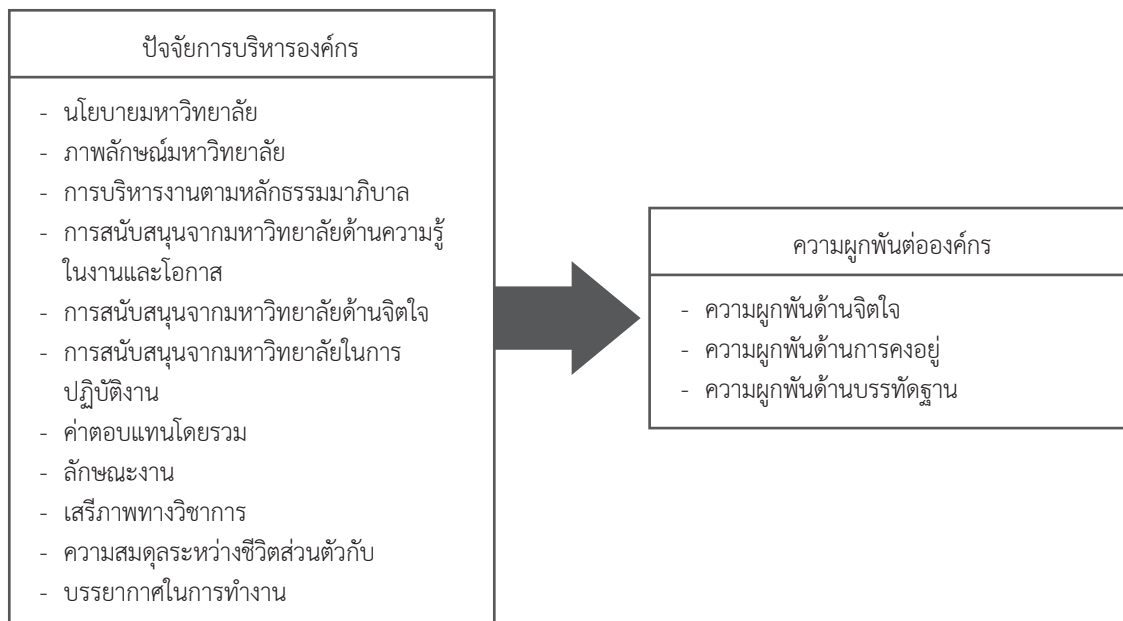
3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจและทำการศึกษากันถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการแต่ละคนก็มีมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

Steers (1977) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ตัวแปรที่สามารถระบุถึงคุณลักษณะของบุคคลนั้น เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ (2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ลักษณะหรือสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลาย ทักษะในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น และ (3) ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงานแต่ละคนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การว่าเป็นอย่างไร

ส่วน Gubman (1998) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ (1) แบงปันค่านิยม/เข้าถึงในเป้าหมาย หมายถึง การปรับค่านิยมของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์การจัดให้ (3) ลักษณะงาน หมายถึง ขอบเขตของงานท้าทายและน่าสนใจของงาน (4) ความสัมพันธ์ในงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง (5) ค่าตอบแทนโดยรวม หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทน (6) โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน และ (7) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ

3.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

ลักษณะงาน หมายถึง ขอบเขตภาระงาน ความน่าสนใจและความท้าทายในงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในงาน

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านความรู้ในงานและโอกาส หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนและให้โอกาสอาจารย์ในการพัฒนาความรู้ และการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ ให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าในตัวอาจารย์ และการดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่อาจารย์

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมและสอนงาน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์เมื่อมีปัญหา และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สมมติฐานงานวิจัย

4.1 ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่าง

4.3 ปัจจัยการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเน้นวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม และมีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 12,109 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ มีจำนวน 391 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 322 ตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อเป็นตัวแทนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 3 ท่าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 3 ท่าน

และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ ต้องเป็นอาจารย์ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลจากมหาวิทยาลัยว่าเป็นผู้ที่เสียสละและอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัย

5.2 เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 วัดปัจจัยการบริหารองค์การเป็นการสอบถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 วัดความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นการสอบถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ และการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

5.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา และความเที่ยงตรงทางด้านโครงสร้างของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha) รวม เท่ากับ 0.966 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวม เท่ากับ 0.927 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามของอาจารย์ มีความเชื่อถือได้ (Reliability) สามารถที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการทดสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาของข้อคำถามก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.4 วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยและวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละประเภทใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) ส่วนการค้นหาดัชนีปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์นั้นใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุแบบเข้าพร้อมกันหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ระดับปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.45$) ด้านเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=4.38$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=4.38$) ด้านภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.26$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=4.25$) ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.21$) ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านความรู้ในงานและโอกาส ($\bar{X}=4.12$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.11$) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ($\bar{X}=4.11$) ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=4.09$) และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.09$)

สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.36$) ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.07$) ด้านเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=3.93$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านความรู้ในงานและโอกาส ($\bar{X}=3.82$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.08$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.78$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.61$) ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.59$) ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.56$) และปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=3.39$) และด้านค่าตอบแทนโดยรวม ($\bar{X}=3.35$)

ในขณะที่มหาวิทยาลัยเอกชนมีปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้าน

เสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=3.87$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.72$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.69$) ด้านภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.60$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านความรู้ในงานและโอกาส ($\bar{X}=3.53$) ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.40$) ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.39$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.39$) ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.38$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=3.31$) และด้านค่าตอบแทนโดยรวม ($\bar{X}=2.93$)

6.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.55$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.43$) และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=4.40$) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.18$) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=4.16$) และความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.09$) ในขณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.99$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.80$) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.70$)

6.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยสถิติ F-test พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ($F=47.228$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยการบริหารองค์การในภาพรวมของมหาวิทยาลัยของรัฐ ($\bar{X}=4.24$) มีค่ามากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.78$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.48$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยมากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ทุกด้าน ยกเว้นด้านภาพลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีค่าเฉลี่ยมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ในขณะที่เดียวกันปัจจัยการบริหารองค์การของ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีค่าเฉลี่ยมากกว่ามหาวิทยาลัยเอกชนทุกด้านเช่นกัน ดังนี้ ด้านนโยบาย ($F=37.805$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านนโยบาย ($\bar{X}=4.19$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.59$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.41$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ($F=15.965$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.11$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.78$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.50$) ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($F=12.238$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.48$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.13$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=4.09$) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($F=40.394$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.08$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.40$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.02$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($F=34.353$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=4.25$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.39$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.31$) และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($F=31.025$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.78$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.39$) และสำหรับด้านภาพลักษณ์ ($F=49.630$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านภาพลักษณ์ ($\bar{X}=4.36$) มากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ ($\bar{X}=4.26$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.60$) ซึ่งผลวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยสถิติ F-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ($F=31.147$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การใน

ภาพรวม ($\bar{X}=4.47$) มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.15$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.87$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนทุกด้าน ในขณะที่ด้านอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนทุกด้านเช่นกัน ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($F=37.805$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.40$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.11$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.69$) ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($F=15.965$, $\text{sig.}=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.55$) มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.12$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.87$) ซึ่งผลวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุแบบเข้าพร้อมกันหมด พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.289$) รองลงมา คือ ด้านนโยบาย ($\beta=0.188$) ด้านภาพลักษณ์ ($\beta=0.186$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\beta=0.185$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.145$) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 55.00 ($\text{Adjusted } R^2=0.550$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.467$) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.285$) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 66.40 ($\text{Adjusted } R^2=0.664$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.422$) รองลงมา คือ ด้านนโยบาย ($\beta=0.265$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\beta=0.197$) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ร้อยละ 48.20 ($\text{Adjusted } R^2=0.482$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ ด้านนโยบายซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.474$) รองลงมา คือ ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($\beta=0.235$) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนได้ร้อยละ 34.40 ($\text{Adjusted } R^2=0.344$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

6.4 จากการสัมภาษณ์อาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์การที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยการบริหารองค์การด้านนโยบายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (ด้านความรู้และโอกาส, ด้านจิตใจ และด้านการปฏิบัติงาน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ด้านภาพลักษณ์ และค่าตอบแทนโดยรวม ตามลำดับ และอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนเองมีความผูกพันต่อองค์การและแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การผ่านทางพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป พร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ไม่พูดถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย ไม่ปฏิบัติตนให้มหาวิทยาลัยต้องเสื่อมเสียชื่อเสียง

7. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับปัจจัยการบริหารองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีระดับปัจจัยการบริหารองค์การอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความรู้สึกรักและผูกพัน

กับมหาวิทยาลัยของตน มีความต้องการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อไป และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัย ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับระดับปานกลางค่อนข้างสูง สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐการเอานโยบายการออกนอกระบบและการบรรจุอาจารย์ในสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ส่งผลให้อาจารย์รู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมและความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับอาจารย์ที่บรรจุเป็นข้าราชการ จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชน ในการบริหารงานบางครั้งก็ไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์มากนัก มุ่งเน้นการหารายได้เข้าสู่องค์กร จึงส่งผลให้อาจารย์รู้สึกว่าไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.289$) จึงเป็นการยืนยันได้ว่าเสรีภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยการบริหารองค์การที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003) ที่กล่าวว่า การได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ รวมถึงการได้ปฏิบัติงานที่ทำหาย และมีอิสระ/เสรีภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านนโยบายสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 2 ($\beta=0.188$) ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายถือเป็นตัวกำหนดแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงาน นโยบายถือเป็นปัจจัยการบริหารที่สามารถสร้างและทำลายความผูกพันต่อองค์กรได้ หากนโยบายที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อทั้งมหาวิทยาลัยและอาจารย์ก็จะได้รับการยอมรับและสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ แต่ถ้านโยบายที่กำหนดขึ้นส่งผลให้อาจารย์รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริงก็อาจทำให้อาจารย์มีความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัยลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Alhawary & Aborumman (2011) พบว่า นโยบายองค์การสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรและมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันกันต่อองค์กร ด้านภาพลักษณ์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 3 ($\beta=0.186$) ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

สามารถสะท้อนถึงภาพลักษณ์ของอาจารย์เช่นกัน มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับก็ทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนั้นได้รับการยอมรับเช่นกัน ทำให้อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ไม่ปฏิบัติตนให้เป็นการเสื่อมเสียเพื่อเป็นการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ International Survey Research (2004) ที่ระบุไว้ว่า ภาพลักษณ์ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกที่มององค์การ ดังนั้นองค์การที่มีภาพลักษณ์ที่ดีสามารถจูงใจให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป โดยภาพลักษณ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 4 ($\beta=0.185$) เนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานเป็นเรื่องที่อาจารย์เห็นว่ามีมีความสำคัญ เพราะทุกคนมีครอบครัว และต้องการเวลาส่วนตัว หากไม่สามารถจัดสรรเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ก็มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้ ทำให้อาจารย์รู้สึกอึดอัด รู้สึกเบื่อหน่าย และอาจนำสู่การตัดสินใจลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ของ Gubman (1998) พบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 5 ($\beta=0.145$) ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์คาดหวังเพียงแค่ว่าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ต้องรับผิดชอบ และจากการทดสอบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในมหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของ Alhawary & Aborumman (2011) ผลการศึกษา พบว่า เงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมากกว่าการเคารพและการยอมรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Calland (2012) ระบุว่า ค่าตอบแทนความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และกลยุทธ์ในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาจารย์ในอัตราที่เท่าเทียมกันทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในของกำกับรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน

2. มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรดูแลความแตกต่างด้านผลประโยชน์และสวัสดิการของอาจารย์ให้มีความเท่าเทียมกันระหว่างอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนควรจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ให้เท่าเทียมมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองและพัฒนาางของอาจารย์ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนและเป็นธรรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยใช้รอบความคิดบูรณาการระหว่างแนวคิดระดับองค์การและระดับปัจเจกบุคคลกับอาจารย์มหาวิทยาลัยในภาพกว้างมากยิ่งขึ้น เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตภูมิภาคหรือทั่วประเทศ

2. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องให้ครอบคลุมและกว้างขวางขึ้น เช่น สาเหตุที่ทำให้อาจารย์ตัดสินใจ

3. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนารูปแบบตลอดจนแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติและสามารถธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้กับมหาวิทยาลัยให้ยาวนานที่สุด

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). “ภาวะสมองไหลวิกฤตการณ์ระดับโลก” www.kriengsak.com/node/1411. Retrieved on 7 March 2015.

ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ. (2553). “แนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ” www.rajabhatwork.com/upload/images/.../New-higher-ed Retrieved on 23 August 2015.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย”. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 37(142), 16 - 32.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2542). “ความเป็นของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : อดีตถึงปัจจุบัน” <https://inin2539.wordpress.com/>

มหาวิทยาลัย/ความเป็นมาของมหาวิทยาลัย/
Retrieved on 19 September 2015.

อุทุมพร จามรมาน. (2542). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง การเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ภาษาอังกฤษ

Alhawary, F. A. & Aborumman, A. H. (2011). “Measuring the Effect of Academic Satisfaction on Multi - Dimensional Commitment: A Case Study of Applied Science Private University in Jordan.” *International Business Research*. 4 (2), 153 - 160.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.”

Journal of Occupational Psychology, 63 (1), 1 - 18.
Burke. (2003). “Employee Engagement” http://www.burke.com/eos/prac_EmployeeEngagement.891?_1.htm. Retrieved on 17 May 2015.

Calland, D. R. (2012). *Organizational Commitment among employees at a private nonprofit university in Virginia*. Doctoral Dissertation, Capella University.

Gubman, E. L. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw - Hill

International Survey Research. (2004). “Employee Engagement Model” <http://www.ISRIN.SIGHT.com> Retrieved on 17 May 2015

Porter, L.W. and others. (1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians.” *Journal of Applied Psychology*. 59 (5), 603 - 609.

Steers, R. M. (1977). “Antecedents and outcomes of organizational commitment.” *Administrative science quarterly*, 22(1), 46 - 47

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชน ในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-4212-1770 อีเมล : nampong_005@hotmail.com
รับเมื่อ 31 สิงหาคม 2561 ตอบรับเมื่อ 3 มีนาคม 2562

น้ำผึ้ง นานนท์¹
จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี จำนวน 267 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุที่มีตัวแปรหุ่น (Multiple Regression Analysis with Dummy Variable) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เรื่องระบบนิเวศชายฝั่งทะเลในระดับดีมาก มีความตระหนักในคุณค่าของการส่งเสริมและรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก แต่มีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลโดยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านของพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ด้านการใช้อย่างยั่งยืน และด้านการสงวนของหายาก ตามลำดับ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม พบว่า ประชาชนที่มีความรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศชายฝั่งทะเล และความตระหนักในคุณค่าการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี

คำสำคัญ : พฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล ปัจจัย ชุมชน

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Factors Affecting Behaviors on Coastal Natural Resources Conservation of People in Wat Chong Lom Community, Na Kluea Subdistrict, Banglamung District, Chon Buri Province.

¹ Corresponding Author, Tel. 09 4212 1770, E-mail : nampong_005@hotmail.com
Received 31 August 2018; Accepted 3 March 2019

Numpueng Naphan ¹
Chakchai Sueprasertsith ²

Abstract

The objectives of this study were 1) to study behaviors on coastal natural resources conservation and 2) to investigate factors affecting behaviors on coastal natural resources conservation of people in Wat Chong Lom community, Na Kluea subdistrict, Banglamung district, Chon Buri province. Data were gathered using a questionnaire distributed to 267 samples in the study area. Descriptive statistics were used to analyze the data, including frequency, percentage, mean, standard deviation and the hypothesis was tested using multiple regression analysis with dummy variable. The results of the study revealed that the study samples had a very good level of knowledge of coastal ecosystems and a good level of awareness of the value of supporting and conserving environmental quality. However, the overall level of coastal natural resources conservation behavior among the samples was low, with the highest level of conservation behavior for rehabilitation of degraded coastal resources, the second being sustainable consumption, and the last being conservation of rare species, respectively. Results of the investigation of the factors impacting behaviors on coastal natural resources conservation revealed that understanding of coastal ecosystems and awareness of the value of supporting and conserving environmental quality had a statistically significant impact on behaviors on coastal natural resources conservation of people in Wat Chong Lom community, Na Kluea subdistrict, Banglamung district, Chon Buri province with the level of statistical significance set at .01. Sex and level of education had no statistically significant impact on conservation behaviors in the study population.

Keywords : Behaviors on Coastal Natural Resource Conservation, Factors, Community.

¹ Graduate student in Master of Public Administration, Graduate School of Public Administration, Burapha University, Thailand

² Lecturer, Graduate School of Public Administration, Burapha University, Thailand

1. บทนำ

ทะเลและชายฝั่ง เป็นแหล่งผลิตปลาและสัตว์น้ำอื่นๆ อีกหลายชนิดที่เป็นอาหารของคนไทยแหล่งใหญ่แหล่งหนึ่งแล้ว ยังเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีความหลากหลายและมีคุณค่ามากมาย แต่ในปัจจุบันแหล่งทรัพยากรชายฝั่งของทะเลไทยเสื่อมโทรมอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากทะเลเป็นแหล่งสุดท้ายที่ของเสียจากแหล่งต่างๆ ซึ่งถูกพัดตามลำน้ำแล้วสะสมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริเวณอ่าวไทย ซึ่งมีแม่น้ำที่สำคัญถึงสี่สายไหลไปรวมกันคือ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน แม่น้ำแม่กลอง และแม่น้ำบางปะกง และยังมีสาเหตุสำคัญมาจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว บริเวณชายฝั่ง โดยเฉพาะชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยโดยไม่คำนึงถึงความเสื่อมโทรมที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางทะเล น้ำทะเลเสื่อมคุณภาพ และยังสร้างความเสียหายต่อพืชและสัตว์ที่อยู่อาศัยในทะเลและบริเวณชายฝั่ง และความเสียหายที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลย้อนกลับมายังมนุษย์ทั้งผลกระทบด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว ภาวะสุขภาพ ตลอดจนความขัดแย้งทางสังคม เป็นต้น (กรมควบคุมมลพิษ, 2560)

ชุมชน โดยเฉพาะบริเวณชายฝั่งทะเลและปากแม่น้ำที่มีชุมชนหนาแน่น เป็นแหล่งก่อให้เกิดมลพิษจากกิจกรรมต่างๆ ภายในบ้านเรือน ตลาดสด สำนักงาน โรงพยาบาล เช่น น้ำล้างจาน น้ำซักเสื้อผ้า ของเสียจากอาคารสำนักงานต่างๆ เป็นต้น ซึ่งน้ำทั้งนี้ดังกล่าวมีความสกปรกสูง (กรมควบคุมมลพิษ, 2560) และมีอันตรายต่อสัตว์น้ำเพราะคิดว่าเป็นอาหาร อีกทั้งขยะดังกล่าวใช้เวลาในการย่อยสลายนานของเสียที่ถูกทิ้งดังกล่าวเมื่อถูกพัดเข้าสู่ชายฝั่งจะทำให้บริเวณนั้นสกปรก เสียทัศนียภาพ และไม่เหมาะแก่การท่องเที่ยว (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2540) เช่นเดียวกับชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ซึ่งแต่เดิมมีสภาพเป็นป่าชายเลนที่มีต้นโกงกางขึ้นอย่างหนาแน่น อีกทั้งมีนกน้ำหายากหลายสายพันธุ์ รวมทั้งสัตว์น้ำขนาดเล็กที่ใช้เป็นพื้นที่อนุบาล ต่อมาเมื่อจัดตั้งเมืองพัทยาในปี พ.ศ. 2521 ชุมชนวัดช่องลมได้ขยายตัวและเริ่มมีประชาชนเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่มากขึ้นเรื่อยๆ การขยายตัวของชุมชนทำให้ป่าชายเลนถูกรุกทำลาย ต้นไม้เริ่มล้มตายเพราะถูกตัดฟันเพื่อการค้า ตลอดจนปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น กรอบกับมีขยะบางส่วนที่ถูกพัดเข้ามาจากภายนอกชุมชนในช่วงเวลาน้ำลงทำให้มีปริมาณขยะตกค้างเป็นจำนวนมาก เช่นเดียวกับ

ปัญหาน้ำเสียที่เกิดจากชุมชน ซึ่งไม่มีระบบบำบัดและรับน้ำเสียจากท่อระบายน้ำที่อยู่ริมถนนระบายลงสู่ชายฝั่งทะเล (คณะนักสะกิด, สัมภาษณ์, 17 พฤษภาคม 2560) ป่าชายเลนบริเวณวัดช่องลมถือเป็นผืนป่าชายเลนที่อุดมสมบูรณ์แหล่งสุดท้ายของเมืองพัทยา จ.ชลบุรี นั้น (MGR online, 2560) ปัจจุบันมีสภาพทรุดโทรมอย่างมากจากการบุกรุกแผ้วถางลำคลองเพื่อสร้างที่อยู่อาศัยของชาวบ้าน โดยเฉพาะบริเวณคลองนกยางบริเวณชุมชนหลังวัดช่องลม ที่มีความยาวตลอดลำคลองประมาณ 1 กิโลเมตร มีสิ่งปลูกสร้างรุกล้ำแนวคลองสาธารณะถึง 117 ราย (ศูนย์ข่าวศรีราชา, 2560) อีกทั้งยังมีเศษขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกทิ้งไว้เต็มแนวลำคลอง รวมถึงน้ำเน่าเสียจากการชำระล้างสิ่งสกปรกจากชุมชนที่ถูกปล่อยทิ้งลงแหล่งน้ำอย่างไม่ใส่ใจต่อคุณภาพของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล โดยเฉพาะพื้นที่อนุบาลสัตว์น้ำขนาดเล็ก และแหล่งเพาะพันธุ์นกหายากหลากหลายสายพันธุ์ ซึ่งอาจเข้าขั้นวิกฤติและส่งผลกระทบต่อสัตว์อพยพหรือสูญพันธุ์จากพื้นที่ไปในที่สุด จึงกล่าวได้ว่าปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านชายฝั่งทะเลในชุมชนวัดช่องลมเกิดความเสื่อมโทรมเป็นอย่างมากอันเนื่องมาจากพฤติกรรมของประชาชนในชุมชนเอง (M-Thai, 2560; กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2560; MGR Online, 2560)

จากปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับชุมชนวัดช่องลมข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง พฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี เป็นอย่างไร และปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี เพื่อมุ่งหวังให้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี

3. สมมติฐานการวิจัย

เพศ การศึกษา ความรู้เรื่องระบบนิเวศชายฝั่งทะเล และความตระหนักในคุณค่าการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี

4. การทบทวนวรรณกรรม

ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชายฝั่งทะเล จัดเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตในทะเล ทั้งพืช สัตว์ และพืชน้ำที่มีหลากหลายทางชีวภาพสูง เป็นแหล่งที่มนุษย์สามารถเข้าไปใช้ประโยชน์ได้มาก (สุกาญจน์ รัตนเลิศสุธรรม, 2550) แต่ในขณะเดียวกันแหล่งที่อยู่อาศัย ชายฝั่งเป็นบริเวณที่ถูกรบกวนและทำลายจนความอุดมสมบูรณ์และความหลากหลายทางชีวภาพลดลง ทั้งยังเป็นแหล่งสะสมของเสียจากบ้านเรือน ทำให้ทรัพยากรชายฝั่ง ทะเลและสิ่งแวดล้อมรอบชายฝั่งได้รับผลกระทบ

เมื่อพิจารณาถึงชายฝั่งทะเล เป็นพื้นที่ที่อยู่ระหว่าง ระดับน้ำลงต่ำสุดและระดับน้ำขึ้นสูงสุด โดยมีชายหาดที่เกิดขึ้นจากการสะสมของตะกอนต่างๆ ที่ไม่อดตัวกันแน่น ซึ่งถูกพัดพามาสู่ฝั่งและรวมตัวเป็นรูปร่างลักษณะต่างๆ ทั้งนี้ชายหาดทำหน้าที่เป็นเขตแดนกั้นระหว่างทะเลกับ แนวชายฝั่งทะเลซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของพืชและสัตว์ รวมทั้ง เป็นแหล่งพลังงานของนกและปลาทะเลหลายชนิด ดังนั้น ชายฝั่งทะเลจึงไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างถาวร แต่เป็นสภาพ ภูมิประเทศที่มีการกัดเซาะและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอหรือ มีการงอกเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (สุกาญจน์ รัตนเลิศสุธรรม, 2550)

เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชายฝั่งทะเล ประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญได้แก่ น้ำ ป่าชายเลน สัตว์น้ำ ดิน แร่ธาตุ ภูเขาไฟ ปะการัง หาดทราย เกาะแก่งต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันภายในระบบ นิเวศที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้นหากมีการทำลายสิ่งใด สิ่งหนึ่งในระบบจะส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ด้วย ทรัพยากร หรือสิ่งแวดล้อมแต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะตัวที่ แตกต่างกันไป ดังนั้นวิธีการในการอนุรักษ์จึงมีความแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติสามารถผสมผสานการ อนุรักษ์ทรัพยากรเหล่านี้ร่วมกันได้ ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษา เฉพาะทรัพยากรน้ำ สัตว์น้ำ ป่าชายเลน และนกในระบบนิเวศ ชายฝั่งทะเลโดยมีรายละเอียดดังนี้

น้ำ เนื่องจากน้ำเป็นทรัพยากรที่สามารถหมุนเวียน ในวัฏจักรกลับมาใช้ได้ใหม่ได้ ปัญหาของทรัพยากรน้ำจึงเป็น ปัญหาด้านคุณภาพของน้ำไม่เหมาะสม โดยใช้จนเกินความ สามารถในการฟื้นตัวของระบบนิเวศของสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ปัญหาด้านคุณภาพของน้ำจะต้องอาศัยความร่วมมือจาก หน่วยงานทั้งภาครัฐและประชาชนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากร น้ำเป็นสำคัญ (สวัสดี โนนสูง, 2543)

สัตว์น้ำ พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. 2490 มาตรา 4 (1) ได้ให้ความหมายของสัตว์น้ำ หมายถึง สัตว์น้ำ ที่อาศัยอยู่ในน้ำ หรือมีวงจรชีวิตส่วนหนึ่งอยู่ในน้ำ หรือ อาศัยอยู่ในบริเวณที่น้ำท่วมถึง เช่น ปลา เต่า กระ กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเลื้อยคลาน รวมทั้งไข่ของสัตว์น้ำ เหล่านี้ทุกชนิด สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์น้ำจำพวก หอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำจำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ หินปะการัง กัลปังหา และจำพวกสาหร่าย ทะเล และพันธุ์ไม้น้ำอื่นๆ

ป่าชายเลน เป็นป่าที่ขึ้นอยู่ในดินเลนมีน้ำเค็มท่วมถึง ถิ่นการกระจายของป่าชนิดนี้ในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ฝั่ง ตะวันออก บริเวณปากแม่น้ำเจ้าพระยาและชายฝั่งทะเลทาง ภาคใต้ ป่าชายเลนเป็นระบบนิเวศที่รวมของธาตุอาหารที่ พัดลงมากับสายน้ำ เป็นที่หากินของสัตว์ทะเล ตลอดจน พรรณไม้ส่วนใหญ่มีรากค้ำยัน รากหายใจ และพุ่มพอง ผลของ พรรณไม้เหล่านี้มีการปรับให้ลอยน้ำได้ดี และสามารถปักดิน ได้ง่าย ปัญหาของป่าชายเลนที่สำคัญคือ พื้นที่ป่าชายเลน มีจำนวนลดลงเรื่อยๆ ซึ่งการสูญเสียป่าชายเลนเท่ากับการ สูญเสียระบบนิเวศที่มีคุณค่ามหาศาล ในการเป็นแหล่งรวม ของพืช สัตว์น้ำ และสัตว์บก การอนุรักษ์และการจัดการป่า ชายเลน มีหลักการจัดการอยู่ 2 ประการ (สนธิ อักษรแก้ว, 2539) คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลนให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชนและใช้ประโยชน์จากผลผลิตป่าชายเลน ในระยะยาว รวมทั้งการฟื้นฟูสภาพป่าชายเลนขึ้นใหม่ นอกจากนี้ต้องควบคุมและลดจำนวนกิจกรรมที่ใช้ประโยชน์ โดยไม่ถูกหลักการอนุรักษ์ และนำไปสู่การทำลายทรัพยากร

นกในระบบนิเวศชายฝั่งทะเล นกที่อาศัยอยู่ในระบบ นิเวศชายฝั่งทะเลของไทย มีทั้งนกประจำถิ่น และนกอพยพ ย้ายถิ่นในช่วงฤดูหนาว แบ่งได้ 4 กลุ่มใหญ่ (กรมทรัพยากร ทางทะเลชายฝั่ง, 2561) ได้แก่ นกป่า (Forest Birds) นกน้ำ (Water Birds) นกชายเลน (Shorebirds) และนกทะเล (Seabirds) ไม่น้อยกว่า 280 ชนิด โดยนกอพยพบางจำพวก ใช้ชายฝั่งทะเลไทยเป็นจุดพักหากินและ/หรือหลบภัยจาก คลื่นลมมรสุมที่รุนแรงและ/หรือ เป็นแหล่งสร้างรังวางไข่

ปัจจุบันนกหลายชนิดกำลังลดลงเนื่องจากแหล่งที่เคยอยู่อาศัยถูกทำลายหรือถูกแปรสภาพไป โดยเฉพาะพื้นที่ชายฝั่งอ่าวไทยตอนใน ส่งผลกระทบต่อนกในระบบนิเวศชายฝั่งทะเล เพราะนกเหล่านี้หากินสัตว์หน้าดินขนาดเล็กที่อาศัยอยู่ตามหาดเลน/หาดทราย ได้แก่ ไข่เต่านทะเล ปลาไวอ่อน กุ้ง ปู แมลง และตัวอ่อนแมลง เป็นอาหาร ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงสภาพ หรือการพัฒนาขนาดใหญ่ในพื้นที่ดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงการไหลเวียนของน้ำทะเล หรือฝุ่นตะกอนที่อาจปนเปื้อนในระบบนิเวศหาดเลน/หาดทราย ย่อมส่งผลต่อจำนวนประชากรของนกในระบบนิเวศชายฝั่งทะเลทั้งสิ้น (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2561)

พฤติกรรมมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม

เมื่อพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อมต้องมีการพิจารณาถึงรูปแบบของการออกแบบทางกายภาพ (Physical Design) ควบคู่กันกับพฤติกรรมที่แสดงออกมามากกว่า (Overt Behavior) โดยที่พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น จะมีขั้นตอนของการเกิดพฤติกรรม 3 กระบวนการ (ศิริภา จามรมาน และทิพย์วัลย์ สุรินยา, 2530) ดังนี้

กระบวนการเรียนรู้ (Perception) คือกระบวนการรับรู้ข่าวสารหรือสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมโดยผ่านระบบประสาท ซึ่งรวมถึงความรู้สึก (Sensation)

กระบวนการรู้ (Cognition) คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตที่รวมการเรียนรู้ การทำ การคิด และการพัฒนา ซึ่งเป็นขบวนการทางปัญญา

กระบวนการเกิดพฤติกรรมในสภาพแวดล้อม (Spatial Behavior) คือ กระบวนการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในสภาพแวดล้อม ซึ่งสังเกตเห็นได้จากภายนอก

กระบวนการข้างต้นนี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์ซับซ้อน ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถแยกขั้นตอนออกมาอย่างเคร่งครัด ประกอบกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสภาพแวดล้อมนั้น ไม่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่ปรากฏจริง แต่เกิดจากจินตนาการ ถ่ายทอดออกมาเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม ผ่านตัวกำหนดทางด้านมนุษย์ ประกอบด้วยอิทธิพลทางด้านสรีรวิทยา บุคลิกภาพ สังคม และวัฒนธรรม และตัวกำหนดทางสภาพแวดล้อมกายภาพ ในมิติของการส่งเสริม/ขัดขวางพฤติกรรม สภาพแวดล้อมในฐานะสิ่งเร้า ตำแหน่งแห่งที่ของสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สัมพันธ์ด้วย จนก่อให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่สุด (วิลลิสท์ธิ์ หยางกูร, 2537 : 50) โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ซึ่งเป็นสิ่งที่คอยคำนวณความเป็นอยู่ของมนุษย์ในทุกๆ ด้าน ทั้งเป็นแหล่งปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการดำรงชีวิต กำหนดการตั้งถิ่นฐานและชุมชน เป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจและลักษณะอาชีพ กำหนดลักษณะทางวัฒนธรรมและการเมือง เป็นต้น (ชนันภรณ์ อารีกุล และคณะ, 2560) ดังนั้นการศึกษาสิ่งแวดล้อมจะทำให้ประชาชนหรือชุมชนมีความรู้ เกิดความตระหนัก และรู้จักใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาด ก่อเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

หลักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ธรรมชาติของทรัพยากรแต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกัน ทรัพยากรบางประเภทอาจเกิดการสูญหายหมดไปได้ ในขณะที่บางประเภทสามารถหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดหลักการอนุรักษ์ทรัพยากรให้ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การวางแผนการจัดการหรือมาตรการการอนุรักษ์ (เกษม จันทรแก้ว, 2543) ดังนี้

การใช้แบบยั่งยืน ทรัพยากรทุกประเภทต้องมีแผนการใช้แบบยั่งยืน (Sustainable Utilization) ซึ่งต้องวางแผนการใช้ตามสมบัติเฉพาะตัวของทรัพยากร พร้อมทั้งเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับชนิดทรัพยากร ปริมาณและช่วงเวลาการเก็บเกี่ยว/นำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการกำจัด/บำบัดของเสียและมลพิษให้หมดไปหรือเหลือน้อยจนไม่มีพิษภัย

ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติอาจเกิดการเสื่อมโทรม เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสม เมื่อทรัพยากร/สิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมจำเป็นต้องฟื้นฟูให้ดีขึ้นก่อน จนทรัพยากร/สิ่งแวดล้อมนั้นๆ ตั้งตัวได้จึงสามารถนำไปใช้ได้ในอนาคตต่อไป ในบางครั้งอาจใช้เวลาในการฟื้นฟูการกำจัด การบำบัด หรือการทดแทนเป็นกรณี

การสงวนของหายาก ทรัพยากรบางชนิดเป็นสิ่งหายากหรือเกิดภาวะขาดแคลน หากปล่อยให้มีการใช้เกิดขึ้นแล้ว อาจทำให้เกิดการสูญพันธุ์ได้ จำเป็นต้องสงวนหรือเก็บรักษาไว้ เพื่อเป็นแม่พันธุ์หรือเป็นตัวแบบในการผลิตให้มากขึ้น จนแน่ใจว่าได้ผลผลิตมากพอแล้ว จึงสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อไปได้

สาเหตุของความเสื่อมโทรมในทรัพยากรธรรมชาติ การวิเคราะห์สาเหตุของความเสื่อมโทรมในทรัพยากรธรรมชาติมาจากหลายๆ ปัจจัย (พิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา 50 พรรษาสยามบรมราชกุมารี, 2562) ได้แก่

สาเหตุจากธรรมชาติ ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมในทรัพยากรชายฝั่งทะเลจากธรรมชาติมีได้

หลายรูปแบบ เช่น การเกิดพายุและคลื่นลม การลดลงของระดับน้ำอย่างผิดปกติ คลื่นเปลี่ยนทิศทาง เป็นต้น

สาเหตุจากมนุษย์ กิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ที่บริเวณชายฝั่งนั้นเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสภาพแวดล้อมทางทะเล ได้แก่ ก) น้ำเสีย ประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีผลให้มีการปล่อยน้ำเสียปริมาณมากสู่อ่าว/ชายฝั่งทะเลมากยิ่งขึ้น ข) คราบน้ำมันและน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อเกิดน้ำมันรั่วครอบคลุมพื้นที่ชายฝั่ง จะฆ่าสัตว์น้ำและเกิดการปนเปื้อนในตะกอนและน้ำบริเวณรอบๆ ส่วนน้ำเสียจากอุตสาหกรรมนั้นจะทำลายระบบนิเวศในทะเล ค) การทำลายหน้าดินจากการใช้ประโยชน์ที่ดิน หรือถากถางพื้นที่ป่าทำให้ในช่วงที่ฝนตกหนัก ดินจะถูกชะล้างลงสู่ทะเลหรือเกิดการพังทลายของชายฝั่ง ง) การทำประมงมากเกินไป และการใช้เครื่องมือแบบทำลายล้าง เช่น การวางระเบิด และวางยาเบื่อปลา เป็นต้น จ) การเก็บและทำลายแนวปะการัง ฉ) ปัญหาจากการท่องเที่ยว เช่นปัญหาขยะจากการท่องเที่ยว การทำลายทรัพยากรธรรมชาติจากความไม่ตั้งใจของนักท่องเที่ยว เป็นต้น และ ช) การพัฒนาชายฝั่ง เมื่อประชากรเข้ามาใช้พื้นที่เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาแนวชายฝั่งมากขึ้นด้วย มีการนำเอากิจกรรม และสิ่งปลูกสร้างต่างๆ เข้ามาในพื้นที่ชายฝั่ง เช่น การใช้พื้นที่เพื่ออุตสาหกรรม สร้างที่อยู่อาศัย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามบิน การก่อสร้างท่าเรือ การขุดลอก เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดหลักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของเกษม จันทรแก้ว (2543) มากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล โดยมีมิติที่พิจารณาดังนี้ ด้านการใช้แบบยั่งยืน ด้านการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม และด้านการสงวนของหายาก สำหรับการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล ผู้วิจัยกำหนดจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพศ : พรรณี บุญประกอบ (2547) พบว่า เพศหญิงมีพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากกว่าเพศชาย อดิรัตน์ ธนนันท์ (2546) พบว่า นักเรียนเพศหญิงมีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชายฝั่งทะเลในระดับสูงมีสัดส่วนสูงกว่านักเรียนเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทรงพล แสงประกาย (2544) พบว่า เพศมีผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในบริเวณบึงบอระเพ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การศึกษา : จุฑาทิพย์ ถิ่นกลาง (2558) พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์ป่าชายเลนของประชาชนในอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05; กิตติ บุญรัตนเนตร (2545) พบว่า ผู้ประกอบการในเขตเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมอนุรักษ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทรงพล แสงประกาย (2544) พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในบริเวณบึงบอระเพ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความรู้เรื่องระบบนิเวศชายฝั่งทะเล : พิชิภัณทสถานธรรมชาตวิทยา 50 พรรษาสยามบรมราชกุมารี (2562) กล่าวว่า หากคนในชุมชนมีความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลอย่างดี เขาจะสามารถใช้ทรัพยากรทางทะเลโดยไม่ทำลายระบบนิเวศแนวปะการัง และสร้างการใช้ประโยชน์ทรัพยากรแบบยั่งยืน (Ecologically Sustainable); วรรัตน์ วัฒนชนโนบล และคณะ (2553) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ต้นน้ำของชุมชนถ้ำผิง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05; กิตติ บุญรัตนเนตร (2545) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของผู้ประกอบการในเขตเมืองพัทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมสกุล แอลเฟรด (2540) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชนท้องถิ่นในเกาะล้าน เมืองพัทยา ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวธรรมชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความตระหนักในคุณค่าการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม : ประพล มลิทธจินดา (2542) และพิเชษฐ ตุ่มมล (2546) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือสัมผัสจากสิ่งเร้าแล้วจะเกิดการรับรู้ขึ้น เมื่อเกิดการรับรู้แล้วต่อไปก็จะนำไปสู่การเกิดความเข้าใจในสิ่งเร้านั้น และนำไปสู่การเรียนรู้เป็นขั้นต่อไป คือ มีความรู้ในสิ่งนั้น เมื่อบุคคลเกิดความรู้แล้วจะมีผลไปสู่ความตระหนักในที่สุด ทั้งความรู้และความตระหนักจะนำไปสู่การกระทำ และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ และสุดท้ายแล้ว (2552) พบว่า ความตระหนักในการแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต

กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการช่วยลดปัญหาภาวะโลกร้อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิธีกรวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในชุมชนวัดช่องลม จำนวน 803 คน (สำนักบริหารการทะเบียน, กรมการปกครอง ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2559) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (ประกอบกรรณสูตร, 2538) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 จำนวน 267 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ย่านที่อยู่อาศัยแบ่งชั้นภูมิ (Strata) จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้เรื่องระบบนิเวศชายฝั่งทะเล มีลักษณะคำถามแบบตอบถูกผิด (True-False Question) จำนวน 18 ข้อ ได้ค่า KR-20 เท่ากับ .758 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความตระหนักในคุณค่าของการส่งเสริมและรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม มีลักษณะคำถามแบบมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert's scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .742 และตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ได้ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .848 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ก) ศึกษาพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ข) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม

อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุที่มีตัวแปรหุ่น (Multiple Regression Analysis with Dummy Variable)

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 267 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.05 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 31.84 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ย่านติดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา คิดเป็นร้อยละ 34.08 มีความรู้เรื่องระบบนิเวศชายฝั่งทะเลในระดับดีมาก (ตอบถูกมากกว่าร้อยละ 80) คิดเป็นร้อยละ 50.56 และมีความตระหนักในคุณค่าของการส่งเสริมและรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, $SD=0.70$)

6.2 พฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง

ประชาชนมีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลโดยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.50$, $SD=0.45$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม (X=2.57, $SD=0.59$) ด้านการใช้้อย่างยั่งยืน ($\bar{X}=2.56$, $SD=0.51$) และ ด้านการสงวนของหายาก ($\bar{X}=2.38$, $SD=0.60$) ตามลำดับ

6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม พบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศชายฝั่งทะเลและความตระหนักในคุณค่าการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชน
วัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ด้วย Multiple Regression Analysis with Dummy Variable

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล	b	SEB	Bata	t	Sig.
เพศ (หญิงเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ชาย	.012	.054	.013	.221	.825
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีและสูงกว่า เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ประถมศึกษา	.064	.110	.052	.585	.559
มัธยมศึกษาตอนต้น	.015	.100	.015	.148	.882
มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	.010	.098	.011	.104	.917
อนุปริญญา/เทียบเท่าหรือสูงกว่า	.037	.110	.029	.341	.733
ความรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศชายฝั่งทะเล	-.074	.013	-.411	-5.882**	.000
ความตระหนักในคุณค่าการส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม	.218	.044	.340	4.998**	.000
Constant	2.657**				
R ²	0.143				
Adjusted R ²	0.120				
F	6.164**				
SE	0.423				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการวิจัยมาพิจารณากับแนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรมนำมาอภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลในชุมชนวัดช่องลม พบว่า กลุ่มตัวอย่างประชาชนมีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลโดยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างประชาชนมีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล ด้านการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้ อย่างยั่งยืนมีพฤติกรรมการอนุรักษ์อยู่ในระดับมากเช่นกัน ในขณะที่ด้านการสงวนของหายากมีพฤติกรรมการอนุรักษ์อยู่ในระดับน้อยซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของวรารัตน์ วัฒนธโนบล และคณะ (2553) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนบ้านถ้ำผึ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีค่าใกล้เคียงกับผลการศึกษา

ครั้งนี้ คือ $\bar{X}=2.55$, $S.D.=0.82$ เมื่อพิจารณาารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปลูกและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ($\bar{X}=2.82$, $S.D.=0.91$) ด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ($\bar{X}=2.57$, $S.D.=0.77$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X}=2.43$, $S.D.=1.02$) และด้านป้องกันรักษาพื้นที่ต้นน้ำ ($\bar{X}=2.37$, $S.D.=0.97$) ตามลำดับ และ การศึกษาของจุฑาธิป ถิ่นถลาง (2558) ที่พบว่า พฤติกรรม การอนุรักษ์ป่าชายเลนของครัวเรือนในอำเภอขนอม จังหวัด นครศรีธรรมราช อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=10.79$, $S.D.=4.43$; เมื่อกำหนดให้พิสัยของคะแนนพฤติกรรมอยู่ระหว่าง 0-24 คะแนน) ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนในชุมชนวัดช่องลม จังหวัด ชลบุรี ดำเนินการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล ในกิจกรรมย่อยๆ ที่ตนเองสามารถปฏิบัติได้ เช่น การไม่ตัด ต้นไม้/ทิ้งขยะของเสียลงชายฝั่ง/จับสัตว์น้ำในฤดูวางไข่ การ เก็บขยะตามลำคลองและชายฝั่ง เป็นต้น แต่กิจกรรมหลักที่อาศัยความร่วมมือของชุมชน และงบประมาณ/ทรัพยากรในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล เช่น การพูดคุย

ออกกฎและรณรงค์ในการอนุรักษ์ป่าชายเลน การปลูกป่าชายเลน การวางแผนการปลูกและใช้ประโยชน์จากป่าชายเลน การเฝ้าระวังการทำลายทรัพยากรชายฝั่งทะเล เป็นต้น ประชาชนในชุมชนยังสามารถปฏิบัติได้อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัญชัย ต้นขเทศ และคณะ (2559) ที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มมอญพลัดถิ่นกระทำได้เพียงลักษณะการเป็นแรงงานหรือการรับจ้างดำเนินการต่างๆ แต่ยังไม่มีความบทบาทในฐานะผู้ออกความคิดเห็นหรือผู้ดำเนินการหลักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม พบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศชายฝั่งทะเล มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมสกุล แอลเฟรด (2540) และกิตติ บุญรัตนเนตร (2545) ที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของประชาชน มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าความรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศชายฝั่งทะเลมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบ หรือแปรผกผัน กล่าวคือ ประชาชนที่มีความรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศชายฝั่งทะเลมากจะมีแนวโน้มของพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลอยู่ในระดับน้อยลงเป็นผลตามมานั้นหมายความว่า แม้ว่าประชาชนจะมีความรู้มากแต่บางครั้งในการดำเนินการในกิจกรรมบางอย่างก็ไม่สามารถเข้าร่วมปฏิบัติได้ เช่น การจัดทำแนวทางหรือการวางแผน การเฝ้าระวัง เป็นต้น ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลนั้น ประชาชนอาจจะมองว่าเป็นเรื่องของทางการหรือหน่วยงานราชการมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับวิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ (2548) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ทั้งในระบบและนอกระบบที่ผ่านมา ประสบกับความล้มเหลวในการให้ความรู้และความเข้าใจอันถูกต้อง ไม่สามารถสร้างเสริมให้เยาวชน ประชาชนได้เกิดความตระหนักและมีพฤติกรรมในการมีส่วนร่วม ทั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมได้

นอกจากนี้ความตระหนักนั้นยังมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ทั้งนี้เนื่องมาจากทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลในพื้นที่ชุมชนนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน ซึ่งหากไม่มีการอนุรักษ์หรือสงวนไว้ อาจส่งผลต่ออาชีพและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนนั้นโดยตรง เมื่อประชาชนรู้คุณค่าในทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล จะรู้สึกหวงแหนและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความตระหนักของประพล มลิทินจินดา (2542) และพิเชษฐ ตุ่มมล (2546) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือสัมผัสจากสิ่งเร้าแล้วจะเกิดการรับรู้ขึ้น เมื่อเกิดการรับรู้แล้วจะนำไปสู่การเกิดความเข้าใจในสิ่งเร้านั้นและนำไปสู่การเรียนรู้เป็นขั้นต่อไป คือ มีความรู้ในสิ่งนั้น และเมื่อบุคคลเกิดความรู้อีกแล้วจะส่งผลไปสู่ความตระหนัก ในที่สุดแล้วทั้งความรู้และความตระหนักก็จะนำไปสู่การกระทำและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ และยังสอดคล้องกับสุดมา แสงวิเชียร (2552) พบว่า ความตระหนักในการแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการช่วยลดปัญหาภาวะโลกร้อน

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม พบว่า เพศ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของประชาชนในชุมชนวัดช่องลม ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ขัดแย้งกับกับผลการศึกษาของทรงพล แสงประกาย (2544) กิตติ บุญรัตนเนตร (2545) อิดารัตน์ ธนารักษ์ (2546) พรรณี บุญประกอบ (2547) จุฑาทิพย์ ถิ่นกลาง (2558) ที่พบว่า เพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการรณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีจิตสำนึกและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลในพื้นที่ เพื่อที่จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามา

มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม โดยกำหนดช่วงเวลาการดำเนินงานให้ชัดเจน อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ประสานงานให้ประชาชนในชุมชนร่วมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อตกลงในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของชุมชนให้ยั่งยืน

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ชุมชนควรมีการจัดกิจกรรมในการรณรงค์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล เช่น การจัดกิจกรรมเดินเก็บขยะชายฝั่งหรือตามชุมชน การปลูกป่าโกงกาง การทำปะการังเทียม โครงการบ้านปู เป็นต้น เพื่อเป็นการปลูกฝังเยาวชน และประชาชนในชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลจนก่อเกิดความรัก ความหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล ตลอดจนเห็น ผลเสีย/ผลกระทบจากการไม่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล และ พร้อมที่จะลงมืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลอย่างไม่มีเงื่อนไข

8.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาเพียงปัจจัยระดับบุคคล ยังมีปัจจัยในระดับอื่นที่ผู้วิจัยมิได้ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยระดับชุมชน เช่น ความหนาแน่นของประชากรในชุมชน ความเป็นเมือง/ชนบทของชุมชน เป็นต้น และ ปัจจัยระดับนโยบาย/สังคม เช่น ยุทธศาสตร์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งของเมืองพัทยา การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของเมืองพัทยา นโยบายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลของรัฐบาล เป็นต้น นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังขาดการศึกษาในประเด็นวิธีการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมนี้ได้ได้อย่างไร (How) และเงื่อนไขอะไรจึงจะเกิดพฤติกรรมนี้ขึ้น (What Conditions) การตอบปัญหาเชิงลึกในประเด็นข้างต้นจำเป็นต้องอาศัยวิธีวิทยาแบบผสมผสานและเป็นสหสาขาวิชา อาทิ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมควบคุมมลพิษ. (2560). เกร็ดความรู้มลพิษทางทะเล. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2XrZyNS> (1 พฤษภาคม).

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2560). สบทช.2 แฉข้อมูลกรณีข่าว “หตุ! ป้าชายเลนผืนสุดท้าย พัทยา บุกรุกที่-โกงกางเหียน-ขยะเกลื่อน”. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2UgnrWZ>

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2561). คู่มือจำแนกชนิดพันธุ์นกในระบบนิเวศชายฝั่งทะเล. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางทะเล ชายฝั่งทะเล และป่าชายเลน, กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2540). นโยบายและแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์. กรุงเทพฯ : กรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

กิตติ บุญรัตน์เนตร. (2545). พฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่งทะเลของผู้ประกอบการในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

เกษม จันทรแก้ว. (2543). โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อม แหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คะนิง นักสะกิด. (2560, 17 พฤษภาคม). ประธานกรรมการชุมชนวัดช่องลม. สัมภาษณ์.

จุฑาธิป ถิ่นถลาง. (2558). ความรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ป่าชายเลน: กรณีศึกษาอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารธรรมศาสตร์, 34(1), 103 - 121.

ชนันภรณ์ อารีกุล, อุทัย สติมัน และพระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญญา. (2560). ความสัมพันธ์มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 3(2), 78 - 87.

ทรงพล แสงประกาย . (2544). พฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในท้องถิ่น กรณีศึกษา บึงบอระเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัยมหิดล.

ธิดารัตน์ ธนันทน์. (2546). ความรู้ และพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชายฝั่งทะเลของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ประคอง กรรณสูตร. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทาง
พฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนัก
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพล มลิทธจินดา. (2542). ความตระหนักในปัญหา
สิ่งแวดล้อมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรรณี บุญประกอบ และคณะ. (2547). กลยุทธ์สำหรับ
ครอบครัวในการพัฒนาพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่ง
แวดล้อมในเด็กไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระราชบัญญัติการประมง. (2490). ราชกิจจานุเบกษา.
หน้า 81 - 101.
- พิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา 50 พรรษาสยามบรม
ราชกุมารี. (2562). กลไกการเผยแพร่ข้อมูล
ข่าวสารความหลากหลายทางชีวภาพจังหวัด
สงขลา. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2Tjpkod>
- พิเชษฐ คุ้มมล. (2546). ความตระหนักของราษฎรต่อการ
อนุรักษ์ทรัพยากรสัตว์ป่า ในเขตห้ามล่าสัตว์ป่า
ถ้ำค้างคาวและวัดช่องเขาพราน จังหวัดราชบุรี.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารทรัพยากรป่าไม้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรัตน์ วัฒนธโนบล, กิตติชัย รัตน์ และไพศาล เพ็ชรพลาย.
(2553). ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของชุมชนในการ
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ต้นน้ำของชุมชน
บ้านถ้ำผึ้ง ตำบลต้นยวน อำเภอพนม จังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
(บัณฑิตศึกษา), 10(2), 140 - 147.
- วิมลสิทธิ์ หยางกูร. (2537). พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพ
แวดล้อม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ (2548) การบริหารจัดการ
สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริณา จามรمان และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2530). การศึกษา
ลักษณะปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพและสุขภาพจิต
ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีผล
สัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน. กรุงเทพฯ :
คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภย์ข่าวศรีราชา. (2560). ชาวบ้านคลองนกยางยื่นหนังสือ
ขอยึดเวลาอยู่ต่อในพื้นที่บุกรุกจากเมืองพัทยา. MGR
Online. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2SuOFYa>
- สนธิ อักษรแก้ว. (2539). ระบบนิเวศป่าชายเลนและ
แนวโน้มนโยบายการปลูกและฟื้นฟูป่าชายเลน
ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สมสกุล แอลเฟรด. (2540). พฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากร
การท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชนใน
ท้องถิ่น กรณีศึกษา เกาะล้าน เมืองพัทยา.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สวัสดิ์ โนนสูง. (2543). ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- สุกาญจน์ รัตนเลิศนุสรณ์. (2550). หลักการจัดการ
สิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- สุดตมา แสงวิเชียร. (2552). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้
ความตระหนัก และพฤติกรรมมีส่วนร่วม
ในการช่วยลดภาวะโลกร้อนของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สำนัก
บริหารการทะเบียน, กรมการปกครอง. (2559).
ฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/1JYzpvJ>
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม. (2561). “เผยแพร่สถานการณ์น้ำ - นก
ป่าชายเลน” <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/792203>. (12 กุมภาพันธ์
2561).
- อัญชัย ดันทเทศ และคณะ. (2559). การศึกษาสภาพ
วัฒนธรรมมอญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
ของกลุ่มมอญในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
เพื่อการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน.
วารสารกระแสวัฒนธรรม, 18(34), 40 - 51.
- ภาษาอังกฤษ
- MGR Online. (2560). ป่าชายเลนผืนสุดท้ายเมืองพัทยา
กำลังเผชิญปัญหาความเสื่อมโทรมจากน้ำมือ
มนุษย์. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2UaWDqW>
- MThai. (2560). เปิดภาพสุดเศร้า สภาพป่าชายเลนผืน
สุดท้ายเมืองพัทยา. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2Ntvp>

การศึกษาช่องว่างสมรรถนะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรก่อสร้างอาคาร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และความต้องการของสถานประกอบการก่อสร้าง ในประเทศลาว

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 06-1959-6123 อีเมล : khammone.srv@gmail.com
รับเมื่อ 24 พฤษภาคม 2561 ตอบรับเมื่อ 8 มิถุนายน 2561

คำมอน เทียงจันทาลา ¹
ไพโรจน์ สติธยากร ²
กฤษ สันธนะกุล ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาช่องว่างสมรรถนะความต้องการของผู้ประกอบการก่อสร้าง และการศึกษาช่องว่างสมรรถนะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรก่อสร้างอาคารที่פקอาศัยระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และความต้องการของสถานประกอบการก่อสร้างในประเทศลาว ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่สถานประกอบการด้านการก่อสร้างอาคารทั้งประเทศลาวจำนวน 2,835 แห่ง ซึ่งบางแห่งมีศิษย์เก่าเป็นเจ้าของด้วย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นภาคเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการทั่วไป 731 แห่ง และของศิษย์เก่า 41 แห่ง รวม 114 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามสมรรถนะของผู้จบการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้คือการได้รับข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของสถาบันพัฒนาวิชาชีพ และได้ข้อมูลสำหรับครูผู้สอนสาขาก่อสร้างเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ผู้ประกอบการก่อสร้างจะได้รับนักศึกษาที่จบตามความต้องการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการด้านสมรรถนะของสถานประกอบการด้านการก่อสร้างอาคารที่פקอาศัยด้านทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตรงต่อเวลา นวัตกรรม และความรับผิดชอบในงานในภาคสนามเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารที่פקอาศัย สำหรับด้านความรู้และทักษะมีความต้องการน้อยที่สุด และ 2) ช่องว่างสมรรถนะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรก่อสร้างอาคารที่פקอาศัยระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และความต้องการของสถานประกอบการก่อสร้างในประเทศลาว มีช่องว่างทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และทางด้านทักษะ

คำสำคัญ : ช่องว่างความสมรรถนะ นักศึกษาจบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ การก่อสร้าง

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ อาจารย์ประจำภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Study of Competency Gap of Graduated Students in Vocational Diploma Curriculum of Building Construction and the Construction Enterprises' Requirements in Laos

¹ Corresponding Author, Tel. 06 1959 6123, E-mail : khammone.srv@gmail.com
Received 24 May 2018; Accepted 8 June 2018

Khammone Thiengchanthala ¹
Pairote Stirayakorn ²
Krich Sintanakul ³

Abstract

This research aimed to study the competency of the construction enterprises's requirements and the study of competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements in Laos. The populations were 2,835 building enterprises from Laos which some of them there were the Alumni as the owner. The stratified random sampling technique was used to collect data from the northern, central, and southern parts. There were 114 sample that compose of 73 enterprises and 41 Alumni. Used in this research were 114 sampling enterprises. The study tool was the competency questionnaire. The statistics frequency, percentage, mean and standard deviation. The benefits of this research were to obtain information and guideline for curriculum development according to the demands of competency for Vocational Education Development Institute (VEDI), and to obtain information for building construction's teachers to manage teaching and learning. The enterprises also get the graduate's students who are in accordance with their requirements in Laos. The results showed that: 1) the attitude of the competency requirements of the building construction enterprises was moderate. In particular, work performance, such as punctuality, innovative, responsibility, practical, and field handing, for knowledge and skills in building construction were the least requirements, and 2) the study of competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements in Laos revealed that there were gaps in all three parts, attitude abilities, knowledge abilities and skill abilities.

Keywords : Competency Gap, Graduate Students, Vocational Diploma, Construction

¹ Master student in Graduate Program of Vocational and Technical Education Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Associate Professor, Ph.D., Department of Technical Education Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Lecturer, Department of Computer Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. Introduction

Education is a key role in the modern economic and social development process. Sustainable economic growth in developed economies requires a population of workers, entrepreneurs, and managers with the high level of schooling. Also, the education is an important part of developing worker productivity in all industrialized countries (Derek, 2010) to continuously implement the new changes of the human resources development party to be in line with the national development master plan, and the country's economic structure as well as the need for integration with the Asian Economic Community (AEC). This is the continuation of the construction of economic infrastructure technological and personnel technicians. (VEDI, 2016). In addition, the Lao government remains aware of the development of many skills, especially construction skill work to cope with the new developments because skill development for labor is very important policy for the developing countries, particularly the development to be sustainable skilled-labor in Asian countries. To keep up with the new changes of technology coming into Laos, as we know the project of the railway from China into Laos needs more construction skill labor to support, also competencies of construction labor skill are important to the new change development (Trinder, 2008). Vocational Education or Technical and Vocational Education and Training (TVET) system in Laos is responsible for today's career fields. There are differences in the curriculum and teaching methods depending on the educational philosophy of the organization under the Ministry of Education and Sport. There are 3 systems in vocational education, Formal vocational education, Non-formal vocational education and integrated vocational education. The (TVET) is divided into three levels: primary or first level (at upper secondary level), middle level and high level (at

post - secondary level) (MoES, 2013). The quality of vocational education is important for the enterprise because quality refers to standards and the satisfaction of the service. If vocational education is lacking, the professional standard skill will be unsuccessful. In order to solve the problems of unqualified labor, it is recommended that the Ministry of Labor and Social Welfare (MoLSW) works closely with enterprises. (UNESCO, 2013). Anyway, many skill labor, particularly in the building construction, working in building construction enterprises, almost all of them are from other countries such as China and Vietnam, and there was a lot criticism from the social. Vocational education system in Laos is currently presenting that there is still a cumulative problem that they've been hinders to the development of manpower in the industrial sector of the country and the problematic part. Because the labor production of generation in the vocational education system is still low quality. They cannot work in real situation because the content of the curriculum is not in line with the requirements of the enterprises. The curriculum has been used for a long time since 2011 until 2017. However, there has not yet been evaluated and improved (Kaluna, 2016). Construction curriculum is also one of the education aspects that is important to the construction industry. However the vocational education system and the curriculum are inappropriate, also the media and facilities for teaching and learning particularly of modern technology and inadequate in both quantity and quality (UN, 2008). Therefore, if we know the requirement of the building enterprise, and the competency gap of graduated student, we can improve the curriculum and the teaching and learning. In the aspect of inappropriateness with the curriculum, there is a lot criticize from social, but the problem has not been solve seriously. Since employers, labor users and teachers know that skill labor from vocational education do not respond to

labor market demand, so it can be concluded that the teaching and learning in vocational education is inappropriate with the labor market demand. From the background and the significance of the problem, the researcher is interested to investigate the competency gap arising from educational institutions and enterprise. It is the intention of the researcher to fulfill the construction curriculum competency gap, create confidence for those who complete with vocational education. In addition, the enterprise will get quality labor skill, have confidence in task assignments for accomplish the objectives and goals

2. Objectives

The main goals of this study were as follows:

2.1 To study the competency the building construction enterprises's requirements in Laos.

2.2 To the study of competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements in Laos.

3. Related Literature

Concepts and related research are as follows:

3.1 Theories of competency

Job capacity manager (competency management) is a management tool that many organizations have applied to their competitive advantages, the development of personnel within the organization to provide skills knowledge, ability and other necessary for the position. There are many scholars and author who give the meaning of the competency as in the following:

Competency refers to the mixture of knowledge, skills, abilities, motivation, beliefs, values, and attitudes (Mor, et al, 1995). Competency means the result of motivation. Personal qualities, attitudes, or values that have the knowledge or skills of individualized behaviors that can be measured, and show the difference of the best

performers. (Armstrong, 2006). Competency refers to a written description of the character traits, and personal skills used for work purposes (Wright, Dunford & Snell, 2001). Competency refers to the distinct characteristics of each person, which is associated with excellent work, or effectiveness in a certain job (Dubois & Roth well, 2004). It can be seen that many scholars and the author gives the meaning of the competency according to their concept. So the researcher define the competency as referring to a group of related knowledge, skills and attributes the impact on the main task of a job related to the performance of the job. It can be measured against acceptable standards and can be reinforced through training.

3.2 Construction curriculum

3.2.1 General principle

The vocational technician diploma curriculum level 4, was developed by the Vocational Education Development Institute (VEDI). It was joined with Vocational Education School and enterprise for creating and developing technician skill labor, through consideration and approval from the Department of Vocational Education under the Ministry of Education and Sports, according to the agreement of the Ministry of Education and Sports as below.

3.2.2 Objectives and philosophy of the curriculum

The objectives of the curriculum are to 1) provide knowledge, skill and attitude according the labor market demand, 2) create the idea to solve the problem and can work on specific technical graduates, 3) teach students to have moral and ethics in the profession and have good personality and good human relations, and 4) can work with responsibilities

3.2.3 Philosophy

"Excellent learning features academic emphasis communicate progress develop the nation"

3.2.4 Curriculum name:

Curriculum of Technician Construction Diploma Level 2.

3.2.5 Diploma name:

Technician Diploma Level 2

3.2.6 Skill level

At this level, student should have the performance in brick lay, plastering , angular, concrete, floor tile, color, create form, ceiling, Install frog ring and doorbell of window and door, create wood and steel roof correctly, be able to use machines in construction and wood correctly. They can plan, estimate in construction and repairing. Construction technician of government staff and private, assistant to the executive office to perform tasks related to planning, construction and repair budget, preparation of documents for construction bidding and summary of other construction and repair. Moreover, they can communicate in business as well as use English for basic business coordination, with ethics in construction, integrity, honesty and transparency.

3.2.7 Qualifications and Conditions of Applicants! Education and Gender. Both male and female with the age less than 17 to 45 years with high school graduate or equivalent, graduated from Diploma level 3 or in related fields, complete training in relevant fields and experience specific subjects. It has a level calibration and consider credit by attitude.

3.2.8 Examination location

The institute must consider the number of staff to control the examination.

3.2.9 Assessment of learning

Only students who have completed this curriculum will receive a diploma degree.

3.3 Related Research

Vongsingthong (2009, p : 3-4) studied The Conformity of Thai ICT Graduates and Demand of Entrepreneurs. He found that, it was important for the entrepreneur, especially responsibility Loyalty

to the organization. This was partly due to the fact that society was entering the globalized era, with the flow of materialism and consumerism. At the same time, cultivating a spiritual culture made students more important. According to the results of the interview, many entrepreneurs had a consistent concept that “graduates currently lack loyalty to the organization and never think for salary. What to do with the organization? What is the thing to get from organizing? “It is a difficult one for the school. You need to cultivate in just 4 years.

Upayokin, et al (2015 p : 44) Study of labor demand and skill development in the Mekong sub region, this study aims to investigate and analyze the situation of human and skill labor development in order to serve economic development in Greater Mekong Sub-Region. The result shows significant differences in the demand for labor’s skills development, which can be categorized into three distinguished groups as follows. First, the group of countries which have established schools that serves the development of basic labor’s skill but still require management skills especially in service industry such as Thailand and People’s Republic of China. These countries provide high employment cost and currently depended on foreign workforce from nearby countries. Second, the group of counties that still need basic skill development such as Union of Myanmar, Laos People’s Democratic Republic and Cambodia which have significantly lower employment cost. The third group needs skill development which is mixed of two groups mentioned above such as Vietnam.

4. Research Methodology

4.1 The population used in this research were enterprises owner, management, supervisor technician, advance skill, and skill worker in building construction enterprises of 1,815 enterprises and 1,020 alumni totally 2,835 people. To cover the sample of 3 parts, the researcher used stratify

sampling, to select the sample group of 73 enterprises and 41 alumni overall 114 people of building construction enterprises by using formula of (Bartlett, Kotrlik, & Higgins, 2001).

4.2 Research tools

Tools used in the research was questionnaire. The researcher created by studying problems and objectives of the research, analyzing the curriculum, interviewing with construction teachers to define the purpose of the survey questions. Moreover the researcher analyzed, the building construction work, studied the category and characteristics of the questionnaire and determined the format of the questionnaire using valuation by 5 levels rating scale. The researcher revised questionnaire, and then present it to the expert from the educator who had building experiences to check the content of the question and content validity by Index of Item Objective Congruence (IOC).

All of the topics were coherence with the purpose of objectives the IOC during .0.50 - 1.00. The questionnaire was tried out by 30 enterprises, to test the reliability by Alpha Coefficient of Cronbach's coefficient Alpha. The reliability was 0.93 the average showed that the questionnaire was highly reliable and could be used to collect data.

4.3 Data collection

To collect the data, the researcher coordinated with the building construction enterprises by telephone, then sent and received the complete questionnaire by mail, electronic mail, and collect data manually.

4.4 Data Analysis

In the analysis, of the opinions of the building construction enterprises, the data obtained from questionnaires. The researcher analyzed the data from each questionnaire by computer program in the following ways.

4.4.1 Analyzed general information of building construction enterprises by percentage.

4.4.2 Investigated the competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements. Analysis the meaning and standard deviation was conducted using the formula, (Stockmann, 2011)

5. Research results

The results were as follows.

5.1 General information of building construction enterprises

Most of the samples were from the central of Laos, and building construction enterprises mostly employ less than 20 respondents. Most of the staffs of building construction enterprises were management /supervisor, and the working experience of the staffs of building construction enterprise are during 1 - 10 years, and the age 10 years or more.

5.2 From the research objectives, the results were as follows: 1) the study the competency the building construction enterprises's requirements in attitude of the building construction enterprises were moderate. In particular, work performance, such as punctuality, innovative, responsibility, practical, and field handing, gained the highest requirement, in the building construction enterprises, while knowledge and skills in building construction were the least requirements, and 2) The competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements in Laos show the gap within three parts on attitude abilities, knowledge abilities and skill abilities.

Table 1 The summary value of mean and standard deviation of competency of the building construction enterprises's requirements in attitude, knowledge abilities, and skill abilities.

Evaluation topics	Enterprises's Requirements		Meaning
	$\bar{X}$	S.D	
Attitude	3.32	0.91	moderation
Knowledge Ability	2.14	.664	less needs
Skill Ability	2.82	0.69	less needs
Total	2.76	0.75	less needs

From table 1 it was found that the result of competency the building construction enterprises's requirements show that the overall $\bar{X}$ =2.76, in

attitude was moderation $\bar{X}$ =3.32, in knowledge abilities was less needs $\bar{X}$ =2.14, in skill ability was less needs $\bar{X}$ =2.82.

Table 2 The summary value result of mean and standard deviation of competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements in attitude, knowledge abilities, and skill abilities.

Evaluation topics	Situation from School		Enterprises' Requirements		Different Mean (Gap)
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
Attitude	2.70	0.87	3.32	0.91	- 0.62
Knowledge Ability	2.23	0.73	2.51	0.75	- 0.28
Skill Ability	2.72	0.73	2.82	0.69	- 0.09
Total	2.55	0.78	2.89	0.79	- 0.34

Table 2 shows the result of competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements of the overall $\bar{X}$ =2.55, in attitude was $\bar{X}$ =2.70, in knowledge ability was $\bar{X}$ =2.23, and in skill ability was $\bar{X}$ =2.72. This every topic reveals the gap.

6. Discussion

From the analysis of opinions on the competency, the building construction enterprises's requirements with the construction vocational graduated student, in overall, it was found that $\bar{X}$ =2.76, one of the problems might be to teach

activities in the vocational construction curriculum. This is a necessary development. The gap arises from the content of construction curriculum that is inappropriate with the requirement of the building construction enterprise's needs. It coherences with the research Vongsingthong (2009, p : 3-4) study on The Conformity of Thai ICT Graduates and Demand of Entrepreneurs finding that, it is important for the entrepreneur. Especially the responsibility Loyalty to the organization, this aspect requires development urgently. This is partly due to the fact that society is entering the globalized era. With the flow of materialism and consumerism.

At the same time, cultivating a spiritual culture made students more important. According to the results of the interview, many entrepreneurs had a consistent concept that “graduates currently lack loyalty to the organization and never think for salary. What to do with the organization? What is the thing to get from organizing? “It is a difficult one for the school. You need to cultivate in just 4 years.

When considering that the competency requirements of building construction enterprises mostly are moral and ethics. Upayokin (2015 p : 44) It support the study of labor demand and skill development in the Mekong sub region. This study aims to study and analyze the situation of human and skill labor development in order to serve economic development in Greater Mekong Sub-Region. The result shows significant differences in the demand for labor’s skills development, which can be categorized into three distinguished groups as follows. First, the group of countries which have established schools that serves the development of basic labor’s skill but still require management skills especially in service industry such as Thailand and People’s Republic of China, these countries provide high employment cost and currently depended on foreign workforce from nearby countries. Second, the group of counties that still need of basic skill development such as Union of Myanmar, Laos, People’s Democratic Republic and Cambodia which has significantly lower employment cost. The third group needs skill development which is mixed of two groups mentioned above such as Vietnam.

From the analysis of opinions, the competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises’s requirements, overall found that gap = - 0.34. The gap consisted of three items of the questionnaire gaps which may be caused by construction curriculum that does not have an assessment according to the needs of the

labor market. Appropriate with the research, CIVE (2009 p : 5-7) the study in the gap of the Vocational Diploma Curriculum, year 2003 in Mechanical field of Autos-Mechanical Technology Trade between the real practical competencies for the needs of Autos-Mechanical Industrial Workplace. The purpose of this research was to study the gap of the competency of Vocational Diploma Curriculum, year 2003 in the Mechanical field of Autos-Mechanical Technology trade between the competency for the requirement of the Autos-Mechanical Industry and to take the data of the gap of the competency to improve the subjects of Vocational Diploma Curriculum, year 2003 in the Mechanical field of Autos - Mechanical Technology trade. The findings were presented that; 1) Knowledge increased by new technologies from other sources, such as; Internet, seminar documents, manufacturer documents, calculating the correct time and service cost along the standard of the workplace, the study of basic unit in various systems, studying the property of the pure mass, ideal gas status and the rule of the temperature in Ponlasake scale. 2) Skills increased by the skills of the balanced calculating of the driving automobile, the competencies calculating, the value of lobe rate, the efficiency of the heat from the combustion internal gasoline engine, the calculating of the circle process and the basic reverse cycle. It was increased by the checking, investigating the problems and the reasons of using individual, special, electrical and manual tools, checking post repairing and correcting for the standard competencies of the manufacturers in a limited time, analyzing the result of the fuel and competencies of the autos experimentment, analyzing the problem of the pollution from the internal combustion of the gasoline engine by adapting the knowledge of the principle for the autos and the result from the suitable calculating. 3) Working habit was fostered by the fineness and caution, analyzing the result of the reason and data

from correct procedure in working, working in safety by 5 S activity and conservation, the environment for working area in ISO 14001 standard.

7. Conclusion

General information of building construction enterprises, most of the samples are in the central region, and building construction enterprises mostly employ less than 20 respondents. Most staffs of building construction enterprises were management /supervisor, with the experience in working staff of building construction enterprise, during 1-10 years,

From the research result on the study competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements with the findings can be conducted from the objectives 1) the attitude and the competency requirements of the building construction enterprises were moderate. In particular, work performance, such as punctuality, innovative, responsibility, practical, and field handing, gained the highest requirement. In the building construction, knowledge and skills in building construction were the least requirements. 2) The competency gap of graduated students in vocational diploma curriculum of building construction and the construction enterprises's requirements in Laos show that the gaps within are three parts on attitude abilities, knowledge abilities and skill abilities.

8. Recommendation

8.1 Recommendations from this research

8.1.1 The result of research should be information and guideline for curriculum development according to the demands of competency for Vocational Education Development Institute (VEDI) in Laos

8.1.2 The curriculum should be assessed by the relevant sector to know of teaching activities and determine the quality of teaching and learning in that curriculum.

8.1.3 The (VEDI) should use this information an appropriate teaching and learning approach for teachers who are teaching in the field of construction in technical and vocational school according to the requirements of construction enterprises in Laos

8.2 Recommendations to future research

8.2.1 Should be to study competency gap of vocational diploma curriculum in the field of construction and the requirements of construction enterprises in Laos

8.2.2 To study training need assessment of building construction teacher

8.2.3 Develop construction curriculum model, according to the analysis.

9. Acknowledgment

The author acknowledgment gratefully to the Vocational Education Development Institute (EVDI) under the Ministry of Education and Sports of Lao PDR (MoEs) and the Laos-German development cooperation (GIZ-Lao) for support the financial, and conveniences.

The author also acknowledge the support from the TVET expert group from Laos PDR and King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) of Thailand.

10. References

- Armstrong, M. (2006). **A handbook of human resource management practice**. Kogan Publishers: 77 - 95
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W. & Higgins, C. C. (2001). "Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research." **Information Technology, Learning, and Performance Journal**. Vol. 19: 43 - 50.
- Derek. B. (2010). Investment In Education In Portugal: Returns And Heterogeneity, **President of Harvard University**, Issue for Discussion: 9 - 11

- Dubois, D. & Rothwell, W. (2004). Competency - Based Human Resource Management: **Discover a New System for Unleashing the Productive Power of Exemplary Performers.** Nicholas Brealey Publishing: 1 - 8
- Kaluna. (2016). [online].” Laos develops international equivalence skills”. **Lao phatthana news.** [Cited 3/9/2017]. From: <http://laophatthananeews.blogspot.com/search/label>
- Ministry of Education and Sports. (2013). **Technical and Vocational Education and Training Law 2013**, Vientiane: 1 - 35
- Mor, V., et al. (1995). The structure of social engagement among nursing home residents. **The Journals of Gerontology Series B:1 - 6.** Psychological Sciences and Social Sciences, 50
- Stockmann, R. (Ed.). (2010). **A practitioner handbook on evaluation.** Edward Elgar Publishing.
- The Central of The Institute of the Vocational Education, (2009).The study in the gap of the Vocational Diploma Curriculum, year 2003 in mechanical field of Autos - Mechanical Technology Trade between the real practical competencies for the needs of Autos - Mechanical Industrial Workplace, **in The Office of Vocational Education Commission, Ministry of Education, Section 1.**
- Trinder, J. C. (2009). Competency Standards - A Measure of The Quality of A Workforce, School of Surveying and SIS, **The University of New South Wales**, Australia Commission VI:2 - 6
- United Nations. (2008). “Achieving Sustainable Development and Promoting Development Cooperation.” **Department of Economic and Social Affairs Office for ECOSOC Support and Coordination:** Sales No. E.08.II.A.11.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2013). **Policy review of TVET in Lao PDR.**
- Upayokin, P., et al. (2015). Study on labor demand and skills development in the Greater Mekong Sub region. Bangkok, Thailand: **Chiang Saen International Skill Development Institute Department of Skill Development Ministry of Labor and Social Welfare P : 44 - 45**
- Vocational education development Institute. (2011). **Construction Curriculum Diploma Level 4**, by Vocational Education Development Center, (n.p).
- Vongsingthong, S. (2009). **The Conformity of Thai ICT Graduates and Demand of Entrepreneurs**, This research was funded by research grant from Krirk University: 3 - 4
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). **Human resources and the resource based view of the firm.** Journal of management, 27: 701 - 7A18

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-6377-3412 อีเมล : worawut_29@hotmail.com
รับเมื่อ 19 มกราคม 2561 ตอบรับเมื่อ 19 ธันวาคม 2561

วรวิธ ปลื้มจิตร์¹
สักรินทร์ อยู่ผ่อง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปีการศึกษา 2557 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 314 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัยร้อยละ 23.57 หรือจำนวน 74 คน และไม่เคยทำงานวิจัยถึงร้อยละ 76.43 หรือจำนวน 240 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานวิจัยร้อยละ 75.16 หรือ จำนวน 236 คน โดยมีสาเหตุที่สำคัญสามประการแรก คือ เพื่อใช้เป็นผลงานประกอบการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น ใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่ และมีความสนใจใคร่รู้ และไม่ต้องการทำงานวิจัยร้อยละ 24.84 หรือ จำนวน 78 คน โดยมีสาเหตุคือ ไม่มีเวลาหาความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอในหน้าที่ และไม่ชอบทำงานวิจัย สภาพการทำงานวิจัยปัจจุบันความรู้ของกระบวนการทำงานวิจัย ประสบการณ์หรือทักษะการทำงานวิจัย และนโยบายการส่งเสริมงานวิจัยของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับเรื่องความต้องการทำงานวิจัยในอนาคตบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยที่ความต้องการที่ให้หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สภาพปัจจุบัน ความต้องการ วิจัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

¹ อาจารย์ ดร. ประจักษ์วิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตรประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์วิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตรประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Current State of Conducting Research and Needs of the Academic Support Staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok

¹ Corresponding Author, Tel. 08 6377 3412, E-mail : worawut_29@hotmail.com
Received 19 January 2018; Accepted 19 December 2018

Worawut Plumchit¹
Sakarin Youphong²

Abstract

This research aims to study current state of conducting research and needs of the academic support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok in the academic year of 2557 B.C. The questionnaire was employed to collect data and there were 314 respondents. The statistics used in data analysis were average means, standard deviation, percentage, On-Way ANOVA and Scheffe's method. The result states that there are 74 academic support staff, about 23.57 per cent who have experienced research conducting and there are 240 academic support staff, about 76.43 per cent who have never conducted research. Additionally, there are 236 academic support staff, about 75.16 per cent who would like to conduct research due to the three main reasons; to use as the criteria to apply for higher academic title, to solve problems and develop responsibilities and to fulfill their interests. However, there are 78 staff, about 24.84 per cent who have not considered about conducting research because of time constraint, lack of knowledge, experience, and interest, including showing no preference in conducting research. In terms of current research state such as research conducting process, experience or research conducting skill and support policy in conducting research of the organization, it has been rated in moderate level. The interest in conducting research in the future of the academic support staff is rated in high level with the high level of the demand for the organization to have support policy. The statistical significance level between status and educational qualification of the academic support staff that show interest in conducting research is at 0.05.

Keywords : Current State, Needs, research, academic support staff

¹ Ph.D, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

² Associate Professor, Ph.D, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

1. บทนำ

การวิจัยมีความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาไทย เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรม ผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์โอกาส การสนับสนุนทางการเงินและสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยทั้งจากสถาบันของรัฐและเอกชนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสังกัดสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิชาการขั้นสูงในมิติของการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และเป้าประสงค์ที่จะมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ซึ่งมีกลยุทธ์ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการสร้างผลงานวิจัยกลุ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มผลงานวิจัย (กองแผนงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2554)

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยโดยมีการจัดสรรทุนสนับสนุนในการทำวิจัยผ่านสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556 จำนวน 338 เรื่อง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนงานวิจัยของบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนผ่านสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หน่วย : เรื่อง

ประเภทบุคลากร	2554	ร้อยละ	2555	ร้อยละ	2556	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	117	96.69	99	92.52	109	99.09
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	4	3.31	8	7.48	1	0.91
รวมจำนวนงานวิจัย	121	100.00	107	100.00	110	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2556

ที่มา : สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับทุนสนับสนุนวิจัย เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556 มีสัดส่วนร้อยละ 3.31 ร้อยละ 7.48 และร้อยละ 0.91 ของจำนวนงานวิจัยในปีงบประมาณนั้นตามลำดับ ซึ่งจำนวนงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับทุนสนับสนุนน้อยกว่างานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมาก

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยบุคลากร 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการที่มีหน้าที่สอนและวิจัยหรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยในปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยมีบุคลากร จำนวน 2,319 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พนักงาน

ราชการ พนักงานพิเศษถึง จำนวน 1,324 คน ร้อยละ 57.09 ของบุคลากรทั้งหมด

จากความสำคัญของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น และแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ได้กำหนดการให้สถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของประเทศ ผ่านการสร้างและพัฒนาากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสังกัดสถาบันอุดมศึกษา ที่ต้องดำเนินการตามพันธกิจและแผนพัฒนาการศึกษาระดับ อุดมศึกษาได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา แต่อัตรากำลังงานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในปี พ.ศ. 2554-2556 มีอัตราการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

อยู่ในอัตราไม่เกินร้อยละ 2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเช่นกัน สาเหตุใดการทำให้วิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการถึงมีอัตราที่น้อยและมีแนวโน้มที่ลดลง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกัน

3.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกัน

3.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกัน

4. วารณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4.1 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น การตอบสนองในระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้น

2. ความต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security or Safe Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวจากตัวเอง และต่อการสูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงานทรัพย์สินหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพันหรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จเพื่อให้มีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับสูงสุด

4.2 แรงจูงใจในการทำวิจัย

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534) ให้ความเห็นว่า สิ่งจูงใจที่จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิจัยนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรมเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างชัดเจนที่นำไปสู่การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ได้แก่

1.1 การเพิ่มรายได้หมายถึงเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษต่างๆ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่ารายได้จากเงินเดือนสำหรับบุคลากรในระบบราชการนั้นถ้าเทียบกับเอกชนแล้วยังอยู่ในอัตราที่ไม่ก่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ตึงเครียด ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรได้มีการแสวงหารายได้พิเศษที่นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้จากรัฐบาลด้วยการใช้ทรัพยากรทางปัญญาให้มากขึ้น โดยการทำให้วิจัยและบริการทางวิชาการ ถ้ารายได้ของบุคลากรภายในสถาบันมีอัตราใกล้เคียงกับเอกชนแล้ว ผนวกกับการจัดการที่ดีเชื่อได้ว่าจะมีผลงานวิจัยปรากฏขึ้นตามมาอย่างมีคุณภาพ

1.2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึงความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาจากผลงานที่มีมาตรฐาน

1.3 การให้รางวัลตอบแทนอาจเป็นเงินหรือการประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ทำงานดีเด่น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น รางวัลงานวิจัยดีเด่นและรางวัลนักวิจัย เป็นต้น

1.4 การให้ความสำคัญกับงานวิจัยโดยให้น้ำหนักเช่นเดียวกับภาระหน้าที่อื่นๆ เพื่อให้รู้สึกว่าการวิจัยคืองานประจำตามหน้าที่มีเป้าหมายพิเศษที่นอกเหนือจากงานสอนปกติ

1.5 การให้ทุนเดินทางไปเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการต่างประเทศ

1.6 การสนับสนุนจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ทุนผู้ช่วยวิจัยและปัจจัยอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยได้ทำงานอย่างสะดวกรวดเร็วและได้ผลงานที่ดี

1.7 การตีพิมพ์ผลงานวิจัยเผยแพร่ให้เป็นรูปวารสารหรือ Monograph ตลอดจนการจัดให้ได้เสนอผลงานในการประชุมวิชาการหากทำได้อย่างสมเกียรตินับได้ว่าเป็นรางวัลในรูปแบบหนึ่งได้

2. สิ่งจูงใจที่เป็นบรรยากาศหรือนามธรรมการสร้างบรรยากาศจูงใจที่เป็นนามธรรมได้แก่

2.1 ค่านิยมพื้นฐานของการยอมรับบทบาทของการวิจัยและความเชื่อที่จะทำให้หน่วยงานของตนดีที่สุด

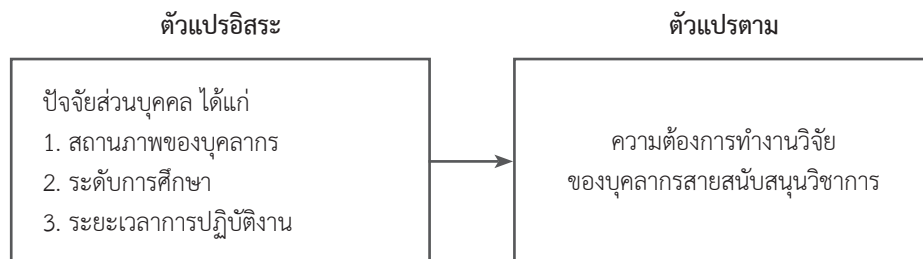
2.2 การยอมรับความสำเร็จของงานแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานการประกาศถึงความสำเร็จเพื่อให้เป็นที่ทราบทั่วไป เป็นต้น

2.3 การให้ข้อมูลข่าวสารถึงความสำเร็จของผลงานเป็นการส่งเสริมระบบควบคุมภายในและเป็นกลไกต่อต้าน

ความเฉื่อยรวมทั้งเป็นกลไกที่ทำให้ระลึกถึงความจำเป็นในการใช้การวิจัยเพื่อแก้ปัญหา

2.4 การจัดประชุมทางวิชาการเป็นอีกวิธีหนึ่งที่สร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในสถาบันอุดมศึกษา การประชุมทางวิชาการจะมีระบบควบคุมดูแลคุณภาพของผลงานไปพร้อมๆ กับช่วยยกระดับของงานวิจัยนอกจากนั้นการมี Visiting Professor มาประจำสถาบันนับได้ว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่งของการเสริมสร้างบรรยากาศภายในให้มีความรู้จากภายนอกมาช่วยกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,345 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปีการศึกษา 2557

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	83
พนักงานมหาวิทยาลัย	668
พนักงานราชการ	45
พนักงานพิเศษ	549
รวมทั้งหมด	1,345

ที่มา : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 309 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ประคอง กรณีสุต, 2538) ณ ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95%

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการทำงานวิจัยปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบปลายเปิด (Open ended Questions)

หาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเป็นปรนัย (Objective) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามใดในแบบสอบถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค 0.94 มากกว่าเกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.80 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ที่กำหนด

5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2557 ประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานราชการ และพนักงานพิเศษจำนวน 700 ฉบับ และได้รับกลับ จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 44.86 ของแบบสอบถามที่ได้แจกไปทั้งหมด

5.4 การประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการหาค่าทางสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพการทำงานวิจัยปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามสถานภาพและระดับการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

6. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า

6.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 314 คน แบ่งตามสถานภาพของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 5

ตารางที่ 3 สถานภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	26	8.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	216	68.80
พนักงานราชการ	12	3.80
พนักงานพิเศษ	60	19.10
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ตอบแบบสอบถามมากจำนวน 216 คน หรือร้อยละ 68.80 มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รองลงมาเป็น

พนักงานพิเศษจำนวน 60 คน หรือร้อยละ 19.10 ข้าราชการจำนวน 26 คน หรือร้อยละ 8.30 และน้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานราชการจำนวน 12 คน หรือร้อยละ 3.80

ตารางที่ 4 ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	2	0.64
ปริญญาโท	97	30.89
ปริญญาตรี	192	61.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	7.32
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 192 คน หรือร้อยละ 61.15 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

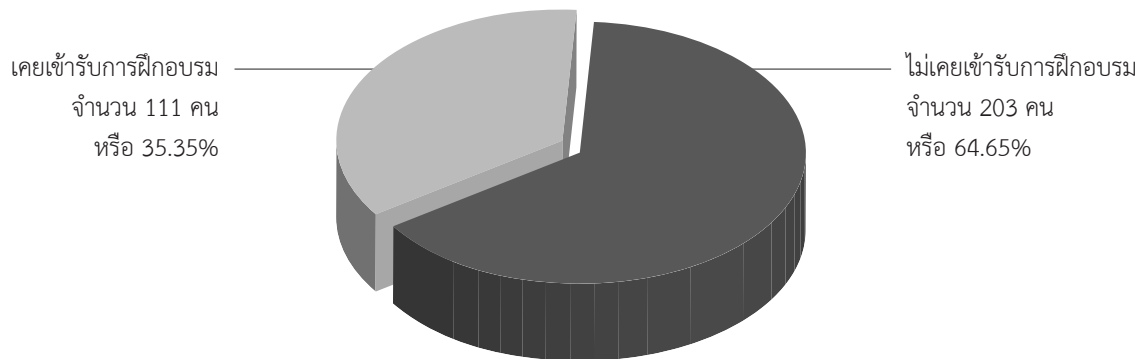
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกล้น้อยที่สุด จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 0.64

ตารางที่ 5 ระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	70	22.29
5 - 10 ปี	81	25.80
11 - 15 ปี	46	14.65
16 - 20 ปี	50	15.92
20 ปีขึ้นไป	67	21.34
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 5-10 ปี และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 11-15 ปี จำนวน 46 คน หรือร้อยละ 14.65 น้อยที่สุด

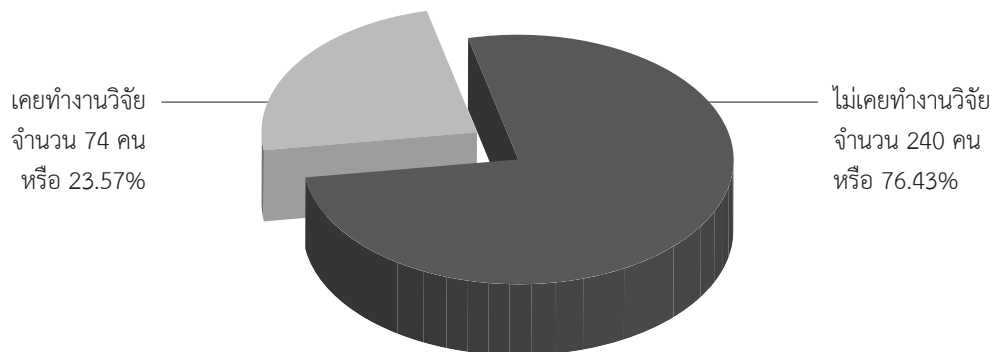
การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องการทำงานวิจัยได้มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรสายสนับสนุน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การฝึกอบรมเรื่องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย จำนวน 203 คน หรือร้อยละ 64.65 ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัยมีเพียงจำนวน 111 คน หรือร้อยละ 35.35 และเมื่อวิเคราะห์ถึงการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากเคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน หรือร้อยละ 76.43 ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัยจำนวน 74 คน หรือร้อยละ 23.57 เมื่อวิเคราะห์

ในรายละเอียดการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถานภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการทำงานวิจัย

สถานภาพบุคลากร	เคยทำงานวิจัย		ไม่เคยทำงานวิจัย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	6	8.11	20	8.33
พนักงานมหาวิทยาลัย	63	85.14	153	63.75
พนักงานราชการ	2	2.70	10	4.17
พนักงานพิเศษ	3	4.05	57	23.75
รวม	74	100.00	240	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัยจำนวน 74 คน ส่วนมากมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 63 คน หรือร้อยละ 85.14 ของบุคลากรที่เคยทำงานวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน ส่วนมากมี

สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 153 คน หรือร้อยละ 63.75 ของบุคลากรที่ไม่เคยทำงานวิจัย เมื่อวิเคราะห์การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษาดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการทำงานวิจัย

ระดับการศึกษาสูงสุด	เคยทำงานวิจัย		ไม่เคยทำงานวิจัย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	2	2.70	0	0.00
ปริญญาโท	50	67.57	47	19.58
ปริญญาตรี	21	28.38	171	71.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.35	22	9.17
รวม	74	100.00	240	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย จำนวน 74 คน ส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน หรือร้อยละ 67.57 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน

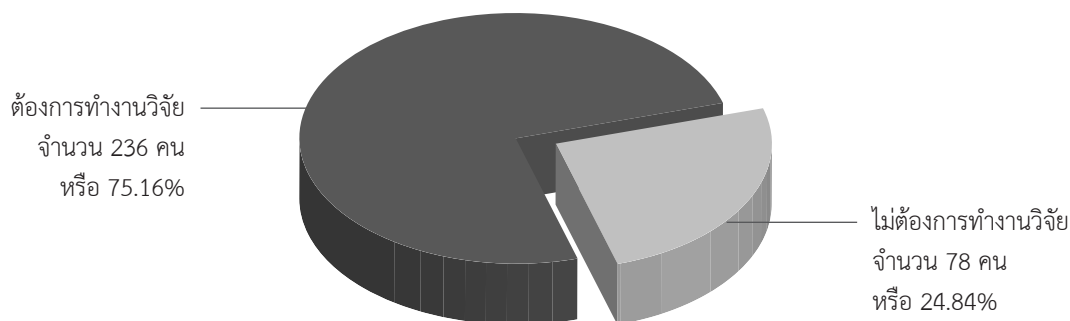
ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 171 คน หรือร้อยละ 71.25 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย เมื่อวิเคราะห์การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามการฝึกอบรม ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การฝึกอบรมกับการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การฝึกอบรมกับการทำงานวิจัยของบุคลากร	เคยทำงานวิจัย		ไม่เคยทำงานวิจัย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย	57	77.03	54	22.50
ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย	17	22.97	186	77.50
รวม	74	100.00	240	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย จำนวน 74 คน ส่วนมากเคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย จำนวน 57 คน หรือร้อยละ 77.03 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน ส่วนมากไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย จำนวน 186 คน หรือร้อยละ 77.50 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย และมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัยแต่ไม่ทำงานวิจัยจำนวน 54 คน หรือร้อยละ 22.50 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัยและเมื่อถามถึงความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานวิจัย จำนวน 236 คน หรือร้อยละ 75.16 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สาเหตุที่ต้องการทำงานวิจัยเนื่องจาก 1) ต้องการใช้งานวิจัยเป็นผลงานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นร้อยละ 37.71 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย 2) ใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่ร้อยละ 33.05 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย 3) มีความสนใจใคร่รู้ร้อยละ 21.61 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย 4) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานร้อยละ 7.20 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการ

ทำงานวิจัย และ 5) ถูกบังคับให้ทำร้อยละ 0.43 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย

โดยที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย จำนวน 78 คน หรือร้อยละ 24.84 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ต้องการทำงานวิจัยเนื่องจาก 1) ไม่มีเวลา ร้อยละ 35.90 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 2) ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ร้อยละ 32.05 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 3) ไม่ใช่งานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 12.82 ของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 4) ไม่ชอบทำงานวิจัย ร้อยละ 12.82 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 5) ทุนสนับสนุนการวิจัยน้อยไป ร้อยละ 3.85 และ 6) ไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงาน ร้อยละ 2.56 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย

6.2 สภาพปัจจุบันและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	ท่านมีความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัย	2.62	1.02	ปานกลาง
2	ท่านมีความรู้การวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย	2.55	0.99	ปานกลาง
3	ท่านมีความรู้วิธีการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	2.60	1.01	ปานกลาง
4	ท่านมีความรู้การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2.64	1.04	ปานกลาง
5	ท่านมีความรู้การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัย	2.55	1.00	ปานกลาง
6	ท่านมีความรู้การวิเคราะห์ข้อมูล	2.51	0.99	ปานกลาง
7	ท่านมีความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย	2.50	1.02	น้อย
8	ท่านมีความรู้การเขียนโครงการวิจัย	2.53	1.04	ปานกลาง
9	ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยเพียงใด	2.26	1.00	น้อย
10	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัย	3.08	1.16	ปานกลาง
11	ภาพรวมสภาพการทำงานวิจัยปัจจุบัน	2.59	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.59$, $SD=0.89$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ามีรายการที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 2 รายการ

ได้แก่ ความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย และประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานวิจัย และเมื่อสอบถามถึงความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	ความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัย	3.97	0.92	มาก
2	ความรู้การวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย	3.96	0.94	มาก
3	ความรู้วิธีการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	3.94	0.91	มาก
4	ความรู้การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3.91	0.87	มาก
5	ความรู้การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัย	3.89	0.91	มาก
6	ความรู้การวิเคราะห์ข้อมูล	3.92	0.91	มาก
7	ความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย	3.92	0.90	มาก
8	ความรู้การเขียนโครงการวิจัย	3.92	0.89	มาก
9	ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยเพียงใด	3.88	0.92	มาก
10	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัย	4.10	0.91	มาก
11	ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	3.94	0.83	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $SD=0.83$) และทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการ

ให้หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ ผลที่ได้แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามสถานภาพ (n=314)

ภาพรวมความต้องการ ทำงานวิจัยของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	3	9.260	3.087	4.659	0.003*
	ภายในกลุ่ม	310	205.390	0.663		
	รวม	313	214.650			

*p < 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ

ดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย				
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง/พนักงานพิเศษ	
	3.93	4.02	4.22	3.60	
ข้าราชการ	3.93	-			
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.02	-			0.42*
พนักงานราชการ	4.23		-		
ลูกจ้าง/พนักงานพิเศษ	3.60			-	

*p < 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างจากลูกจ้าง/พนักงานพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา ผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามระดับการศึกษา (n=314)

ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	3	14.556	4.852	7.517	0.000*
	ภายในกลุ่ม	310	200.094	0.645		
	รวม	313	214.650			

*p < 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี				
	ค่าเฉลี่ย	3.57	3.83	4.23	4.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	-		0.66*	
ปริญญาตรี	3.83		-	0.39*	
ปริญญาโท	4.23			-	
ปริญญาเอก	4.70				-

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานวิจัย

1. ไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย เนื่องจากลักษณะงานหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะงานประจำและมีปริมาณงานมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย (ความถี่ 21)
2. ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสายสนับสนุนวิชาการ งานวิจัยสถาบัน อย่างต่อเนื่อง และควรมีการฝึกทำงานวิจัยสถาบันแบบง่ายไม่ซับซ้อนจนไปถึงงานวิจัยที่มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น (ความถี่ 14)
3. ควรมีศูนย์ให้คำปรึกษาด้านงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และมีพี่เลี้ยงนักวิจัย (ความถี่ 11)
4. ควรมีงบประมาณในการทำวิจัยให้สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเงินเดือนคล้อยกับงบประมาณที่ใช้ในงานวิจัยจริง (ความถี่ 8)
5. มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานควรมีการระบุหัวข้องานวิจัยไว้ล่วงหน้า เพื่อสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่กำลังหาหัวข้องานวิจัย (ความถี่ 6)
6. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในให้บุคลากรจากงานวิจัยที่บุคลากรทำสำเร็จ (ความถี่ 4)
7. ควรมีการติดตามประเมินผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 2)

8. ควรมีการกำหนดเป็นภาระงานหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ความถี่ 2)

7. อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากมีความต้องการทำงานวิจัย ร้อยละ 75.20 มีสาเหตุหลัก 3 ประการแรกที่ต้องการทำงานวิจัย ได้แก่ ประการแรก เพื่อใช้เป็นผลงานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งให้สูง ร้อยละ 37.30 ซึ่งสอดคล้องกับบทคุณ กสานติกุล และคณะ (2554) ปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ การนำผลงานจากการวิจัยมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ประการสอง ใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน ในหน้าที่ ร้อยละ 33.10 และประการที่สามความสนใจใคร่รู้ ร้อยละ 21.60 เมื่อมองถึงระดับการศึกษาพบว่าส่วนมากร้อยละ 61.10 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย ร้อยละ 64.60 จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนส่วนมากไม่เคยทำงานวิจัย ร้อยละ 76.40 ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 63.80 ของบุคลากรที่ไม่เคยทำงานวิจัย

สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัยร้อยละ 24.8 หรือจำนวน 78 คน โดยสาเหตุที่ไม่ต้องการทำงานวิจัยมากที่สุด 3 สาเหตุหลัก ได้แก่ ประการแรก ไม่มีเวลา ร้อยละ 35.9 หรือ จำนวน 28 คน ประการที่สอง ขาดความรู้และประสบการณ์ ร้อยละ 33.3 หรือจำนวน 26 คน และประการที่สาม ไม่ใช่งานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ร้อยละ 14.1 หรือจำนวน 11 คน และไม่ชอบการทำงานวิจัย ร้อยละ 14.1 หรือ จำนวน 11 คน

สาเหตุหลักประการแรก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่เคยทำงานวิจัย คือไม่มีเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2540) สาเหตุที่ไม่สนใจในการทำวิจัย ส่วนใหญ่มาจากการไม่มีเวลาในการทำวิจัย และ จิตติพร ดันติศรียานุรักษ์ และคณะ (2548) พบว่าสภาพปัญหา อุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือไม่สามารถทำงานวิจัยในเวลาปฏิบัติงานประจำได้ และ นพคุณ กสานติกุล และคณะ (2554) สาเหตุที่ทำให้บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ไม่ทำวิจัยสถาบัน เนื่องจากการไม่มีเวลามาทำงานวิจัยสถาบัน

สภาพปัจจุบันของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ในด้านการเขียนรายงาน และสรุปผลการวิจัย และประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานวิจัย จึงเป็นผลทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากไม่เคยทำงานวิจัย ร้อยละ 76.40 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยที่ความรู้ในการเขียนรายงาน และสรุปผลการวิจัย และประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานวิจัยเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านทักษะในการทำงานวิจัย มีความสำคัญในอันดับแรก ทักษะการแปลผลและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำวิจัยให้บุคลากรสายสนับสนุนการสรณ

เมื่อพูดถึงความต้องการการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สิ่งที่ต้องการสูงสุด ได้แก่ นโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยสอดคล้องกับ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่า ปัจจัยในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัย ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีการอบรมการทำวิจัย

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ชัดเจน และควรมีการจัดสรรเวลาเกี่ยวกับภาระงานประจำ และการทำงานวิจัยให้ชัดเจน เนื่องจากเหตุผลหลักในการไม่ทำงานวิจัยเพราะบุคลากรไม่มีเวลา เพื่อจะได้สร้างเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสนใจงานวิจัยมากขึ้น

8.2 ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ งานวิจัยสถาบันอย่างต่อเนื่อง และควรมีการฝึกทำงานวิจัยสถาบันแบบง่าย ไม่ซับซ้อนจนไปถึงงานวิจัยที่มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างทักษะและประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และมีการติดตาม ประเมินผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

8.3 ควรมีศูนย์ให้คำปรึกษาด้านงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และมีพี่เลี้ยงนักวิจัย

8.4 มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานควรมีการระบุหัวข้องานวิจัยไว้ล่วงหน้า เพื่อสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่กำลังหาหัวข้องานวิจัย

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2535). **การวิจัยสถาบัน**. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการบุคลากรสายนโยบายและแผน เรื่อง หลักเทคนิคการวิจัยสถาบันสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ขอนแก่น. ขอนแก่น : ม.ป.ท. กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2554).

กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). **ข่าวสารสนเทศ มจพ.** ปีที่ 11 ฉบับที่ 10 ประจำเดือนตุลาคม 2557.

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2534). **บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติพร ดันติศรียานุรักษ์ และคณะ. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นพคุณ กสานติกุล และคณะ. (2554). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทาง
พยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.

ประคอง กรรณสูตร. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทาง
พฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2535). **การวิจัยสถาบัน : แนวคิดพื้นฐาน.
วารสารสมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.**
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
(ตุลาคม, 2535).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและ
การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการเรียนรู้
และการประเมินผลการเรียนรู้. วารสารการวิจัย
สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย**

สมาคมนักวิจัยในความอุปถัมภ์ของสภาวิจัยแห่งชาติ.
(2548). **สรุปสาระสำคัญจากโครงการฝึกอบรม
เรื่อง การวิจัยสถาบัน (การวิจัยองค์กร)**
Institution Research. วันที่ 13 - 15 ธันวาคม
2548 ณ โรงแรมริชมอนด์ อำเภอเมือง จังหวัด
นนทบุรี. กรุงเทพมหานคร : สมาคมฯ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบ
แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.
2551 - 2565)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรณพ สุทธิพิทักษ์. (2540). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ
สมรรถนะในการทำวิจัย ของอาจารย์ในวิทยาลัย
และมหาวิทยาลัย**. ม.ป.ท.

อรุณศรี กางเพ็ง. (2546). **ความคิดเห็นของบุคลากรสาย
สนับสนุนการสอนต่อการทำการวิจัยสถาบันใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ภาษาอังกฤษ

Saube, J. L. (1981). **The Functional of Institutional
Research**. University of Missouri, Florida.

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของ พนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-3124-8862 อีเมล : orange_pnk@hotmail.com
รับเมื่อ 5 มิถุนายน 2561 ตอบรับเมื่อ 15 สิงหาคม 2561

พรพิมล เดชปกครอง¹
นนทิรัตน์ พัฒนภักดี²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงานจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ในธุรกิจด้านพลังงาน” สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน พนักงานเจนเอเรชั่นวาย

¹ นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตรปริทัศน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปาคม คณะศิลปศาสตรปริทัศน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Relationship between Job Participation and Turnover intention of Generation Y Employees in Energy Businesses

¹ Corresponding Author, Tel. 09 3124 8862, E-mail : orange_pnk@hotmail.com
Received 5 June 2018; Accepted 15 August 2018

Pornpimon Dedpokkrong¹
Nontirat Pathanapakdee²

Abstract

The objectives of this research are 1) to study a level of job participation of generation y employees and turnover intention of generation y employees in energy businesses and 2) to study the relationship between job participation and turnover intention of generation y employees in energy businesses. The samples in this research were 330 generation y employees in energy businesses. The questionnaires “Relationship between Job Participation and Turnover intention of Generation Y Employees in Energy Business” were used as research tools. Statistics which were used to data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results show that 1) The mean of job participation of generation y employees was in average level, and the mean of turnover intention was in low level. 2) There was a positive relationship between job participation and turnover intention of generation y employee with statistical significance at .01 level.

Keywords : Job Participation, Turnover intention, Generation Y Employees

¹ Master student in Graduate Program, Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Ph.D., Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ส่งผลให้องค์การและสถาบันทางเศรษฐกิจต้องเร่งปรับตัว เพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้นซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การให้มีศักยภาพและพัฒนาสู่ความสำเร็จ แต่ถึงแม้ว่าจะมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดก็ตามหลายองค์การมักประสบกับปัญหาหลายด้าน หนึ่งในปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้นั้นคือการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญขององค์การ

พนักงานส่วนใหญ่ในยุคปัจจุบันเป็นคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย อยู่ในช่วงปีเกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 กลุ่มคนในยุคนี้มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไข มีอิสระทางความคิด เป็นผู้มีเจตคติต่องานและรูปแบบการใช้ชีวิตแตกต่างจากพนักงานรุ่นก่อนหน้า (Baby Boomer, Generation X) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่องค์การในปัจจุบันควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่จะส่งผลขับเคลื่อนองค์การในอนาคตมีความรู้สึกว่าคุณเขามีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อมๆ กับการเติบโตไปขององค์การ และต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม มีความคิดริเริ่มร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (วิไลพร ทวีลาภพันทอง, 2556) และเมื่อพนักงานมีความรู้สึกในด้านลบต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่ขณะนั้น ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากการงาน (Turnover Intention) เมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า (อมรรัตน์ สว่างอารมณ์, 2549)

ด้านของธุรกิจพลังงานนอกจากการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงแล้ว การแข่งขันในตลาดแรงงานก็ยังส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ยังเจอกับปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นและไม่สามารถหลีกเลี่ยง คือ การลาออกของพนักงาน จากสถิติผู้ที่ลาออกจากการงานมากที่สุดคือกลุ่มคนในช่วงอายุ 25-29 ปี จัดว่าอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย โดยสาเหตุลาออกสูงสุดพบว่ามีผู้ที่ลาออกต้องการเปลี่ยนงาน สาเหตุรองลงมาคือความต้องการกลับไปดูแลสมาชิกในครอบครัว (พงศธร อุปลัมภ์, 2559) ในชีวิตการทำงานพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ย่อมต้องการสร้างความก้าวหน้า

ให้กับตนเอง มีอิสระทางความคิด พนักงานกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะออกไปจากองค์การอย่างไม่มีความลังเล และนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากการงานในที่สุด ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานเป็นอย่างมาก องค์การต้องเสียพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน สูญเสียโอกาสและประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอดังนั้นกระบวนการทำงาน สูญเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่าในกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน ซึ่งการสอนงานคนใหม่ให้สามารถทำงานได้เป็นไปตามบรรทัดฐานของบริษัทนั้นอาจต้องใช้เวลาและใช้ทรัพยากรบุคคลในการสอนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทุกๆ องค์การจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับธุรกิจให้ได้ สิ่งแรกที่องค์การยุคปัจจุบันจะต้องทำให้สำเร็จคือการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์การ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) ทำให้พนักงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานมีความรู้สึกว่าคุณสร้างความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อความสำเร็จในงานที่มีส่วนร่วมทำ ซึ่งพนักงานเมื่อมีความเกี่ยวข้องในงานสูงจะแสดงให้เห็นถึงความกังวลต่องานที่ทำ ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานในปริมาณน้อยและการลาออกจากการงานก็น้อย ถ้าพนักงานให้ความสำคัญ และมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และการให้ความสำคัญกับการสื่อสารและกิจกรรมของคนในองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานด้วยองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและนำข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาพิจารณาว่าจะสามารถนำมาปรับใช้หรือพัฒนาองค์การได้อย่างไร หากพนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การนี้ นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ก็ยังจะช่วยให้พนักงานอยากที่จะทำงานที่นี้ต่อไปด้วย การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นช่วยให้พนักงานที่มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) การมีส่วนร่วมในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา (จิตรศิริ ชันเงิน, 2547) เมื่อพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานแล้วเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผล (Cohen and Uphoff, 1977) เมื่อมีความร่วมมือกันแล้วก็จะทำให้งานมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง และทำให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่องานกับองค์กร สร้างให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3. สมมติฐานของการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3.4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 18 - 38 ปีของบริษัทในธุรกิจด้านพลังงาน จำนวน 564 คน

โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (เป็นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2559) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุระหว่าง 18-38 ปี และได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้โดยแบ่งเป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจด้านพลังงาน จำนวน 234 คน จากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) ผู้วิจัยคำนวณเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ร้อยละ 45 รวมได้กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง จำนวน 339 คน

4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการสร้างแบบสอบถามนั้นจะดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นจึงกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย ขั้นตอนจึงทำการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามฉบับร่างแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เมื่อทำแบบสอบถามฉบับร่างเสร็จอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์จะเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไข เมื่อแบบสอบถามฉบับร่างผ่านการแก้ไขแล้วจะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง

เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เมื่อผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาจึงนำแบบสอบถามนั้นไปทดลองใช้ (Try Out) โดยให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 31 คน นำผลที่ได้จากการทำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Item-Total Correlation โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคม แล้วทำการวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (นิคม, 2550) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2550) ถึงจะกล่าวได้ว่าแบบสอบถามนั้นเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ในธุรกิจด้านพลังงาน” (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยเอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามที่จะใช้สำหรับการวิจัย โดยแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามซึ่งออกโดยคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามรวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมด 339 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน 330 ชุด ครอบคลุมถึง 100% และตรวจสอบแบบสอบถาม

ที่ได้รับคืนมานั้นมีความครบถ้วนและถูกต้อง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนจากนั้นแบบสอบถามที่ได้ไปกรอกเป็นข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าข้อมูลทางสถิติ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในงาน และความตั้งใจลาออก สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 จากการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$, $S.D.=0.47$) และกลุ่มตัวอย่างมีระดับของความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.52$, $S.D.=0.44$)

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสมมติฐาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น การตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.498$) หรือคิดเป็นร้อยละ 24.80

จากสมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงาน

เจเนอเรชันวายจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.388$) หรือคิดเป็นร้อยละ 15.05

จากสมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.460$) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.16

จากสมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.410$) หรือคิดเป็นร้อยละ 16.81

จากสมมติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.464$) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.53

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ จากสมมติฐาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Alshammari และคณะ (2016) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจลาออก โดยผลการวิจัยสรุปว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง บ่งบอกถึงว่าพนักงานมีความสามารถในการทำงานมาก ดังนั้นพนักงานจึงมีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นจากนายจ้างรายอื่นทำให้ความตั้งใจออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan และ Nemati (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานของแพทย์ต่อความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิจัยสรุปว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมในงานด้านต่างๆ ส่งผลให้แพทย์มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มภาระงานจากปกติ ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีพฤติกรรมเชิงลบบางอย่างเช่น การขาดงาน การตัดสินใจลาออกจากงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงานได้ว่า เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานสูงขึ้น ทำให้ได้รับความรู้ การทุ่มเทความสามารถและทักษะการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น พนักงานอาจจะมีความต้องการและคาดหวังต่อรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย เช่น ความคาดหวังที่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าเดิมเพราะพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นไม่สอดคล้องกับความรู้ ความทุ่มเท ความสามารถของตนเองและไม่มี ความพอใจกับรายได้ที่ได้รับอยู่ ก็จะทำให้มีความตั้งใจหาองค์การใหม่จนถึงขั้นลาออกเพื่อไปรับค่าตอบแทนที่มากกว่าองค์การเดิม ซึ่งลักษณะของคนเจเนอเรชันวาย มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่ว และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบใจต่อเรื่องความก้าวหน้าก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดดพุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมในงานที่มากขึ้นไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่มีความคิดในการตัดสินใจลาออกจากงาน นอกจากนี้อาจจะมีการปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ระบบการบริหารจัดการ เป็นต้น

จากสมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เปลวเทียน (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อการศึกษาเป็นพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วมนี้ได้มีทั้งปัจจัยทางด้านการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นในด้านการได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเพราะ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์กรและ พนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้พนักงาน แสดงออกมาถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของซัสวาล ออร์วศ์สุทต (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่มักจะได้รับการปลูกฝังทั้งจากที่ทำงานและจากหนังสือตำราที่สรรหามาอ่านให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและงานอื่นๆ จากพนักงาน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดเป้าหมายของงานนั้น จัดว่าเป็นภาระที่สำคัญของหน่วยงานและองค์กรในภาพรวม เสมือนว่าการมีส่วนร่วมกลายเป็นข้อบังคับการทำงานระหว่างผู้บริหารและพนักงาน จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่พนักงานยังมีความตั้งใจลาออก อาจเป็นไปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางอย่างเช่น การตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่าย ตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ ตัดสินใจปรับปรุง

กระบวนการทำงานเป็นการเพิ่มภาระ และเพิ่มความรับผิดชอบที่มากขึ้น ซึ่งอาจเป็นความไม่พอใจ เป็นการบังคับหรือผลักดันให้ร่วมการตัดสินใจ โดยที่พนักงานไม่ได้มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมและในบางกรณีอาจจะทำให้พนักงานผู้ตัดสินใจเกิดความวิตกกังวลว่าตนเองต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นของการตัดสินใจนั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความตั้งใจลาออกของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของอรัย กิกผล (2552) ได้กล่าวว่า การทำงานเพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขหรือหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในการแก้ไขปัญหาดัดสนใจในเรื่องนั้นๆ กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ อิสระภาพที่ จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ข้อสำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับหรือขู่เข็ญจากผู้ที่เหนือกว่า จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่ยังมีความตั้งใจลาออกอยู่ อาจเป็นไปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เช่น การร่วมทำกิจกรรมขององค์การ การเข้าร่วมประชุม การเข้าอบรมของพนักงาน พนักงานจะเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วม มีเงื่อนไขหลายประการ หรือถูกบังคับผลักดัน ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขอบเขตของงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่และไม่ได้รับงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง หรือ งานซ้ำซากจำเจไม่มีอิสระในการทำงาน การไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ทำและงานที่ไม่มีความสำคัญ ดังนั้น อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดมีความตั้งใจลาออก

จากสมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1984) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคคลไว้ในทฤษฎีองค์ประกอบและความคาดหวัง (Expectancy and Valence Theory) กล่าวว่า การลาออกของบุคคลเป็นผลมาจาก ความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ตรงข้าม 2 อย่าง คือ ปัจจัยเกื้อหนุนให้คงอยู่ (Forces to Remain) และปัจจัยผลักดันให้ลาออก (Forces to Leave) โดยอธิบายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้คนเกิดความพยายาม ทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ตนสมหวัง ถ้าความหวังของบุคคลไม่ได้รับผลตอบแทนในความเป็นจริง ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้บุคคลลาออก ปัจจัยผลักดันให้ลาออก คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้จากการเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นบุคคลจึงลาออกไปโดยที่หวังว่าจะได้รับผลตอบแทนนั้นในทีอื่นๆ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่ยังมีมีความตั้งใจลาออก จากการสำรวจพบว่า มีบางประเด็นที่อาจจะเห็นสาเหตุให้มีความตั้งใจลาออก คือ การไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่สังกัดอยู่เลย ซึ่งถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการพิจารณาปรับเงินเดือน หรือมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานมีความคิดว่าองค์กรนั้นไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ตนทำอยู่ หรือการพัฒนาความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากันทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสนใจของพนักงานแต่ละคน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานความพึงพอใจในงาน การที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ในด้านต่างๆ จึงเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานในองค์กรต่อไป ก็จะทำให้มีความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานเจนเนอเรชันวายซึ่งมี

เอกลักษณ์อย่างหนึ่งคือแสวงหาความท้าทายในงาน และชอบความยืดหยุ่นในการทำงาน

จากสมมติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของวรรณวิภา ไตรังคะ (2553) กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการประเมินคือการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะได้ผลมากกว่าการทำเพื่อเพิ่มเงินเดือนและการประเมินศักยภาพเท่านั้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่องค์กรไม่ควรมองข้ามคือ ผู้ถูกประเมินควรได้รับทราบว่าการนำวิธีการประเมินผลมาใช้จะเกิดประโยชน์อะไรขึ้นบ้างและมีวิธีการทำอย่างไร โดยการพูดคุยแจกแจงการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้รับทราบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ อีกด้านหนึ่งคือจะเป็นการจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในขณะเดียวกันการรับรู้ผลอาจกระทบขวัญและกำลังใจให้เสียไป หรืออาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ที่ปานกลาง แต่ยังมีมีความตั้งใจลาออกอยู่ อาจเป็นไปได้ว่า องค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับและไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เหตุผลที่ประเมินให้สูงกว่าหรือต่ำกว่าเป้าหมาย ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงและแสดงความคิดเห็น ไม่ได้รับให้ข้อมูลที่มีความชัดเจน พนักงานควรรับรู้ในผลงานที่ถูกประเมินขึ้น การวัดสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงาน ไม่ควรใช้เพื่อการควบคุมหรือบังคับพนักงาน เพราะจะไม่ก่อให้เกิดผลดี และไม่สะท้อนเป้าหมายของการวัดผลเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานในองค์กรต่อไป ก็จะทำให้มีความตั้งใจลาออกของพนักงาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงเรื่อง ระดับของการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานในองค์กร ทั้ง 4 ด้าน

ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายจะเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารองค์การสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ รวมถึงการป้องกันแนวโน้มความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์การในอนาคต โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์การควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนการที่พนักงานได้รับโอกาสมีหน้าที่รับผิดชอบการทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจต่อการเพิ่มขึ้นและจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวกและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานไปในทางที่ดีขึ้น

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ องค์การควรให้โอกาสพนักงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสมัครใจ รวมทั้งเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานทุกคนและสนับสนุนในการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์การให้ความสำคัญในการเรียนรู้วิธีการจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การชมเชย เพราะจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ องค์การควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน ทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน ควรคำนึงถึงความสนใจของพนักงานแต่ละคน และมีการจัดระบบของการค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงาน ควรมีแผนการวัดผลปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สร้างความเชื่อมั่น ความยุติธรรม ให้แก่พนักงาน เมื่อมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน การจ่ายโบนัส ควรจัดให้มีสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น ประกันสุขภาพ เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีที่ได้ทำงานกับองค์การ

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถติดตามการประเมินผลปฏิบัติงาน รวมถึงให้ข้อมูลป้อนกลับการแจ้งผลประเมินให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และเหตุผลที่ประเมินให้สูงกว่าหรือต่ำกว่าเป้าหมาย ให้เวลาเรื่องการให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่มีความชัดเจน ควรมีการจัดทำแผนวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นใจความเชื่อมั่น โปร่งใส ความยุติธรรม ให้กับพนักงานในองค์การ โดยอาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนด้วย

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 จากผลของการวิจัยในครั้งนี้จะจะมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมในงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย

7.2.2 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของเจเนอเรชันอื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีหลายกลุ่มวัยในองค์การที่ทำงานร่วมกันตลอดจนศึกษาเจเนอเรชันวายในประเภทธุรกิจอื่น เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและเปรียบเทียบความแตกต่างได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

7.2.3 การศึกษาวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาสาระจึงเป็นไปในเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งต่อไปเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิตรศิริ ชันเงิน. (2547). การศึกษาการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัชวาล อรรถศุภทัต. (2552). “ข้อคิดของการให้พนักงานมีส่วนร่วม” http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1490&read=true&count=true. Retrieved on (20, May, 2018)

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- นิคม ฅนอมเสียง. (2550). ทดสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2559). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557). การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พงศธร อุปลัมภ. (2559). “ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่” วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2(3), 522 - 536.
- วรรณวิภา ไตลังคะ. (2553). “การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา : ประโยชน์ ข้อจำกัด และปัจจัยแห่งความสำเร็จ” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 2(2), 267 - 284.
- วิไลพร ทวีลามพันทอง. (2559). “วิจัยคน “เจนวาย” ในองค์กรพุ่งปี 2559 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่ - เก้า ด้านปัญหาสมองไหล” สืบค้นจาก <http://news.thaipbs.or.th/content/174974> เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2561.
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรรถัย กักผล. (2552). คู่คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: จริยสนิเทศการพิมพ์.
- ภาษาอังกฤษ
- Alshammari, M. A., Al Qaied, B. A., Al - Mawali, H., and Matalqa, M. (2016). “What Drives Employee’s Involvement and Turnover Intentions: Empirical Investigation of Factors Influencing Employee Involvement and Turnover Intentions.” *International Review of Management and Marketing*. 6(2), 298 - 306.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1977). *Rural development participation: Concept and measures for project design implementation and evolution rural development committee center for international studies*. New York: Longman.
- Khan, K. and Nemati, A. R. (2011). “Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan.” *African Journal of Business Management*. 5(6), 2241 - 2246.
- Vroom, V.H. (1984). *Work and Motivation*. Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.

สุขภาพ กิจกรรมทางกาย และพฤติกรรมการออกกำลังกาย

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-1624-2423 อีเมล : termetch.s@arts.kmutnb.ac.th
รับเมื่อ 3 กันยายน 2561 ตอบรับเมื่อ 20 มีนาคม 2562

เดิมเพชร สุขคณาภิบาล ¹

บทคัดย่อ

การมีสุขภาพดีเป็นที่พึงปรารถนาของทุกคน เพราะคำว่าสุขภาพนั้นหมายถึงสภาวะความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างปกติสุขด้วย การมีสุขภาพดีจะส่งผลต่อการเรียนรู้ในวัยเยาว์ เด็กที่มีสุขภาพดีย่อมมีการเรียนรู้ที่ดีตามไปด้วย สุขภาพจะดีหรือไม่ขึ้นกับองค์ประกอบของสุขภาพ 5 ส่วนคือ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพอารมณ์ สุขภาพสังคม และสุขภาพจิตวิญญาณ หากขาดด้านใดด้านหนึ่งแล้วการดำเนินชีวิตของบุคคลก็จะขาดความสมบูรณ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพของบุคคลประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสาธารณสุข ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันส่งผลต่อสุขภาพของบุคคลในการทำกิจกรรมต่างๆ ผ่านกิจกรรมทางกายเป็นกิจกรรมพื้นฐานของชีวิต และช่วยให้ร่างกายได้ทำงานเพิ่มขึ้นประกอบด้วย กิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน และกิจกรรมทางกายในยามว่าง โดยบุคคลจะมีกิจกรรมทางกายหรือการออกกำลังกายนั้นขึ้นกับพฤติกรรมการออกกำลังกาย ที่จะต้องมีแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการออกกำลังกาย และการจูงใจให้ผู้อื่นมาออกกำลังกายควรทราบเหตุผลที่บุคคลออกกำลังกายหรือไม่ออกกำลังกายเสียก่อนถึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการออกกำลังกายได้

คำสำคัญ : สุขภาพ กิจกรรมทางกาย พฤติกรรมการออกกำลังกาย

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Health, Physical Activity and Exercise Behavior

¹ Corresponding Author, Tel. 08 1624 2423, E-mail : termpetch.s@arts.kmutnb.ac.th Termpetch Sookhanaphibarn ¹
Received 3 September 2018; Accepted 20 March February 2019

Abstract

Healthiness is desirable because health means physical and mental integrity, including the ability to live in normal society. Good health will affect the learning of young people. Healthy children have good learning as well. Being healthy or unhealthy depends on five health elements as follows: physical health, mental health, emotional health, social health and spiritual health. Without one element, the life of a person lacks integrity. The factors that influence the health of the person include personal factors, environmental factors and public health factors. These factors are related to each other, affecting the health of people in the basic activities of life. These help the body to work more actively in daily - routine physical activity and leisure - time physical activity. Finally, people having more or less physical activity or exercise depend on their exercise behavior which needs motivation to exercise. In finding motivation to exercise, a person should start by finding reasons to exercise or not to exercise before creating the motivation to exercise.

Keywords : Health, Physical activity, Exercise behavior

¹ Assistant Professor Ph.D., Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. บทนำ

การดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขหรือไม่นั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ “สุขภาพ” เพราะหากปราศจากสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงแล้วย่อมไม่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้อย่างสะดวกและประสบความสำเร็จ เนื่องจากต้องคอยรักษาพยาบาลซึ่งเสียค่าใช้จ่ายอยู่ตลอดเวลา การมีสุขภาพที่ดีจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกคน ซึ่งความหมายของคำว่าสุขภาพองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ให้ความหมายเมื่อปี พ.ศ. 2491 ไว้ว่า สุขภาพหมายถึง สภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และคำว่าสุขภาพนี้มีใช้หมายถึงแต่เพียงความปราศจากโรคหรือทุพพลภาพเท่านั้น

2. ความสำคัญของสุขภาพ

สุขภาพมีความสำคัญอย่างมากต่อบุคคลและสังคม เนื่องจากสุขภาพเป็นพื้นฐานของชีวิต ที่จะส่งผลให้บุคคลมีความแข็งแรงสามารถที่จะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำคัญของสุขภาพนั้นสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากแนวคิดต่างของคนทั่วโลก (สุขชาติ โสมประยูร, 2546) ดังนี้ ชาวพุทธมีพุทธภาษิตที่ว่า “อโรคยา ปรมาลาภา” ซึ่งแปลว่า “ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” ในขณะที่ชาวคริสตจักรในยุโรป มีข้อคิดที่ว่า “Health is the greatest blessing of all” หมายความว่า “สุขภาพคือพรอันประเสริฐเหนือพรอื่นใด” และชาวอาหรับมีสุภาษิตโบราณว่า “He who has health has hope and he who has hope has everything” หมายความว่า “คนที่มีสุขภาพดีคือคนที่มีความหวัง และคนที่มีความหวังคือคนที่มีความสุขทุกอย่าง” ซึ่งทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า สุขภาพที่ปราศจากโรคนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิต

ขณะที่นักวิชาการด้านการศึกษาของไทย กล่าวว่า (สุขชาติ โสมประยูร และเอมอัมชา วัฒนบูรานนท์, 2553) สุขภาพเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความเจริญงอกงามและพัฒนาการต่างๆ ด้านในตัวบุคคล แม้ในสมัยกรีกโบราณก็ยังเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพอย่างมาก โดยมีนักปราชญ์ 2 ท่าน คือ พลาโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) มีความเห็นสอดคล้องกันคือ “การที่จะให้การศึกษาทางด้านอื่นๆ นั้น สมควรที่จะให้เด็กมีสุขภาพดีเสียก่อน” หมายความว่า หากเด็กสุขภาพไม่ดีแม้จะให้การศึกษาอบรมดีเพียงใด การเรียนรู้ก็ไม่ส่งผล ให้ผลไม่เต็มที่หรือ

ไร้ผลสำเร็จ ในขณะที่เด็กมีสุขภาพดี การศึกษาย่อมเป็นไปด้วยดี เด็กย่อมนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้เป็นประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ ฉะนั้นการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของสุขภาพว่าแท้จริงแล้วการที่บุคคลจะมีสุขภาพดีหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสุขภาพใดบ้างและมีปัจจัยใดที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสุขภาพดีขึ้นได้

3. องค์ประกอบของสุขภาพ

คำว่า “สุขภาพ” ผู้คนทั่วไปมักจะเข้าใจถึงสุขภาพกายเป็นหลัก ซึ่งความจริงแล้วผู้ที่มีสุขภาพกายสมบูรณ์แข็งแรง แต่มีปัญหาทางจิตใจ เนื่องจากภาวะทางจิตใจผิดปกติ เช่น ความซึมเศร้า ความเครียด ก่อให้เกิดภาวะผิดปกติทางจิตหรือเจ็บป่วยทางจิต ทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตเป็นปกติสุขได้ ส่งผลให้ปัจจุบันคำว่า “สุขภาพ” ได้รวมความหมายตั้งแต่สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพอารมณ์ สุขภาพสังคม และสุขภาพจิตวิญญาณเข้าไปอีกด้วย (เอมอัมชา วัฒนบูรานนท์, 2556) จึงสามารถสรุปได้ว่า ในความหมายของ “สุขภาพ” ในปัจจุบัน มีองค์ประกอบ 5 ส่วนด้วยกันคือ

1. สุขภาพกาย (Physical Health) หมายถึง สภาพร่างกายที่ดี อวัยวะต่างๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความแข็งแรงสมบูรณ์ ส่งผลให้ร่างกายทำงานได้ตามปกติ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

2. สุขภาพจิต (Mental Health) หมายถึง สภาพของจิตใจที่เบิกบานแจ่มใส ไม่มีความคับข้องใจหรือขัดแย้งในจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ย่อมมีผลมาจากสุขภาพกายดีด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า “A sound mind is in a sound body” คือ “จิตใจที่แจ่มใส ย่อมอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์” เนื่องจากจิตใจคือความรู้สึกต่อสิ่งใดๆ

3. สุขภาพอารมณ์ (Emotional Health) หมายถึง ความรู้สึกตอบสนองสิ่งเร้าโดยฉับพลัน อารมณ์มี 2 ด้าน คือ พึงพอใจ กับไม่พึงพอใจ อารมณ์จะสั่งการให้มีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่มากกระทบ แต่ละอารมณ์จะมีปฏิกิริยาตอบสนองแตกต่างกัน สิ่งเร้าลักษณะเดียวกันอาจก่อให้เกิดอารมณ์ที่แตกต่างกันในบุคคลที่ต่างกัน หรือแม้แต่ในบุคคลเดียวกันก็อาจเกิดอารมณ์แตกต่างกันก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้นๆ

4. สุขภาพสังคม (Social Health) หมายถึง บุคคลที่มีสภาวะทางกายและจิตใจที่สุขสมบูรณ์ มีสภาพของความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่ทำให้ผู้อื่น หรือสังคมเดือดร้อน สามารถปฏิสัมพันธ์และ

ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีและมีความสุข

5. สุขภาพจิตวิญญาณ (Spiritual Health) หมายถึง สภาวะที่ดีของปัญญาที่มีความรู้ทั่ว รู้เท่าทันและแยกได้ใน เหตุผลแห่งความดีความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ นำไปสู่การมีจิตอันดีงามและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สุขภาพด้านนี้ จะคอยผลักดันพฤติกรรมอันแท้จริงของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ และบุคคลอื่นๆ (สุรชาติ ฌ หนองคาย, 2561) จิตวิญญาณ จึงมี 2 ลักษณะ คือ จิตวิญญาณดี กับ จิตวิญญาณไม่ดี

ดังที่กล่าวมาแล้วนั้นองค์ประกอบสุขภาพทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตด้วยดีอย่างปกติสุข หากขาด ด้านใดด้านหนึ่งแล้วการดำเนินชีวิตของบุคคลก็จะขาด ความสมบูรณ์ได้ ดังนั้นสิ่งที่จะมีผลต่อองค์ประกอบของ สุขภาพคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพของบุคคลเหล่านั้น ดังจะกล่าวต่อไป

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา การติดต่อสื่อสารสามารถเดินทางไปได้อย่าง รวดเร็วผ่านระบบดิจิทัล การดูแลสุขภาพและการให้ความรู้ด้านสุขภาพมีช่องทางต่างๆ มากมาย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อสุขภาพของบุคคล แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ (เอมอัมมา วัฒนบุรณนท์, 2556) มีความเกี่ยวข้องกันอยู่ตลอดเวลา คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ตาม อายุ เพศ สถานะสุขภาพ อาชีพ ถิ่นที่อยู่ กรรมพันธุ์ ความเชื่อ พฤติกรรม จิตวิญญาณของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ เช่น พฤติกรรมการบริโภค พฤติกรรมทางเพศ พฤติกรรม การทำงานและการออกกำลังกายที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิด ภาวะเสี่ยงของการเกิดโรคเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง มะเร็ง อุบัติเหตุ ภาวะน้ำหนักเกิน อ้วน และภาวะทุพโภชนาการ

1.2 ความคิดความเชื่อ ในปัจจุบันจิตใจผู้คนมุ่งเน้น ไปที่เศรษฐกิจ ตามกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยมและ ทศณะของการจัดการให้สุขภาพสำคัญในระดับต่ำ อิทธิพล จากสื่อโฆษณา ล้วนประกอบเป็นผลต่อความเชื่อ และ ทศนคติในสังคมผิดๆ ในการดูแลสุขภาพ

1.3 พันธุกรรม เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ก้าวหน้า ขึ้นอย่างมากส่งผลต่อการป้องกันและรักษา ทางพันธุกรรมได้ เช่น โรคกลุ่มดาวน์ซินโดรม โรคโลหิตจาง โรคธาลัสซีเมีย เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม ทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ประกอบด้วย

2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลให้เกิด การกระจายรายได้ที่เหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยกับคนจน ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการดูแลสุขภาพ และ เข้าถึงทรัพยากรสุขภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งในพื้นที่ ห่างไกลความเจริญและผู้ที่ยากจนอยู่ในชุมชนแออัดทำให้ มีโอกาสได้รับการดูแลสุขภาพไม่ทั่วถึง

2.2 การศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ เด็กจำเนื้อหา มากกว่าการฝึกคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ นำไปสู่การไม่สามารถแก้ไข ปัญหาและสถานการณ์ที่นำไปสู่ปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพได้

2.3 การเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มีผลต่อการกำหนดนโยบาย เนื่องจากกาหนด นโยบายส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยนักการเมืองและการเมือง ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องใน นโยบายสุขภาพ รวมถึงการขาดกำลังคนด้านสุขภาพที่สำคัญ

2.4 โครงสร้างพื้นฐานของเมือง เช่น การสื่อสาร การคมนาคม การสาธารณสุข โภค มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของ ประเทศไทย

2.5 ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้ ไทยมีการนำเข้าเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งผลให้ต้องระวังอันตรายที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือทางการแพทย์ เกิดปัญหาการกระจายเครื่องมือ ทางทางการแพทย์ไม่เท่าเทียมกัน

2.6 การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร การเพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็วของจำนวนประชากรก่อให้เกิดปัญหาสังคม ตามมาอีกหลายด้าน ตลอดทั้งการอพยพย้ายถิ่น ความ แออัดและการขาดแคลนที่อยู่อาศัยในเมือง ยิ่งทำให้เกิด สภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของประชาชนในเมืองโดยทั่วไป

2.7 การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ป่าไม้ลดลง ดินคุณภาพต่ำ อากาศมีมลพิษ มีสาร ปนเปื้อนในน้ำดิบที่ใช้ทำน้ำประปา การใช้สารเคมีและ วัตถุอันตรายมากขึ้นส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีและ เสี่ยงภัยต่ออันตรายจากสารพิษได้

2.8 ด้านชีวภาพ มีการเปลี่ยนแปลงจุลชีพที่ เกี่ยวกับสุขภาพ รวมทั้งแมลงและสัตว์นำโรคอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อวิธีการรักษาพยาบาลและกระทบต่อสุขภาพของ ประชาชน

2.9 ปัจจัยทางด้านสังคมอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรม ส่งผลต่อการมีสุขภาพดีหรือไม่ดีของประชาชน

3. ปัจจัยด้านระบบสาธารณสุข คือระบบการให้บริการสุขภาพทั้งภาครัฐ และเอกชน ประกอบด้วย

3.1 การกระจายโครงสร้างพื้นฐานของระบบบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการกระจายมีการครอบคลุมมากขึ้นและการสร้างหลักประกันด้านสุขภาพจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้นได้

3.2 โครงสร้างองค์กรการบริหารงานสาธารณสุขในการบริหารการสาธารณสุขจะต้องปรับองค์กรการทำงานให้เล็กลงเน้นกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติจะทำให้เกิดการปรับกระบวนการทำงานให้ตอบสนองต่อการมีสุขภาพดีของประชาชน

3.3 คุณภาพและประสิทธิภาพในการบริการมีแนวโน้มการแข่งขัน การพัฒนาคุณภาพบริการ และการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของสถานพยาบาลทุกประเภททุกระดับเกิดขึ้นแต่มีปัญหาค่าใช้จ่ายทรัพยากรสาธารณสุขไม่ทัดเทียมกันในภูมิภาคส่งผลให้ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนในบางพื้นที่มีปัญหารุนแรง

3.4 ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองและไม่ประหยัด ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลในภาพรวมของสังคมสูงขึ้น

3.5 การมีส่วนร่วมของประชาชน การพึ่งตนเอง และการมีส่วนร่วมในการรักษาพยาบาลของประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยเน้นการสาธารณสุขมูลฐานยังทำได้ผลดีอย่างแท้จริงในบางพื้นที่เท่านั้น และขาดความยั่งยืนในการพัฒนา จำเป็นต้องส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญและมาพัฒนาสุขภาพของตนเอง ชุมชน และสังคมได้ด้วยตนเอง

จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ข้างต้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อสุขภาพของบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ปัจจัยที่กล่าวมาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ส่งผลให้ต้องมีการศึกษาและทำการวิจัยเพื่อหาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้สามารถปรับกระบวนการหรือวิธีในการดูแลสุขภาพของประชาชนไทยให้มีสุขภาพดี โดยการดูแลสุขภาพนั้นจะประกอบไปด้วยหลัก 3 อ. คือ ออกกำลังกาย อาหารและอารมณ์ ในบทความนี้จะกล่าวเพียงเรื่องการออกกำลังกายเท่านั้น ซึ่งการออกกำลังกายปัจจุบันมีเรียกโดยรวมว่า กิจกรรมทางกายนั้นเอง

กิจกรรมทางกาย (Physical Activity)

กิจกรรมทางกายเป็นกิจกรรมพื้นฐานของชีวิต กิจกรรมทางกายทำให้ร่างกายได้ทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การทำงานจะช่วยเพิ่มการทำงานของระบบกล้ามเนื้อ การวิ่งนอกจากจะช่วยเพิ่มการทำงานของระบบกล้ามเนื้อแล้วยังช่วยเพิ่มระบบไหลเวียนโลหิตอีกด้วย เมื่อร่างกายต้องทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของร่างกายเพิ่มขึ้นด้วย ยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากจนทำให้ประชากรหลายคนติดอยู่ในภาวะนิ่ง การเพิ่มกิจกรรมทางกายเข้าไปจะช่วยทำให้ร่างกายได้ออกกำลังและมีสุขภาพที่ดีขึ้น ต่อไปจะกล่าวถึงความหมายและความสัมพันธ์ของกิจกรรมทางกาย

สนธยา สีละมัต (2557) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมทางกายไว้ดังนี้ กิจกรรมทางกาย หมายถึง การเคลื่อนไหวของร่างกายทุกรูปแบบที่เกิดจากการหดตัวของกล้ามเนื้อและทำให้ร่างกายมีการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นจากขณะพัก ฉะนั้นกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมจึงจะส่งผลดีต่อสุขภาพ กิจกรรมทางกายสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. กิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน (Daily-routine Physical Activity) คือ กิจกรรมการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายซึ่งเกิดจากการทำงานของกล้ามเนื้อและทำให้มีการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นจากภาวะปกติขณะพัก การเคลื่อนไหวร่างกายสามารถจัดหมวดหมู่ได้เป็น 4 ประเภทตามบริบทที่กระทำ ได้แก่

1.1 การทำงานประกอบอาชีพ (Occupational Activity) เช่น ลากหรือเข็นสินค้า การยกของขึ้นลง ถีบสามล้อขายของ หรือการทำเกษตรกรรม เป็นต้น

1.2 การทำงานบ้าน/งานสวน ในบริเวณบ้าน (Household Activity) เช่น การซักผ้า ภูบ้าน ทำครัว ล้างถ้วยชาม รดน้ำต้นไม้ ทำสวนขุดดิน ตัดแต่งกิ่ง เป็นต้น

1.3 การเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง (Transportation Activity) เช่น เดินไปทำงาน การปั่นจักรยานไปทำงาน เดินไปทำงานหรือทำธุระ เดินขึ้นลงบันได เป็นต้น

ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมทางกายที่บุคคลทั่วไปต้องทำทุกวันเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ หากกิจกรรมทางกายลักษณะนี้มีมากเพียงพอก็จะส่งผลให้สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง แม้ว่าเราจะขาดกิจกรรมทางกายในยามว่างก็ตาม

2. กิจกรรมทางกายในยามว่าง (Leisure-time Physical Activity) กิจกรรมทางกายที่ร่างกายต้องทำในเวลา

ว่างนอกเหนือจากกิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน ได้แก่

2.1 การทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เช่น เดินเล่น เดินทางไกล ปั่นจักรยาน วาดรูป สืบเสาะ รำมวยจีน เล่นโยคะ เป็นต้น

2.2 การเล่นกีฬา (Sports Activity) เช่น เล่นเทนนิส เล่นบาสเกตบอล เล่นฟุตบอล เล่นแบดมินตัน เล่นกอล์ฟ เป็นต้น

2.3 การออกกำลังกายหรือการฝึกฝนร่างกาย (Exercise Training) คือ การเคลื่อนไหวร่างกายอย่างเป็นแบบแผน กระทำซ้ำๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมด เป็นกิจกรรมที่ค่อนข้างหนัก เช่น เดิน - วิ่งระยะไกล ปั่นจักรยานระยะไกล เต้นแอโรบิก วาดรูปต่อเนื่อง กระโดดเชือก การเสริมสร้างกล้ามเนื้อ เป็นต้น

โดยการทำกิจกรรมนันทนาการ การเล่นกีฬา และการออกกำลังกายหรือการฝึกฝนร่างกาย จะมีความแตกต่างกันโดยแยกตาม ความหนักของการกระทำ ระยะเวลาของกิจกรรม และระดับของการแข่งขัน

โดยปกติ การเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย จะเป็นกิจกรรมทางกายที่มีความหนัก มีระยะเวลาในการเล่นที่แน่นอน และมีลักษณะของการแข่งขันมากกว่าการทำกิจกรรมนันทนาการ ทั้งนี้บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬามากน้อยเพียงใดนั้นสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการออกกำลังกายของบุคคลต่าง ๆ นั้นเอง

พฤติกรรมการออกกำลังกาย

การที่บุคคลจะออกกำลังกายหรือไม่นั้นจะต้องมีเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการออกกำลังกาย การที่จะจูงใจให้ผู้อื่นมาออกกำลังกายจึงควรทราบสาเหตุที่บุคคลเหล่านั้นอยากออกกำลังกายหรือไม่อยากออกกำลังกายเสียก่อนถึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการออกกำลังกายได้

เหตุผลในการออกกำลังกาย (สนธยา สีสละมาต, 2557) เหตุผลส่วนใหญ่ของผู้ที่ต้องการออกกำลังกาย ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกพึงพอใจในร่างกายของตนเอง (Physical Self-Esteem) ผู้ที่ไปออกกำลังกายส่วนใหญ่ โดยเฉพาะวัยรุ่นจะมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจในรูปร่างของตนเอง ซึ่งเหตุผลในข้อนี้ได้สอดคล้องกับหลักทางจิตวิทยาที่ว่า การเห็นคุณค่าของตนเองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเอง เพราะผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในร่างกายของตนเองสูงจะให้ความสำคัญกับรูปร่าง สุขภาพ และ

มีความต้องการที่จะพัฒนาและรักษารูปร่างของตนเอง จึงมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลผู้นั้นออกกำลังกาย

2. การควบคุมน้ำหนักร่างกาย (Weight Control) ผู้คนส่วนใหญ่ที่ต้องการควบคุมน้ำหนักมักจะหันมาออกกำลังกาย โดยมักจะใช้การควบคุมอาหารควบคู่กันไปด้วย เนื่องจาก บุคคลทั่วไปที่มีน้ำหนักปกติ การออกกำลังกายเพียงอย่างเดียวก็เพียงพอต่อการควบคุมน้ำหนัก แต่สำหรับผู้ที่มีภาวะน้ำหนักเกินนอกจากการออกกำลังกายแล้วการปรับพฤติกรรมการบริโภคจะช่วยให้เห็นผลดีกว่า เนื่องจากสาเหตุที่แท้จริงของร่างกายที่มีน้ำหนักเพิ่มขึ้นจากปริมาณไขมันในร่างกายนั้นมาจากพฤติกรรมการบริโภคมากกว่า การขาดการออกกำลังกาย ฉะนั้นผู้ที่มีภาวะน้ำหนักเกินจึงควรจะต้องปรับพฤติกรรมการบริโภคเป็นสำคัญ

3. สุขภาพ (Health) ผู้ที่คาดหวังว่าจะมีสุขภาพดีหรือต้องการปรับปรุงสุขภาพของตนเอง เป็นอีกสาเหตุสำคัญที่จูงใจให้ผู้คนมาออกกำลังกาย ผู้ที่มีความเชื่อว่าการออกกำลังกายช่วยให้สุขภาพดีขึ้นจะมีแนวโน้มการออกกำลังกายสูงกว่า แต่ก็มีความจำเป็นที่ที่มีความเชื่อดังกล่าวแต่ขาดการออกกำลังกาย ฉะนั้นปัจจัยที่เป็นเหตุจูงใจให้ผู้คนมาออกกำลังกายด้วยความเชื่อนี้จะไม่ทำให้ผู้คนเหล่านั้นติดการออกกำลังกาย ฉะนั้นจึงควรให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพที่สัมพันธ์กับการออกกำลังกายเป็นประจำแก่กลุ่มคนเหล่านี้เพื่อเขาเหล่านั้นดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างถูกต้อง และลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคภัยต่างๆ ซึ่งบุคคลที่ออกกำลังกายเพื่อป้องกันโรคแทนการรักษาโรคก็มีอยู่จำนวนไม่น้อยเลยทีเดียว

4. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) ผู้คนอีกกลุ่มหนึ่งให้เหตุผลการออกกำลังกายว่าต้องการพบปะผู้คน ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้เวลาในการออกกำลังกายร่วมกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนหรือคนรัก โดยลักษณะการออกกำลังกายของบุคคลส่วนใหญ่ต้องการออกกำลังกายร่วมกับเพื่อนหรือกลุ่มมากกว่า กีฬาหลายประเภทที่จำเป็นต้องเล่นกันเป็นกลุ่มเป็นทีม เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล วอลเลย์บอล แบดมินตัน เทนนิส และกอล์ฟ เป็นต้น และการออกกำลังกายร่วมกันทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมโยงและเกิดความรับผิดชอบที่จะออกกำลังกายต่อไปซึ่งมาจากการสนับสนุนทางสังคมในขณะที่ออกกำลังกาย

5. ความสนุกสนาน (Enjoyment) ความสนุกสนานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้คนมาออกกำลังกาย แม้ว่าผู้ใหญ่จะมีเหตุผลต่างๆ มากมายเพื่อที่จะออกกำลังกายแต่ในวัยเด็กสิ่งที่สำคัญที่สุดของการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายคือความ

สนุกสนาน ซึ่งเป็นปกติของผู้คนจะสนใจและกระทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองพบกับความสุข สนุกสนาน ซึ่งกีฬาและการออกกำลังกายช่วยให้ผู้คนได้รับความพึงพอใจในสิ่งเหล่านี้

5. สรุป

สรุปได้ว่า สุขภาพ ไม่มีหมายถึงเพียงความไม่มีโรคทั้งทางกายและทางใจ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการมีชีวิตอยู่ในสังคมหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ด้วยดี สุขภาพจึงเป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ของบุคคลทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความรู้สึกผิดชอบชั่วดีภายในจิตใจ ปัจจัยในการดำเนินชีวิตอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลที่จะทำให้ชีวิตมีความสุข ยังประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านระบบสาธารณสุข ทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อสุขภาพของบุคคลเป็นอย่างมากซึ่งหลักในการดูแลรักษาสุขภาพเบื้องต้นที่ได้ยินกันมาอย่างต่อเนื่องคือหลัก 3 อ. และหนึ่งในนั้นคือเรื่องสุขภาพกายคือ อ ออกกำลังกาย ที่ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า กิจกรรมทางกายหรือการออกกำลังกาย จะช่วยส่งเสริมให้สุขภาพทางกายทำงานได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและยังส่งผลต่อเนื่องไปยังสุขภาพด้านอื่นๆ ได้อีกด้วย เหตุนี้พฤติกรรมหรือการออกกำลังกายที่เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจในร่างกายของตนเอง ความต้องการควบคุมน้ำหนักร่างกาย ความต้องการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือความสนุกสนานที่เกิดขึ้นเมื่อได้ออกกำลังกาย พฤติกรรมการออกกำลังกายต่างๆ ของบุคคลทั่วไปจึงส่งผลต่อสุขภาพของเขาเหล่านั้นอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุผลใดที่บุคคลจะเข้ามามีกิจกรรมการออกกำลังกายก็สมควรจะส่งเสริมให้เขาเหล่านั้นมีกิจกรรม ทางกาย หรือการออกกำลังกายเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมกับตนเองในชีวิตประจำวัน เพื่อสุขภาพที่ดีของเขาเหล่านั้น

6. หนังสืออ้างอิง

ภาษาไทย

- สุชาติ โสมประยูร. (2546). **สุขภาพเพื่อชีวิต**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาติ โสมประยูร และเอมอัมชา วัฒนบุรานนท์. (2553). **เทคนิคการสอนสุขศึกษาแบบมีอาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการจำกัด.

สุชาติ ณ หนองคาย. (2561). “สุขภาพจิตวิญญาณ สุขภาพทางปัญญา และความรอบรู้ด้านสุขภาพ เหมือนหรือต่างกันอย่างไร” **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 2561. 1-7.

สนธยา สีละมาต. (2557). **กิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอมอัมชา วัฒนบุรานนท์. (2556). **หลักการทางสุขศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภาษาอังกฤษ

World Health Organization. (online). เข้าถึงได้จาก <http://www.who.int/about/definition/en/print.html> (วันที่ค้นข้อมูล 12 มกราคม 2560).