

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ประเภทสารกึ่งตัวนำ
กรณีศึกษา บริษัท โตชิบาเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
The Employee's Satisfaction of Operation in the Manufacturing
of Semiconductor Electronic Device.
Case study : Toshiba Semiconductor (Thailand) CO., LTD.

สมโชค ไส่เพชร¹
รัตติยา สัตยกิจขจร²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทสารกึ่งตัวนำ (Semiconductor) 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทสารกึ่งตัวนำ (Semiconductor) ในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทโตชิบาเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 242 คน โดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและความมั่นคง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน สารกึ่งตัวนำ

¹ HR Director บริษัท โตชิบาเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

² รองกรรมการผู้จัดการ บริษัทสร้างสรรค์สื่อเพื่อการเรียนรู้ (สสร.) จำกัด

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study job performance's satisfactory level of semiconductor industry's employees; 2) to compare level of satisfaction in job performance of semiconductor industry's employees in Thailand classified by personal factors. A sample of 242 employees at Toshiba Semiconductor (Thailand) Co., Ltd. was selected using systematic random sampling technique. The instrument used in is study was a questionnaire. The data were analyzed by statistical software. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by using the T-test and One-way ANOVA. The results showed that job performance's satisfactory level of Toshiba's employees was overall at a moderate level with an average of 3.19. It was also found that the satisfactory level of work environment and safety was at a high level ($\bar{X}$). The result also showed that the job performance's satisfactory level of the other 8 aspects which were respect and concession, relations with superior and others, job specification, interpersonal relationship, career path, management and security policy, and compensation and welfare (ranking from high to low) was at a moderate level.

Keywords : Satisfaction, Operation, Semiconductor.

1. บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการแข่งขันกันรุนแรงมากขึ้น เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ ทำให้พนักงาน ในองค์กร ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจในบริการ และ องค์กรสามารถอยู่รอดได้ การศึกษา เรื่องความพึงพอใจของพนักงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใส่ใจ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้ประสิทธิผลขององค์กรดี สามารถมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศได้

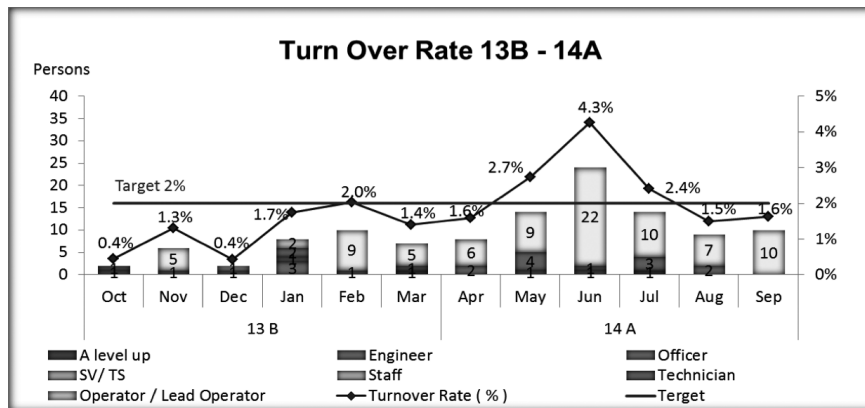
จากข้างต้นจะเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกในทางที่ดี ต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรจะมีความศรัทธา และ ความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น ได้ทั้งงานและกำลังใจ

ดังนั้นในทุกองค์กรรวมทั้งในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทสารกึ่งตัวนำ (Semiconductor) จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจิตใจ และ ความต้องการของคนซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและค่อนข้างซับซ้อนเพราะคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะความต้องการและความพึงพอใจต่างกัน ความพึงพอใจในงานนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนและเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและปรับปรุงงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคลากรที่มีความพึงพอใจในอาชีพและขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้ว จะก่อให้เกิดผลที่สำคัญคือ การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผล (สันติ โกเศโยธิน, 2554)

อุตสาหกรรมสารกึ่งตัวนำ (Semiconductor) ในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตอุปกรณ์ประเภทสารกึ่งตัวนำ (Semiconductor Device) ส่งออกไปยังต่างประเทศทั่วโลก เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งในปัจจุบันพบว่า ในช่วงไตรมาสแรกของปี 2557 อยู่ในสภาวะที่ไร้แรงขับเคลื่อนโดยสิ้นเชิง ภายหลังจากความตึงเครียดทางการเมืองที่ยาวนาน ได้ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อ

การใช้จ่ายของภาคเอกชน รวมถึงการเกิดผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ในขณะที่สินค้าส่งออกรายการสำคัญของไทย ยังไม่สามารถฟื้นตัวขึ้นได้อย่างเต็มที่ เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่ 4 และทั้งปี 2556 มีการส่งออกสินค้า มูลค่า 55,884 ล้านดอลลาร์ สินค้าส่งออกที่ยังขยายตัว ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ 1.7) ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม (ร้อยละ 11.8) เครื่องจักรและอุปกรณ์ (ร้อยละ 8.9) และสินค้าเกษตร (ร้อยละ 5.9) ตามลำดับ ส่วนธุรกิจอื่นๆ (ร้อยละ 71.7) เป็นธุรกิจที่ไม่มีการขยายตัว (บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด, 2557)

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ธุรกิจทางด้านเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ เป็น 1 ใน 4 ธุรกิจที่ยังขยายตัว จึงนับเป็นธุรกิจที่น่าสนใจ เพราะธุรกิจสามารถเติบโตอย่างรวดเร็ว มีการต่อสู้แข่งขันอย่างรุนแรง เพื่อความเป็น ผู้นำทางด้านธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากจะรวดเร็ว หลากหลายแล้วยังสลับซับซ้อน ทำให้องค์กรต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อความกดดันของสภาพแวดล้อมในการบริหารงาน อุตสาหกรรม จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ แต่กลับพบว่า แนวโน้ม ของการลาออกของพนักงานของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สัดส่วนการลาออกของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง
ที่มา : รายงานการประชุมประจำเดือน ตุลาคม 2557 ของบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากภาพที่ 1 พบว่า มีปริมาณการลาออกของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงต้องการหาแนวทางในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัญหา ที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการวางแผน บุคลากรให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ อันเป็นเป้าหมายขององค์กร เพื่อประกอบการตัดสินใจกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางการปรับปรุง แก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้องค์การ ประสบความสำเร็จในที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประเภท สารกึ่งตัวนำ (Semiconductor)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประเภท สารกึ่งตัวนำ (Semiconductor) ในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

3. สมมติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงาน บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 650 คน (แผนกบุคคลบริษัทโตชิบาเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ประจำเดือนตุลาคม 2557) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงาน บริษัท โตชิบาเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย)

จำกัด จำนวน 242 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง (Taro Yamane)

4.2 ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ของพนักงาน บริษัท โตชิบาเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 9 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายการบริหารและความมั่นคง

4.3 ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัยเริ่มต้นตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนมกราคม 2558

5. วิธีการวิจัย

การวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทสารกึ่งตัวนำ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2557 มีจำนวนรวมทั้งหมด 650 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงาน บริษัท โตชิบาเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro-Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน แผนการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling)

โดยใช้หมายเลขรหัสประจำตัวของพนักงาน สุ่ม 1 คน เว้น 13 คน จนครบจำนวนที่ต้องการ

5.2 ลักษณะของเครื่องมือในการทำวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมกึ่งตัวนำ ลักษณะแบบสอบถามวัดระดับความสำคัญเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินของ Likert (1967)

5.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลำดับในการสร้างดังนี้

5.3.1 ศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย และหลักการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาจากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.3.2 ศึกษาข้อมูลด้านการสร้างข้อความคำถามในแบบสอบถาม โดยเรียนรู้เรื่องการเขียนวรรณกรรม จากบทความ เอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานในอุตสาหกรรมสารกึ่งตัวนำ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อความคำถามในแบบสอบถาม

5.3.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของงานวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย

5.3.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

5.3.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.3.6 นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไข พร้อมแบบประเมิน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมี 3 ท่าน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา และสำนวนภาษาในแบบสอบถาม เมื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินมาหาค่าความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา และสำนวนภาษา หากข้อความใดเนื้อหาไม่มีความเหมาะสม ก็ตัดออก แต่หากเนื้อหาไม่มีความเหมาะสม แต่สำนวนไม่เหมาะสม ก็มีการปรับปรุงแก้ไขสำนวนใหม่ โดยใช้ค่า IOC ในการหาความเที่ยงตรง

5.3.7 นำแบบสอบถามฉบับแก้ไขที่ได้นำมาปรับปรุงผ่านเกณฑ์จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่มีความคล้ายคลึงกันกับกลุ่มที่ต้องการจะศึกษา ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทสารกึ่งตัวนำ จำนวน 30 ท่าน

5.3.8 นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุง ภายหลังการนำไปทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของข้อความคำถามที่เป็น Rating Scale ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.80

5.3.9 นำไปสร้างเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย เป็นแบบสอบถามฉบับจริงที่สมบูรณ์

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เก็บข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.4.1 เตรียมความพร้อมในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย

5.4.2 เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยให้ครบถ้วน เช่น แบบสอบถาม ปากกา เป็นต้น

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้ค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

5.5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปผลออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

5.5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสารกึ่งตัวนำ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของพนักงานในการปฏิบัติงานกับเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่า Chi-Square (χ^2) ของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

5.5.4 เปรียบเทียบปัจจัย จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ t-test

สำหรับด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรรายกลุ่ม

6. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบ ด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 242)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	52.90
หญิง	114	47.10
รวม	242	100.00
สถานภาพ		
โสด	92	38.00
สมรส	143	59.10
หย่าร้าง	7	2.90
รวม	242	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	95	39.26
ปริญญาตรี	111	45.87
สูงกว่าปริญญาตรี	36	14.88
รวม	242	100
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	24	9.92
20-25 ปี	72	29.75
26-30 ปี	52	21.49
31-40 ปี	40	16.53
41-45 ปี	37	15.29
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	17	7.02
รวม	242	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 242)	ร้อยละ
เวลาทำงาน		
1-3 ปี	28	11.57
4-6 ปี	80	33.06
7-9 ปี	52	21.49
10 ปี ขึ้นไป	82	33.88
รวม	242	100.00
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	48	19.83
10,001-15,000 บาท	48	19.83
15,001-20,000 บาท	96	39.67
20,001-25,000 บาท	31	12.81
25,001 บาท ขึ้นไป	19	7.85
รวม	242	100.00
ตำแหน่ง		
Operator	64	26.45
Technician	44	18.18
Supervisor	16	6.61
Officer	28	11.57
Engineer	40	16.53
Sr. Engineer	16	6.61
Asst. Manager	15	6.20
Manager	9	3.72
Department Manager	9	3.72
Asst. General Manager	0	0.00
General Manager	1	0.41
รวม	242	100

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มี

อายุระหว่าง 20 - 25 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ทำงานมาเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.88 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.67 จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.45

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์

(ประเทศไทย) จำกัด แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 9 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	SD.	ความหมาย
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.27	0.62	ปานกลาง
2. ด้านความยอมรับนับถือ	3.15	0.68	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.67	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.90	0.71	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.07	0.66	ปานกลาง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.70	0.62	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.93	0.64	ปานกลาง
8. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	2.73	0.60	ปานกลาง
9. ด้านนโยบายการบริหารและความมั่นคง	2.79	0.65	ปานกลาง
รวม	3.06	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

6.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่า t - test และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า

6.3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

6.3.2 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3.3 พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า ปริญญาตรีมีความพึงพอใจในภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาคต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

6.3.4 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมพบว่า กลุ่มอายุ 26-30 ปี, 31-40 ปี, 41-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 20 ปี และกลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี

6.3.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.3.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

กลุ่มที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท

กลุ่มรายได้ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และกลุ่ม 10,000-15,000 บาท

กลุ่ม 20,001-25,000 กับกลุ่ม 25,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในภาพรวมมากกว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท และกลุ่มรายได้ 15,001-20,000 บาท

6.3.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งนำมาอภิปรายดังนี้

7.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแม้จะได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา แต่ในเวลาปฏิบัติงานจริงพนักงานอาจรู้สึกว่าคุณยังไม่ได้มีโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อาจส่งผลให้ภาพรวมของด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง ดังที่ ฮาร์เรล (Harrell, 1964 : 260-273) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner ;& Snyderman, 1959 : 113-119) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกรักภูมิใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของณัฏฐา กริทธิรัฐ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าด้านความสำเร็จของงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

7.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมุ่งแต่เนื้องานมากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงด้านจิตวิทยาที่ต้องการยกย่องชมเชย เมื่อผู้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการมาสโลว์ (Maslow, 1954) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต ศรีวิเศษ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

7.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจให้ท่านต้องการทำงานต่อไป อาจจะเป็นเพราะการขาดความชัดเจนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ยังมีความซับซ้อน ไม่ค่อยชัดเจนและมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานยังไม่ค่อยเหมาะสม อาจส่งผลให้ภาพรวมของด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ที่ระดับปานกลาง ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer, 1966) กล่าวว่า การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความสามารถ และความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต ศรีวิเศษ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ฉัตรชญา จักรปรี (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปริมาณงานที่มอบหมายและ ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา มา มีความเหมาะสมไม่เต็มที่เท่าที่ควร

7.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจส่งผลให้ภาพรวมการปฏิบัติงานของพนักงาน และ

กฎระเบียบที่เข้มงวดและการปกครองบังคับบัญชาตามสายงานพนักงานอาจจะยังไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงทำให้มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตรงกับแนวคิดของ Edwin Locke (1996) ได้กล่าวถึง หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าลักษณะต่างๆ จะมีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมากก็จะคาดหวังให้ลูกน้องทำงานอย่างเดียว จนหัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ พึงพอใจก็ต้องขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของลูกน้องเป็นสำคัญ จากผลการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของณัฏฐา กริทธิธู (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

8.2 บริษัทควรดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างด้านค่าตอบแทนของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ฉัตรชญา จัปปรัง. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การวิจัยปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฏฐา กริทธิธู. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรพต ศรีวิเศษ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟค

เจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด. ระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ. (2557). [สืบค้นวันที่ 2 พฤศจิกายน 2557]. สืบค้นจาก <http://www.thailand-china.com/getdoc/872789f7-c76b-445a-88d1-6aa64cfc1285/EconomicSysAndSit.aspx?lang=th-TH>

สันติ โกเศโยธิน. (2554). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ภาษาอังกฤษ

- Gilmer. B.V. (1966). *Industrial and Organization Psychology*. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Harrell Thomas Willard. (1964). *Industrial Psychology*. Culcutta: Oxford and IBM.
- Herzberg, F., B. Mausner and B.B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization; Its Management and Value*. New York: Mc Graw - Hill.
- Locke, E. A. (1996). *The Ubiquity of the Technique of Goal setting in Theories of and Approaches to Employee Motivation in Classic Readings in Organizational Behavior*. 2nd Edited by Ott, J. S. pp. 86 – 93. Belmont : Wadsworth.
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers
- Taro Yamane. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. New York : Harper & Row.

การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
Attitudes and Behaviors of Youths' Information Exposure in Bangkok
to Prepare for Being ASEAN Community Members.

ชญาณุช ศิริพรเพิ่มศักดิ์¹
ธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ พฤติกรรม และเปรียบเทียบผลของทัศนคติและพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร อายุ 18-25 ปี จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มเขตตัวอย่างแบบง่ายจากเขตต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 เขต ใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างตามเน่ วัดผลเพียงครั้งเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเพ็กซ์กับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ทัศนคติที่มีต่อการรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2. พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) พบว่า ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าในระดับปริญญาตรีมีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารของกลุ่มตัวอย่างกับสื่อ พบว่า อายุ 18-19 ปี มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อบุคคลแตกต่างจากกลุ่มอายุอื่น และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา/ปวช. มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์แตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษารดับ

คำสำคัญ : ทัศนคติ พฤติกรรม การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร เยาวชน ประชาคมอาเซียน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสื่อสารธุรกิจบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสื่อสารธุรกิจบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Abstract

This research aimed to study attitudes and behaviors of youths' information exposure in Bangkok to prepare for being ASEAN Community members as well as to compare their attitudes and actual behaviors. Questionnaires were used to collect the data. Simple random sampling was used to select sample group, age range between 18-25 years old, in 10 areas in Bangkok. Taro Yamane Formula and One-shot Case Study were used to analyze the sample size and finally 400 youths were selected. Arithmetic mean, standard deviation, t-test analysis, one-way ANOVA, Scheffe's method were used to analyze data.

The results were as follows:

1. The study on attitudes towards the three pillars of ASEAN Community; ASEAN Political-Security Community, ASEAN Economic Community, and ASEAN Socio-Cultural Community, revealed high positive attitudes.
2. The study on the behaviors of information exposure about ASEAN Community on three categories of media: personal, specialized and electronic media indicated that the youths' behaviors were at a moderate level.
3. When comparing the attitudes of the youths towards the three pillars, the data indicated that the ASEAN Political-Security Community varied significantly with a statistical significance level of .05. Furthermore, the pair comparison showed that the attitudes of undergraduates were significantly different from those of higher education level with a statistical significance level of .05
4. When comparing the behaviors of the youths towards the three pillars by considering each category of the media, the data showed that the youths at the age range between 18-19 years old exposed to the ASEAN information differently from other age groups. Furthermore, the data also indicated that the youths with secondary/vocational education exposed to the electronic media differently from other groups.

Keywords : Attitudes, Behavior, Information Exposure, Youth, ASEAN Community.

1. บทนำ

ภายใต้บริบทของการแข่งขันทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป และ ปัญหาความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ล้วนทำให้ ประเทศสมาชิกอาเซียนจำเป็นต้องรวมกลุ่มกันรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพความเป็นไปที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ อาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) จึงได้จัดตั้ง “ประชาคมอาเซียน” (ASEAN Community) ขึ้น และได้กำหนดวิสัยทัศน์ พร้อมกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก ได้แก่ 1) ประชาคม การเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อร่วมดำเนินการให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) ต่อมาได้เร่งรัดเร็วขึ้นภายในปี 2558 (ค.ศ. 2015) (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2555)

ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ต่างนำวิสัยทัศน์และ กรอบความร่วมมือดังกล่าว มาเร่งพัฒนา ปรับปรุง และ บริหารจัดการประเทศของตนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม การคมนาคม อุตสาหกรรม ตลอดจน พัฒนาระบบการศึกษาและคุณภาพของประชากร ทั้งนี้ เพื่อให้ทันต่อการก้าวสู่การเป็น “ประชาคมอาเซียน” อย่าง สมบูรณ์และทันเวลา

เช่นเดียวกับประเทศไทยที่เล็งเห็นถึงความสำคัญ ในการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนแก่ประชาชนเป็นอันดับแรก ด้วยการปฏิรูปและ บูรณาการระบบการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาล เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2554 ชุดที่มี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ที่ให้ความสำคัญต่อประชาคมอาเซียน คือ การนำประเทศไทยเข้าสู่ การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 อย่างสมบูรณ์ โดย สร้างความพร้อมและความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง (สำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร, 2549) เบื้องต้นได้กำหนด แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไว้ 3 ส่วน คือ 1) ภาครัฐ โดยผนวกแผนปฏิบัติการของ อาเซียนเข้าสู่ระบบงานของส่วนราชการ ปรับโครงสร้าง

และสร้างศูนย์เครือข่ายการประสานงานของประชาคม อาเซียน รวมถึงสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรส่วนราชการ และประชาชน 2) ภาคเอกชน โดยการพัฒนาศักยภาพการ แข่งขันของภาคเอกชน พัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับโอกาสและความได้เปรียบในเชิงธุรกิจ 3) ภาค ประชาชน โดยรัฐต้องเร่งประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ข้อมูล ต่างๆ เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแก่เด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มากที่สุด โดยเฉพาะ ในเรื่องภาษาอังกฤษที่ในอนาคตจะใช้เป็นภาษากลางใน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ได้เข้าบริหารการปกครองประเทศ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 คสช. ยังคงให้ความสำคัญกับภาคการศึกษาอยู่ เช่นเดิม โดยเฉพาะประชาคมอาเซียนได้มุ่งเน้นบูรณาการ การศึกษาเพื่อตอบสนองต่อกรอบความร่วมมือทั้ง 3 เสาหลัก โดยจัดการศึกษาให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาของ ทุกภาคส่วน จัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ โดยเน้นตัว ผู้เรียนและเข้าถึงประชาชนเป็นหลัก (ข่าวสำนักงาน รัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ขณะเดียวกัน หน่วย งานราชการ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องเร่งขยายการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสารพื้นฐาน และสร้างการตระหนักรู้ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนให้แก่กลุ่มเป้าหมายมากขึ้น โดยผ่านช่อง ทางสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ สื่อบุคคล หรือสื่อออนไลน์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ เว็บไซต์ อีเมล เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ หรือแอปพลิเคชันยอดนิยม เพื่อ เตรียมความพร้อมรับมือกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม เมื่อหลายฝ่ายกำลังเดินหน้าเร่ง ปฏิรูปและดำเนินการกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการ เปิดประชาคมอาเซียนอย่างถาวร ขณะเดียวกันก็ยังพบ ปัญหา อุปสรรคหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาต่อการรับรู้ ของเด็ก เยาวชน และประชาชนอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบทำการประชาสัมพันธ์น้อย เกินไป ไม่เพียงพอทั่วถึง เด็กและเยาวชนได้รับความรู้ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเพียงผิวเผิน ส่วนใหญ่รับรู้เพียงว่า ประเทศกำลังจะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 หรือรู้แต่ชื่อและลักษณะโดยรวมของประเทศ สมาชิกอาเซียนเท่านั้น แต่ไม่รู้ถึงความสำคัญ ประโยชน์ ที่จะได้รับ รวมถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง เช่น

ควรเลือกเรียนสาขาอาชีพใดให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับประชาชนเห็นว่าควรเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นเรื่องการดำเนินงานของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว และเห็นเป็นเรื่องไกลตัว คงไม่ส่งผลกระทบมาถึงตนเอง จึงไม่สนใจหรือติดตามข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเท่าที่ควร เหล่านี้เป็นต้น

สอดคล้องกับผลสรุปของ ดร.วิชัย รูปขำดี ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยการปฏิรูประบบราชการและการประเมินผลโครงการของภาครัฐ ที่มีต่อผลสำรวจของ “นิด้าโพล” ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ที่ได้สำรวจความคิดเห็นของเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ เรื่อง “เยาวชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)” (วิชัย รูปขำดี, 2556) พบว่า เด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทราบแต่เพียงว่าจะมีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 เท่านั้น ในส่วนของ สื่อก็มุ่งเน้นแต่มิติในด้านเศรษฐกิจมากกว่าด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการเมือง จึงทำให้เด็กจัดลำดับความสำคัญเพื่อปรับตัวหรือเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่ถูกต้องเท่าที่ควร พร้อมทั้งได้ให้แนวทางแก้ไข คือ อันดับแรก เด็กต้องมีการปฏิรูปการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เพื่อสร้างความเข้าใจเสียก่อน แล้วจึงค่อยนำมาปรับตัวหรือเตรียมความพร้อมในรายละเอียดที่ลึกลงไป เช่น เตรียมพร้อมฝึกฝนทักษะทางด้านภาษาหรือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ “สวนดุสิตโพล” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้ทำการวิจัย เรื่อง “คุณภาพการศึกษาไทย เมื่อเทียบกับคุณภาพการศึกษาในกลุ่มอาเซียน” (สวนดุสิตโพล, 2557) พบว่า คุณภาพการศึกษาไทยรั้งอันดับท้ายสุดในกลุ่มประเทศอาเซียน สาเหตุเกิดจากเด็กในปัจจุบันมีพฤติกรรมไม่ค่อยสนใจการเรียน กระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงรัฐมนตรี และนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินนโยบาย ส่วนแนวทางการแก้ไขนั้น พบว่า ควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย เป็นสากล พัฒนาสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการจะต้องมีนโยบายที่ต่อเนื่อง ชัดเจน นำไปปฏิบัติได้ บุคลากรทางการศึกษา ครู อาจารย์ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาที่สอนและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น และส่งเสริมเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาตนเอง มีทุนสนับสนุนทางการศึกษา รวมถึงพ่อแม่ ผู้ปกครอง ควรให้การสนับสนุนปลูกฝังการศึกษาที่ดีให้กับเด็ก

สำหรับผลการสำรวจนั้นเป็นเพียงตัวชี้วัด ส่วนหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พร้อมในหลายๆ ด้านที่ยังคงมีอยู่ แต่ที่เห็นได้ชัดที่สุดจากภาพรวม นั่นคือเรื่องของการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งแรกที่สำคัญในการที่จะทำอะไร ที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ “ประชาคมอาเซียน” ในปี 2558 ให้เร็วที่สุด โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่จะเติบโตเป็นกำลังของชาติ จะทำอย่างไรที่จะปลูกฝังความใฝ่รู้ เรียนรู้ และกระตุ้นความสนใจของเด็กและเยาวชนที่มีต่อ “ประชาคมอาเซียน” ได้ด้วยตนเอง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” ผลที่ได้ผู้วิจัยคาดหวังที่จะนำไปเป็นแนวทางในการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมพฤติกรรมในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มากขึ้น อันจะนำไปสู่การเตรียมความพร้อมก่อนหรือขณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการ ในปี 2558 และสามารถนำงานวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อของผู้ที่สนใจทั่วไป รวมถึงก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลของทัศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน กับลักษณะประชากรศาสตร์ (ด้านอายุ และระดับการศึกษา)

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (อายุ และระดับการศึกษา)

3.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติและพฤติกรรมในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

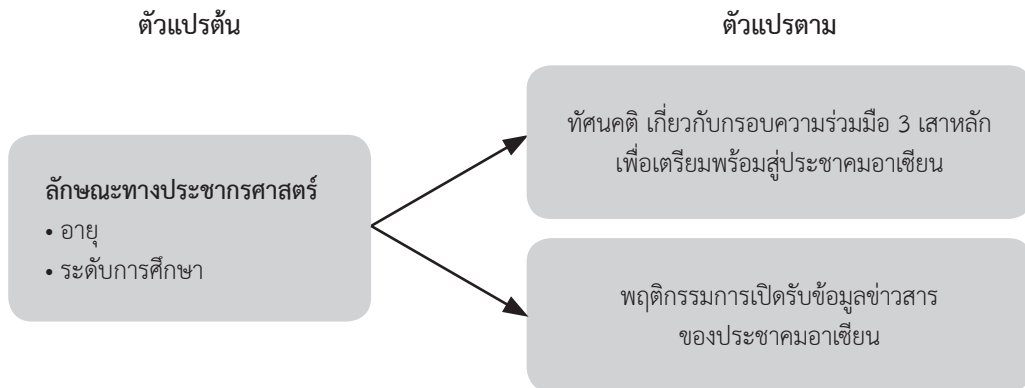
เยาวชนที่มีความรู้ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550) ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 7,467,842 คน

แยกเป็นเพศชาย 3,793,576 คน เพศหญิง 3,674,266 คน
(สถิติรายงานการพัฒนาเด็กและเยาวชน ประจำปี 2555)

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมีนาคม พ.ศ. 2557 ถึง เดือนพฤษภาคม
พ.ศ. 2558

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



5. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

การสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดสารจากบุคคลคนหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า “ผู้ส่งสาร” (Source) ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า “ผู้รับสาร” (Receiver) โดยมีสื่อ (Channel) เป็นตัวนำ ซึ่งแนวคิดพื้นฐานนี้ควรรับรู้และทำความเข้าใจของคำนิยาม ความหมาย ตัวแปร ลักษณะและผลของการสื่อสารเสียก่อนว่ามีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันอย่างไร เมื่อทราบปัจจัยทั้งหมดของการสื่อสารแล้ว จะทำให้การศึกษาในลำดับขั้นต่อไปง่ายขึ้น

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสารและสื่อ

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารพื้นฐานของมนุษย์ ที่ทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว

5.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม (KAP)

แนวคิดนี้ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวแปร 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Practice or Behavior) ของผู้รับสาร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคนในสังคมจากการรับสารนั้นๆ การเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้านนี้ จะเกิดเป็นลักษณะต่อเนื่อง คือ เมื่อผู้รับสารเกิดการเปิดรับข้อมูลข่าวสารใดๆ ก็จะทำให้เกิดความรู้ เมื่อเกิดความรู้ขึ้นก็จะ

ส่งผลก่อให้เกิดความคิดหรือทัศนคติ แล้วส่งผลถึงการกระทำตามมา ในส่วนของการสื่อสารหรือการนำเสนอของสื่อที่มีต่อสังคม ผลที่ตามมาย่อมเกี่ยวเนื่องกับทัศนคติ และพฤติกรรมของคนในสังคมตามแนวคิดดังกล่าวเช่นเดียวกัน

5.4 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล มีเชื้อสิ่งที่ดีตัวมาแต่เกิด สามารถเปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี เช่น การได้รับข่าวสารจากบุคคลอื่นหรือจากสื่อมวลชน เป็นต้น การได้รับข่าวสารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนประกอบของทัศนคติด้านความรู้ โดยเชื่อว่า หากส่วนประกอบใดมีการเปลี่ยนแปลงไป ส่วนประกอบด้านอื่นๆ ก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทัศนคตินี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมได้เช่นเดียวกัน

5.5 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม เป็นการแสดงออกของตัวบุคคล ที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ และทัศนคติของบุคคลที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พฤติกรรมยังเป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การแปลความหมาย หรือการตอบสนอง หากบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ แล้วก็สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ และส่งผลต่อไปยังการแสดงออกของพฤติกรรมตามด้วย แต่อาจมีบางกรณีที่

บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยไม่สอดคล้องกับทัศนคติ ทำให้เกิดช่องว่างของความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ดังนั้น ทำให้ได้จึงควรให้ความรู้ ความเข้าใจ และคำแนะนำแก่ผู้รับสาร เป็นพื้นฐานเสียก่อน

5.6 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลรับรู้ได้จากการสัมผัสจากสิ่งเร้ารอบตัว โดยอาศัยอวัยวะหรือระบบประสาทสัมผัส ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง แล้วเกิดกระบวนการคัดเลือก การจัดระบบ และแปลความหมาย สิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีปัจจัยทางด้านการเรียนรู้ อารมณ์ แรงจูงใจ ประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทั้งนี้ สิ่งเร้าที่ถูกตีความนั้นอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความเชื่อ ทัศนคติ และความคิดที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

6. นิยามศัพท์

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และการตอบสนองของทัศนคติ ความคิดเห็น ความรู้สึก นึกคิดของผู้รับสารที่มีต่อประชาคมอาเซียน กรอบความร่วมมือทั้ง 3 เสาหลัก ซึ่งได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน รวมถึงทักษะการพัฒนาในเรื่องภาษา ซึ่งในงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นผลมาจากทัศนคติของผู้รับสารที่ผ่านกระบวนการรับรู้ เรียนรู้ จากสิ่งที่ผู้รับสารเลือกสารที่ตนเองสนใจและก่อให้เกิดผลการกระทำนั้นตามมา ในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองและผลที่ได้รับต่อการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

7. สมมติฐานการวิจัย

7.1 สมมติฐานที่ 2 เยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) แตกต่างกัน

7.2 สมมติฐานที่ 3 เยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) แตกต่างกัน

8. วิธีดำเนินการ

8.1 ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากเขตต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร (Simple Random Sampling) จำนวน 10 เขต ได้แก่ เขตดุสิต เขตพระนคร เขตบางซื่อ เขตจตุจักร เขตพญาไท เขตลาดพร้าว เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตราชบุรีบูรณะ เยาวชนมีอายุ 18-25 ปี จำนวน 400 คน ใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane)

8.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

8.2.1 ศึกษาค้นคว้าตำราทางวิชาการ เอกสารต่างๆ

8.2.2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 400 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ รวม 6 ข้อ ตอนที่ 2 ทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) รวม 17 ข้อ และตอนที่ 3 พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) รวม 25 ข้อ

8.2.3 เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งในด้านความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษาของแบบสอบถาม และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น รายด้าน คือ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน รวม 17 ข้อ เท่ากับ .9160 ด้านพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูล

ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวม 25 ข้อ เท่ากับ .9407 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

8.3 วิธีการเก็บข้อมูล

ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเยาวชน อายุ 18-25 ปี ตามเขตต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร ที่สุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 10 เขต สถานที่ที่ทำการแจกแบบสอบถาม ได้แก่ ห้างสรรพสินค้า มหาวิทยาลัย โรงเรียน สถาบันกวดวิชา ฯลฯ จากนั้นรื้อรับแบบสอบถามกลับ นำมารวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์/ความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง และวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

8.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

8.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

8.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ

8.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 คือ สถิตีค่าเฉลี่ยกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

8.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ทดสอบ ตัวแปรต้นและตัวแปรตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์แบบการทดสอบที (t-test) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายผลการเปรียบเทียบของทัศนคติเกี่ยวกับรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก (3 ด้าน) และพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) กับลักษณะทางประชากรศาสตร์ (อายุและระดับการศึกษา) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method)

9. ผลการวิจัย

9.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน

162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 20-21 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมา คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ระดับชั้น ปวส. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และระดับชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพเป็นนิสิต/นักศึกษา จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และมีสถานภาพโสด จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 89.75

9.2 ทัศนคติเกี่ยวกับรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) ได้แก่ ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับ 1 คือ ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนโดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านเป็นสิ่งจำเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ก่อให้เกิดความร่วมมือเกี่ยวกับการเปิดการค้าเสรี มีความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ในประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์กับประเทศนอกกลุ่มอาเซียน

9.3 พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อประเภทบุคคลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปรากฏผ่านทางสื่อโทรทัศน์ รองลงมา คือ สื่อเฉพาะกิจ ได้แก่ ตำราเรียนและเอกสารทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

9.4 ผลการเปรียบเทียบของทัศนคติและพฤติกรรม การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ด้านอายุและระดับการศึกษา) พบว่า

9.4.1 ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) พบว่า เยาวชนที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F=1.896$, $p=.130$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เยาวชนมีทัศนคติทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

เยาวชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F=1.077$, $p=.367$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เยาวชนมีทัศนคติ ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลักฯ จำแนกตามอายุ

ทัศนคติเกี่ยวกับกรอบ ความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน)	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p
ประชาคมการเมืองและ ความมั่นคงอาเซียน	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	2.156/179.671	3/396	0.719/0.454	1.584	.193
	รวม	181.827	399			
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	0.819/143.160	3/396	0.273/0.362	0.755	.520
	รวม	143.979	399			
ประชาคมสังคม และ วัฒนธรรมอาเซียน	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	1.708/118.920	3/396	0.569/0.300	1.896	.130
	รวม	120.628	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	1.472/102.481	3/396	0.491/0.259	1.896	.130
	รวม	103.954	399			

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลักฯ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติเกี่ยวกับกรอบ ความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน)	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p
ประชาคมการเมืองและ ความมั่นคงอาเซียน	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	4.993/176.834	4/395	1.248/0.448	2.788	.026
	รวม	181.827	399			
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	0.702/143.277	4/395	0.175/0.363	0.484	.748
	รวม	143.979	399			
ประชาคมสังคม และ วัฒนธรรมอาเซียน	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	0.824/119.804	4/395	0.206/0.303	0.679	.607
	รวม	120.628	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม/ ภายในกลุ่ม	1.122/102.832	4/395	0.280/0.260	1.077	.367
	รวม	103.954	399			

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ด้าน)
ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า (n = 11)	มัธยมศึกษา/ ปวช. (n = 62)	ปวส. (n = 29)	ปริญญาตรี (n = 284)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 14)
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ค่าเฉลี่ย 3.80	-	0.06	0.19	0.10	0.33
มัธยมศึกษา/ ปวช. ค่าเฉลี่ย 3.86	-	-	0.13	0.16	0.27
ปวส. ค่าเฉลี่ย 3.99	-	-	-	0.29	0.14
ปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย 3.70	-	-	-	-	0.43*
สูงกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย 4.13	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9.4.2 พฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (3 ประเภท)

เยาวชนที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=2.683$, $p=.046$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่า

พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารประเภทสื่อบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประเภทอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p
สื่อบุคคล	ระหว่างกลุ่ม/ภายในกลุ่ม	7.402/220.194	3/396	2.467/0.556	4.437	.004
	รวม	227.596	399			
สื่อเฉพาะกิจ	ระหว่างกลุ่ม/ภายในกลุ่ม	2.514/224.139	3/396	0.838/0.566	1.480	.219
	รวม	226.652	399			
สื่ออิเล็กทรอนิกส์	ระหว่างกลุ่ม/ภายในกลุ่ม	5.957/334.467	3/396	1.986/0.845	2.351	.072
	รวม	340.424	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม/ภายในกลุ่ม	4.133/203.326	3/396	1.378/0.513	2.683	.046
	รวม	207.459	399			

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท)	อายุ	18-19 ปี (n = 115)	20-21 ปี (n = 128)	22-23 ปี (n = 53)	24-25 ปี (n = 104)
สื่อบุคคล	18-19 ปี ค่าเฉลี่ย 3.23	-	0.31*	0.29	0.08
	20-21 ปี ค่าเฉลี่ย 3.54	-	-	0.02	0.23
	22-23 ปี ค่าเฉลี่ย 3.52	-	-	-	0.21
	24-25 ปี ค่าเฉลี่ย 3.31	-	-	-	-
ภาพรวม	18-19 ปี ค่าเฉลี่ย 3.18	-	0.19	0.19	0.04
	20-21 ปี ค่าเฉลี่ย 3.37	-	-	0.00	0.23*
	22-23 ปี ค่าเฉลี่ย 3.37	-	-	-	0.23*
	24-25 ปี ค่าเฉลี่ย 3.14	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ในประเภทสื่อบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-19 ปี มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแตกต่างจากเยาวชนที่มีอายุ 20-21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-21 ปี และ 22-23 ปี มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 24-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบสื่อทั้ง 3 ประเภทกับระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประเภทสื่ออิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ประเภทสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. อภิปรายผล

10.1 ผลที่ได้จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความรู้ ความเข้าใจที่ทุกภาคส่วนได้พยายามเร่งผลักดันและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ความสำคัญ ความจำเป็นและการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อเข้าสู่ “ประชาคมอาเซียน” ในปี 2558 อย่างจริงจัง เห็นได้จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) โดยเฉพาะในด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เกี่ยวกับประเด็นการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านที่เยาวชนให้ความสำคัญมากเป็นอันดับที่ 1 ทำให้เยาวชนสามารถเตรียมตัวเตรียมความพร้อมวางแผนการศึกษา เพิ่มทักษะและพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และตรงกับความต้องการของตนเองได้ สอดคล้องกับ นริวรรธน์ จินตกานนท์ (2556) สมาชิกวุฒิสภา ปี 2550 ได้ให้สัมภาษณ์ เรื่อง “การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาศู่ประชาคมอาเซียน” ว่า สิ่งแรกที่ต้องให้ความสำคัญ คือ “การสื่อสาร” ประเทศไทย

ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาราชการ แต่เมื่อต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาษากลางที่จะใช้ได้ร่วมกันทุกประเทศ คือ ภาษาอังกฤษ ไม่เพียงแต่การสนทนาเท่านั้น หากแต่ยังรวมไปถึงการอ่านหนังสือ การค้นคว้าข้อมูลจากสื่อมีเดียต่างๆ นอกจากนี้ ควรจะต้องรู้จักภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนอีกอย่างน้อยหนึ่งภาษา เพื่อให้สามารถสื่อสารและเป็นมิตรกับประเทศเพื่อนบ้านได้

10.2 ในส่วนของพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3 ประเภท) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เยาวชนมีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารทางสื่อบุคคล โดยเฉพาะสื่อบุคคลที่ปรากฏทางสื่อโทรทัศน์มากเป็นอันดับ 1 เช่น ผู้ประกาศข่าว พิธีกรวิทยุรุ่นหรือดีเจที่ทำรายการเกี่ยวกับ “ประชาคมอาเซียน” เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วุฒิชัย วงศ์สาสิงห์ (2552) เรื่อง “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม” พบว่า สื่อที่กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มเปิดรับข่าวสารผ่านโทรทัศน์อยู่ในอันดับมากและมีความเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเยาวชนมีความชื่นชอบ สนใจในการสื่อสารทั้งทางทาง ลักษณะการพูด และการนำเสนอของสื่อบุคคลเหล่านั้นเป็นพิเศษ อีกทั้งอาจเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยที่ใกล้เคียงกัน จึงสร้างการดึงดูดความสนใจต่อพฤติกรรมการรับรู้และการเปิดรับข้อมูลข่าวสารได้มากกว่า นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสารในแต่ละช่วงอายุ ยังมีความแตกต่างกัน คือ เยาวชนอายุ 18-19 ปี มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแตกต่างจากเยาวชนที่มีอายุ 20-21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมเยาวชนที่มีอายุ 20-21 ปี และ 22-23 ปี มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแตกต่างจากเยาวชนที่มีอายุ 24-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย

10.3 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ตัวแปรในด้านอายุและระดับการศึกษามีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน ทั้งนี้ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าเยาวชนที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพื้นฐานการรับรู้ ความรู้ ประสบการณ์และเจตคติเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมใจ กองเดิม (2555) เรื่อง “การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” พบว่า

องค์ประกอบของความพร้อมแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทางกายภาพ ได้แก่ การบรรลุวุฒิภาวะด้านร่างกายทั่วไป 2) ด้านสติปัญญา ได้แก่ ความพร้อมด้านความสามารถในการรับรู้ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล 3) ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ประสบการณ์ด้านสังคม สภาพแวดล้อมรอบตัว และ 4) ด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ ถ้าทัศนคติและพฤติกรรมของเยาวชนที่มีต่อการเปิดรับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับดีไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุหรือระดับการศึกษาใด ก็จะมีส่งผลต่อการพัฒนาเยาวชนให้ตระหนักต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ดีขึ้น

11. ข้อเสนอแนะ

11.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

11.1.1 ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะภาคการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ดีและส่งเสริมพฤติกรรม การเปิดรับข้อมูลข่าวสารให้แก่เยาวชนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากสื่อต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รวมถึงสามารถนำไปวิเคราะห์ วางแผน พัฒนาและบูรณาการ หลักสูตรการเรียนการสอนได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 อย่างเป็นรูปธรรม

11.1.2 ควรส่งเสริมทักษะและพัฒนาการเรียนการสอนทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านให้แก่เยาวชนในทุกระดับชั้นให้มากขึ้น

11.1.3 หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรใช้โอกาสนี้เร่งพัฒนาทักษะ ความสามารถ ส่งเสริมให้ความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพของเยาวชนไทยให้เกิดความพร้อมในทุกๆ มิติ รอบด้านและถูกทิศทางโดยเร็ว เพื่อที่จะสามารถเข้าแข่งขันกับนานาชาติประเทศในภูมิภาคอาเซียนได้

11.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำการวิจัยครั้งต่อไป

11.2.1 ควรทำการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของกลุ่มเยาวชนเกี่ยวกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของประชาคมอาเซียนในเขตพื้นที่ต่างจังหวัดให้ครบทั้ง 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ทราบทัศนคติและพฤติกรรมของเยาวชนในต่างจังหวัดอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

11.2.2 ควรทำการศึกษาสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทต่างๆ ที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนของเยาวชนแบบเจาะลึก

เช่น การศึกษาประเภทของสื่อ ช่องทางการเผยแพร่ ระยะเวลา ความเหมาะสมของการใช้สื่อ ความบ่อยครั้ง รวมถึงการเปรียบเทียบสื่อประเภทต่างๆ เป็นต้น

12. เอกสารอ้างอิง

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2555). การเตรียมความพร้อมของไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. <http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/other-20140102-103348-182352.pdf> (30 ตุลาคม 2556).
- ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). การปรับปรุงหลักสูตรประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง. <http://www.moe.go.th/websm/2014/jun/141.html> (25 ธันวาคม 2557).
- นริวรรณ จินตกานนท์. (2556). สารวุฒิสภา. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ จำกัด.
- วิชัย รูปขำดี. (2556). เยาวชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC). <http://www.thairath.co.th/content/319722>. (15 พฤษภาคม 2558).
- วุฒิชัย วงศ์ขลิ้งห์. (2552). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. รายงานโครงการเฉพาะบุคคล วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารสื่อสารมวลชน) คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สมใจ กงเดิม. (2555). การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สวนดุสิตโพล. (2557). คุณภาพการศึกษาไทยเมื่อเทียบกับคุณภาพการศึกษาในกลุ่มอาเซียน. <http://news.mthai.com/hot-news/general-news/309716.html>. (5 กรกฎาคม 2558).
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2549). รวมคำแถลงนโยบายของรัฐบาล. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ข้อเสนอตัวแบบการบริหารแบบเครือข่ายในการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกพิบัติภัย Governing by Emergency Management Network for Catastrophic Flood Model

อังศุมาลิน อังศ์สิงห์¹
พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแบบการบริหารแบบเครือข่ายในการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกพิบัติภัยที่เหมาะสมในบริบทสังคมไทยโดยใช้เหตุการณ์มหาอุทกภัยปี 2554 ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นกรณีศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบข้อเสนอตัวแบบที่เหมาะสม ประกอบด้วย (1) การปรับโครงสร้างองค์กรปฏิบัติให้มีลักษณะที่เป็น “ศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉิน” ในทุกระดับเรียกว่า “ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์” (2) จัดระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน (สปฉ.) ระดับจังหวัด โดยการจัดองค์การภายใต้ศูนย์ และสปฉ. เน้นการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของโครงสร้างที่สอดคล้องตามแต่ละเหตุการณ์ (3) กำหนดยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมและการตอบโต้กับสถานการณ์ด้วยกระบวนการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (4) นำระบบข้อมูลข่าวสารร่วมมาใช้ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และ (5) พัฒนาผู้บริหารเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจัดทำและฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาอุทกภัย และแผนบริหารความต่อเนื่องของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรการบริหารภาวะฉุกเฉินร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมในจังหวัด

คำสำคัญ : การบริหารแบบเครือข่าย อุทกพิบัติภัย ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ ระบบสนับสนุนการปฏิบัติการในภาวะฉุกเฉิน

¹ นักศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะพัฒนาศักยภาพและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะพัฒนาศักยภาพและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Abstract

The purpose of this research was to study the model of governing by emergency management network for catastrophic floods in a Thai context. The research employed the Great Flood of 2011 as the background of study and Ayutthaya Province as the case study. Data collection techniques were gathered from related documents and various researches, as well as in-depth interviews with key informants together with focus group meetings. The data were analyzed by using content analysis. The results of the study found the appropriate model based on the existence of the following issues: (1) Adjust the structure of flood management mechanism to be an Emergency Operation Center at all levels, called the Incident Command Center. (2) Set up an Emergency Support Function Systems (ESFs) at the Provincial Level. The organization structures of both the Incident Command Center and ESFs need involvement and participation from various parts of the society, especially civil society. Moreover the flexibility of the organizational structure corresponding to each event will be highlighted. (3) Set up the preparedness and responding strategies of each situation with decision making processes that involve participation from all sectors. (4) Apply the Joint Information System (JIS) and Information Technologies to increase emergency network working performance. And (5) develop the capacity building and potential of the network integrator and related organizations by using exercises of flood prevention and mitigation plans and business continuity plans, and by developing emergency management joint programs for public and private sectors and civil society.

Keywords : Governing by network, Catastrophic Flood, Incident Command Center, Emergency Management Support Functions

1. บทนำ

จากการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างไว้ชีวิตจำกัดของมวลมนุษยชาติ ด้วยการพัฒนาที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการผลิตโดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติของธรรมชาติและนิเวศวิทยา ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ และการเปลี่ยนแปลงสภาพทางภูมิอากาศโลก ตลอดจนการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพนำไปสู่การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้ง และที่ทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ โดยเมื่อพิจารณาภัยพิบัติธรรมชาติร้ายแรงที่เกิดขึ้นในประเทศไทยที่ผ่านมาซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและทางราชการอย่างมหาศาลจากข้อมูลสถิติของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2555) ที่รวบรวมไว้พบว่าอุทกภัยเป็นภัยที่ก่อให้เกิดความสูญเสียและเสียหายแก่ประเทศไทยมากที่สุด โดยจากปี พ.ศ. 2532 – 2555 เกิดอุทกภัยทั้งสิ้น 230 ครั้ง

ทั้งนี้ Debby, Vos, Regina and Sylvain (2011) ชี้ว่ามหาอุทกภัยปี 2554 เป็นภัยพิบัติทางธรรมชาติครั้งร้ายแรงของประเทศไทยซึ่งถือเป็นความสูญเสีย และเสียหายที่มากที่สุดเท่าที่มีการบันทึกในประวัติศาสตร์ร่วมสมัย โดยอุทกภัยครั้งนั้นครอบคลุมพื้นที่ 65 จังหวัด ของประเทศรวมถึงจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นตั้งอยู่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลางตอนล่างของประเทศด้วยเช่นกัน สำหรับสถานการณ์อุทกภัยของจังหวัดนั้น จังหวัดได้ประกาศพื้นที่ประสบภัยครบทั้ง 16 อำเภอ โดยเหตุการณ์ครั้งนั้นก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และของทางราชการอย่างประเมินค่าไม่ได้

อย่างไรก็ตาม ด้วยกลไก และการบริหารจัดการอุทกภัยตามระบบราชการที่เป็นอยู่ของจังหวัดในขณะนั้น ประกอบกับสถานการณ์ความรุนแรงของเหตุการณ์อุทกภัยที่เกินกว่าที่คาดหมาย ส่งผลให้เหตุการณ์ดังกล่าวเกินกว่าขีดความสามารถในการบริหารจัดการของจังหวัดเองแต่โดยลำพัง ทำให้หน่วยงานส่วนกลางทั้งภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น ภาคประชาชน ตลอดจนภาคประชาสังคมต่างเข้าสนับสนุนการช่วยเหลือภารกิจในด้านต่างๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัยด้วยจิตอาสาโดยไม่เป็นไปตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหลักอย่างที่เราจะเป็นดั่งนั้น ถึงแม้การบริหารสถานการณ์จะผ่านพ้นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจแต่ยังมีข้อจำกัดใน

ประสิทธิภาพ และขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเหตุการณ์อย่างเท่าที่ควรจะเป็น จึงส่งผลให้ในภาพรวมการบริหารจัดการภารกิจสนับสนุนการช่วยเหลือยังคงเป็นแบบแยกส่วน ขณะเดียวกันก็พบปัญหาสำคัญในการบริหารเหตุการณ์อุทกภัยพิบัติภัย อาทิ ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารในการบริหารเหตุการณ์ และข่าวสารสู่สาธารณะ ปัญหาการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่เกิดจากกลไกการทำงาน และโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ของจังหวัดในขณะนั้น ด้วยเหตุนี้ จึงจุดประกายความคิดแก่ผู้วิจัยในการศึกษาตัวแบบการบริหารแบบเครือข่ายในการจัดการอุทกภัยพิบัติภัยที่มีความเหมาะสมว่าเป็นรูปแบบใด และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมควรมีโครงสร้าง ระบบการทำงานอย่างไรที่จะก่อให้เกิดพลังทวี และเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกภัยพิบัติภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาตัวแบบการบริหารแบบเครือข่ายในการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกภัยพิบัติภัยที่เหมาะสมและควรจะเป็นในบริบทสังคมไทย

3. นิยามศัพท์

การบริหารแบบเครือข่าย หมายถึงการบริหารภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการให้บริการประชาชน

เครือข่ายในการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกภัยพิบัติภัย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของกลุ่มบุคคลหรือองค์การหลายองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อการจัดการภาวะฉุกเฉินอันมีสาเหตุมาจากอุทกภัยขนาดใหญ่และส่งผลกระทบรุนแรงเกินกว่าขีดความสามารถของจังหวัดที่จะควบคุมสถานการณ์ได้โดยลำพัง

4. กรอบแนวคิด

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแบบการบริหารแบบเครือข่ายในการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกภัยพิบัติภัยที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยตามแนวคิดนำในการศึกษาวิจัยที่อยู่บนพื้นฐานของกระแสหลักของการศึกษาเครือข่ายทางด้านการจัดการภาครัฐ (Public Management Network) ของ Berry, Brower, Choi, Goa, Jang, Kwon and Word Jessica (2004) ด้วยการบูรณาการแนวคิดการบริหารแบบเครือข่ายหรือการบริหาร

ภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายของ Goldsmith and Eggers (2004) แนวคิดองค์กรและการจัดการ แนวคิดการจัดการในภาวะฉุกเฉิน และระบบบัญชาการเหตุการณ์ของ FEMA (2011) โดยมุ่งศึกษาในประเด็นเชิงโครงสร้าง ยุทธศาสตร์ระบบการทำงาน ทักษะและสมรรถนะ ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารเครือข่าย การคัดเลือกและบริหารสมาชิกของเครือข่าย ค่านิยมร่วม และการสร้างความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายเป็นสำคัญ

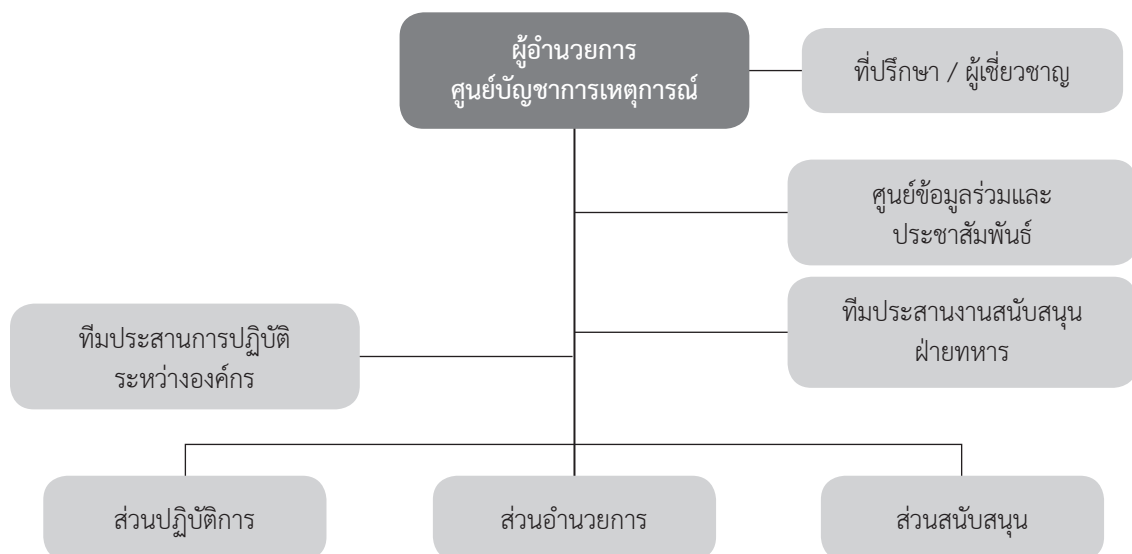
5. วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเฉพาะเหตุการณ์มหาอุทกภัยปี 2554 ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นกรณีศึกษา สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้จากข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรไม่แสวงหากำไร ภาคประชาชน รวมทั้งภาคประชาสังคมที่มีบทบาทและเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการอุทกภัยพิบัติภัยในปี 2554 ของจังหวัดจำนวน 42 คน ประกอบกับการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลสำคัญร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการภัยพิบัติจำนวน 8 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย ได้แก่ แนวประเด็นสัมภาษณ์ (Interview Guideline) และประเด็นการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบข้อเสนอตัวแบบการบริหารแบบเครือข่ายในการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกภัยพิบัติภัยที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

6.1 การปรับโครงสร้างองค์กรปฏิบัติในการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานในการจัดการอุทกภัยพิบัติภัยให้มีลักษณะที่เป็น “ศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉิน” ในทุกระดับทั้งท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด กล่าวคือเป็นศูนย์กลางของการประสานความร่วมมือ การตัดสินใจ ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันของหน่วยงาน ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมที่เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ศูนย์ โดยเรียกว่า “ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์” ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างองค์กรของศูนย์กำหนดตามโครงสร้างหน้าที่ไว้อย่างกว้างๆ ตามภารกิจหลักเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารสถานการณ์อุทกภัยอย่างกว้างขวาง โดยโครงสร้างดังกล่าวแบ่งออกเป็น (1) ผู้อำนวยการศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ (2) ทีมประสานการปฏิบัติระหว่างองค์กร (3) ทีมประสานงานสนับสนุนฝ่ายทหาร (4) ศูนย์ข้อมูลร่วมและประชาสัมพันธ์ (5) ทีมรักษา/ผู้เชี่ยวชาญ (6) ส่วนปฏิบัติการ (7) ส่วนอำนวยการ และ (8) ส่วนสนับสนุน



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารจัดการสถานการณ์อุทกภัยโดยการจัดตั้งศูนย์บัญชาการเหตุการณ์

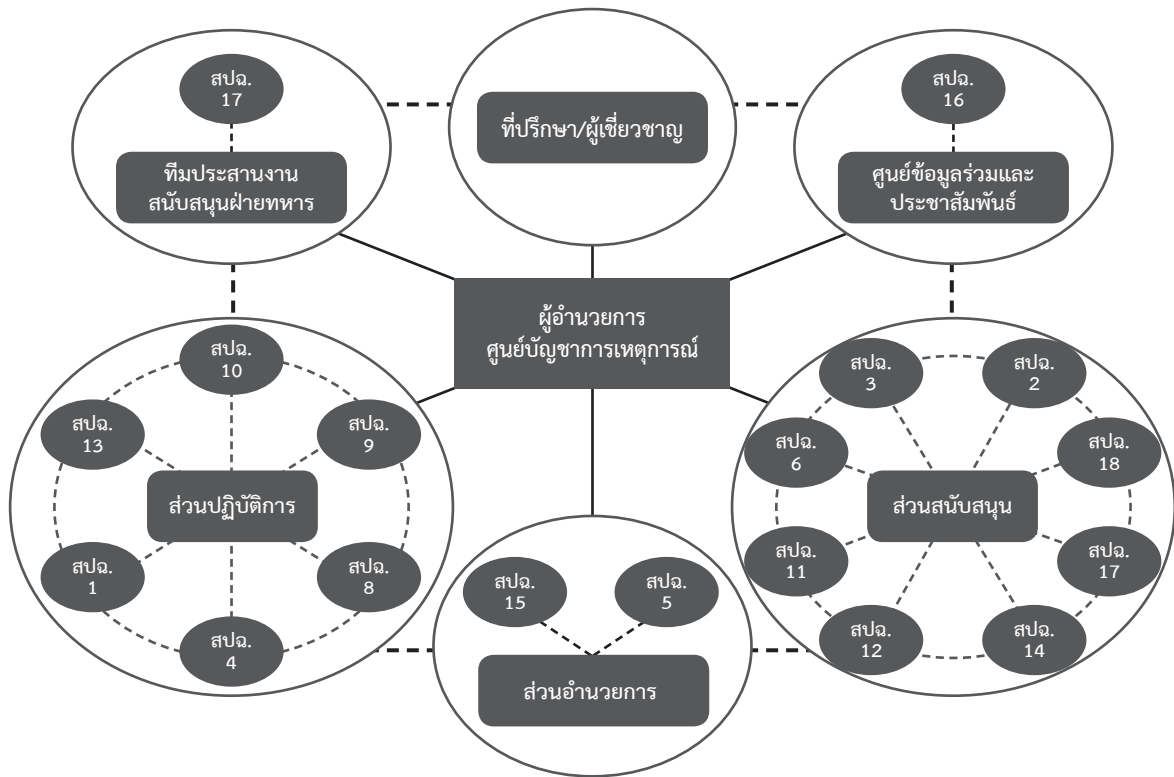
6.2 จัดระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน (สปฉ.) ในระดับจังหวัดเพื่อเป็นระบบมาตรฐานในการสนับสนุนการปฏิบัติการในการกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดการอุทกภัยในด้านต่างๆ สำหรับหน่วยงาน องค์การ และภาคส่วนต่างๆ โดยเป็นระบบที่สอดคล้องกับโครงสร้างหน้าที่ของศูนย์ฯ จังหวัด ระบบ สปฉ. เป็นกลไกสนับสนุนการทำงานของศูนย์ฯ เพื่อรองรับและตอบโต้กับสถานการณ์อุทกภัยที่มีความรุนแรงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสถานการณ์ยกระดับความรุนแรงเป็นระดับ 2 (ระดับจังหวัด) และสถานการณ์ที่ขยายตัว และยกระดับความรุนแรงเป็นอุทกพิบัติภัยกล่าวคือเกินกว่าขีดความสามารถของจังหวัด ทั้งนี้ ระบบ สปฉ. ที่เหมาะสมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 18 สปฉ. ซึ่งพบว่าภายหลังสอดคล้องกับ สปฉ. ในระดับชาติที่เพิ่งได้อนุมัติจากคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติเมื่อ 31 มีนาคม 2558 ทั้งนี้ การที่ สปฉ. ระดับจังหวัด และระดับชาติเป็นไปทิศทางเดียวกันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการประสานการประสานการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียว

ระบบ สปฉ. ทั้ง 18 ด้านประกอบด้วย สปฉ. 1: การกิจด้านการคมนาคมและการขนส่ง สปฉ. 2: การกิจด้านสารสนเทศและการสื่อสาร สปฉ. 3: การกิจด้านระบบสาธารณูปโภค สปฉ. 4: การกิจด้านดับเพลิง สปฉ. 5: การกิจด้านการจัดการในภาวะฉุกเฉิน สปฉ. 6: การกิจด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สปฉ. 7: การกิจด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางทหาร สปฉ. 8: การกิจด้านการแพทย์และสาธารณสุข สปฉ. 9: การกิจด้านการค้นหาและกู้ภัย สปฉ. 10: การกิจด้านสารเคมีและวัตถุอันตราย และกัมมันตรังสี สปฉ. 11: การกิจด้านการเกษตร สปฉ. 12: การกิจด้านเชื้อเพลิงและพลังงาน สปฉ. 13: การกิจด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและการจราจร สปฉ. 14: การกิจด้านการฟื้นฟูเศรษฐกิจ การศึกษาและวัฒนธรรม สปฉ. 15: การกิจด้านการต่างประเทศ สปฉ. 16: การกิจด้านการประชาสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสาร สปฉ. 17: การกิจด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และสปฉ. 18: การกิจด้านการงบประมาณ และสิ่งของบริจาค ทั้งนี้ ในการจัดระบบ สปฉ. ของจังหวัดจะพบว่าได้มีการกำหนดหน่วยงานหลัก และสนับสนุนไว้ในแต่ละสปฉ. เพื่อเป็นแกนนำในการทำงานในแต่ละภารกิจหน้าที่เฉพาะด้าน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างดังกล่าวก็เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละภารกิจของภาคส่วนต่างๆ โดยได้กำหนดกระบวนการเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน (Plug in)

อย่างชัดเจนซึ่งจะกล่าวเป็นลำดับไป

สำหรับข้อเสนอในเรื่องโครงสร้างศูนย์ และระบบ สปฉ. ประเด็นสำคัญและได้รับการต่อยอดจากการสนทนากลุ่มคือการจัดโครงสร้างองค์การของศูนย์ และ สปฉ. ที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กล่าวคือจะมีการจัดตั้งขึ้นต่อเมื่อมีความจำเป็นในแต่ละเหตุการณ์เป็นสำคัญ ดังนั้น การเริ่มปฏิบัติงาน (Activate) ของแต่ละหน่วยที่เกี่ยวข้องจึงขึ้นอยู่กับการจัดตั้งศูนย์และ สปฉ. เท่าที่จำเป็นเท่านั้น

6.3 กำหนดยุทธศาสตร์การทำงานของศูนย์บัญชาการเหตุการณ์บนพื้นฐานของการมุ่งเน้นให้หน่วยงาน องค์การ ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายที่เป็นระบบ รวบรวม และมีทิศทางร่วมกันภายใต้โครงสร้างศูนย์ฯ และระบบ (สปฉ.) ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำงานตั้งแต่ระยะเตรียมความพร้อม และระยะขณะเกิดภัย กล่าวคือ ระยะเตรียมความพร้อม (Standby Mode) ประกอบด้วย (1) สร้างเครือข่ายด้วยการสนับสนุนให้หน่วยงาน องค์การ ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการอุทกภัยของปฏิบัติงานภายใต้ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์และ สปฉ. อย่างเป็นทางการ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานดังกล่าว (2) จัดทำแผนป้องกันและบรรเทาอุทกภัยจังหวัด และระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน (SOPs) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานและประสานงานร่วมกัน ภายใต้การทำงานในศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ และ สปฉ. ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และปฏิบัติของหน่วยงาน ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาสังคมในพื้นที่ รวมถึงภาคประชาสังคมที่เคยมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการอุทกภัยเมื่อปี 2554 (3) ให้ความสำคัญกับการฝึกซ้อมแผน และระเบียบวิธีปฏิบัติการที่จัดทำขึ้นดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ และจริงจัง สำหรับระยะขณะเกิดภัย (Emergency Mode) ประกอบด้วย (1) แผนและระเบียบวิธีปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็นเครื่องมือขึ้นการทำงานร่วมกัน และ (2) กำหนดกลยุทธ์ และยุทธวิธีในการตอบโต้กับเหตุการณ์อุทกพิบัติภัย (Tactical Counter Attack) ด้วยกระบวนการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดฉันทามติและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน ภาคีเครือข่าย และภาคส่วนต่างๆ ที่มีบทบาทภายใต้ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ และ สปฉ.



ภาพที่ 2 ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน (สปด.) ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.4 พัฒนาระบบขับเคลื่อนการทำงานของเครือข่ายภายใต้ศูนย์ฯ และ สปด.ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยระบบการทำงานร่วมกันดังนี้ (1) ระบบการบริหารจัดการข้อมูลและการข่าว โดยการนำระบบข้อมูลข่าวสารร่วม (Joint Information System: JIS) มาใช้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลในด้านต่างๆ ที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และทันเวลา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ด้วยการจัดทำรูปแบบการจัดเก็บ รายงานข้อมูล ที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจและเป็นมาตรฐานใช้ร่วมกันทุกหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล ตลอดจนพัฒนาวิธีการช่องทางเผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล รวมถึงส่งผ่านข้อมูลต่างๆ ทั้งข้อมูลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ข้อมูลสู่สาธารณะ และข้อมูลประชาสัมพันธ์ต่อสื่อสารมวลชนทุกแขนงโดยจัดทำระบบเว็บไซต์ กระดานข้อมูล blog และข่าวสาร ฯลฯ (2) พัฒนาระบบติดต่อสื่อสารระหว่างศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ หน่วยงานภาคีเครือข่าย และระบบ สปด. รวมทั้งภาคส่วนต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทใน

การจัดการอุทกภัยด้วยการสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน ตลอดจนความสามารถในการสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนมากยิ่งขึ้น อาทิ Web Conference, Video Call และส่งเสริมการใช้สื่อใหม่ (New Media) ในรูปแบบต่างๆ สนับสนุนการประสานการปฏิบัติงานทั้งในภาวะปกติ และภาวะฉุกเฉิน เช่น สื่อสังคมออนไลน์ (3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน ประกอบด้วยมาตรการสำคัญกล่าวคือ ให้บูรณาการฐานข้อมูลทรัพยากร และเผยแพร่ข้อมูลทรัพยากรของหน่วยงานภาคีเครือข่าย ภาคส่วนต่างๆ ตลอดจนภาคประชาสังคมที่เข้ามามีบทบาทภายใต้ศูนย์ฯ และ สปด. ผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้งให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบการตรวจสอบสถานะการใช้ทรัพยากรในภาพรวมของจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจร่วมกันในการบริหารสถานการณ์ของศูนย์ฯ ประกอบกับให้ทุกหน่วยงานภาคีเครือข่ายหลักในจังหวัดจัดทำการสำรองทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อใช้ปฏิบัติงาน

ในภาวะฉุกเฉิน (Stockpiling) และกำหนดให้มีการจัดทำ การประเมินความเสียหายและวิเคราะห์ความต้องการ (Damage Assessment and Need Analysis: DANA) ในขณะเกิดภัยเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน ในภาพรวมเพื่อบริหารเหตุการณ์ และเสนอให้มีการจัดตั้ง กองทุนประกันภัยกลางเพื่อเป็นกองทุนสำหรับประกันชีวิต และอุบัติเหตุให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการ เข้ามาร่วมกันทำงาน และประการสุดท้าย (4) พัฒนาระบบ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ด้วยการระบุและ กำหนดรายละเอียดโครงสร้างของศูนย์ และระบบ สปฉ. ของจังหวัดไว้ในแผนของจังหวัดเพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางในการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติการร่วม (Interoperability) ขณะเดียวกันให้จัดทำระเบียบวิธี ปฏิบัติงานของศูนย์ฯ เป็นกรอบกระบวนการในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของหน่วยงานเมื่อโครงสร้างองค์กรของส่วน ต่างๆ หรือ สปฉ. ภายใต้ศูนย์ฯ ถูกจัดตั้งและเริ่มปฏิบัติ บังงาน นอกจากนี้ ให้สื่อสารแผน โครงสร้าง ระเบียบวิธีการ ปฏิบัติงานที่ได้จัดทำร่วมกันนั้นให้เข้าใจทั่วถึงตรงกันทุก หน่วยงานผ่านวิธีการและช่องทางต่างๆ และเพื่อให้เกิด การบูรณาการผลการดำเนินการและความรับผิดชอบร่วม กันระหว่างหน่วยงาน และภาคส่วนต่างๆ ตลอดจนภาค ประชาสังคมที่เข้าร่วมปฏิบัติงานจึงมีข้อเสนอให้กำหนด ยุทธศาสตร์ 1:20 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ภาคประชาชนในการ สนับสนุนการทำงานในด้านภัยพิบัติของจังหวัดให้เป็นตัว ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ในเชิงพื้นที่ เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ของหน่วยงานที่เข้ามาทำงานร่วมกันด้วย

6.5 การพัฒนาผู้บริหารเครือข่าย หน่วยงานภาคี เครือข่าย และภาคประชาสังคมในการปฏิบัติการร่วม โดยได้เสนอแนวทางในการสร้างการประสานความร่วมมือ บนพื้นฐานของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นระหว่างหน่วย งาน องค์กร ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมที่เข้า มาทำงานร่วมกันในศูนย์ และ สปฉ. ด้วยการส่งเสริมการ พัฒนาทักษะ สมรรถนะ ความรู้ประสบการณ์ผ่านการเรียน รู้ร่วมกัน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมร่วม (Share Value) และความไว้วางใจ (Building Sincere Trust) ระหว่าง กันเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดย (1) ใช้การฝึกซ้อมเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการขับเคลื่อนการทำงานระหว่างหน่วยงาน (2) เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันการทำงาน ด้วยการ ให้หน่วยงานภาคีเครือข่ายจัดทำและฝึกซ้อมแผนบริหาร ความต่อเนื่องของหน่วยงานตนเอง (3) เสนอให้ริเริ่มพัฒนา

หลักสูตรการบริหารภาวะฉุกเฉินระหว่างภาครัฐและภาค ส่วนต่างๆ เพื่อเป็นโอกาสในการสร้างความเข้าใจ ตลอดจน เรียนรู้ในแนวทางการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินร่วมกัน (4) ส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และภาคประชาสังคมโดยจัดให้มีเวที และกิจกรรมระหว่าง บุคลากรของหน่วยงานภาคีเครือข่ายและภาคประชาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาสังคมที่เคยมีบทบาทและ เข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการอุทกภัยปี 2554 อย่าง ต่อเนื่อง และ (5) พัฒนาทักษะบุคลากรสำนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดให้เป็นผู้บริหารเครือข่าย เป็นคนกลางในการประสานความร่วมมือและสร้าง เครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆ

7. สรุปและอภิปรายผล

จากข้อเสนอตัวแบบที่เหมาะสมของจังหวัด พระนครศรีอยุธยาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นการผสมผสาน แนวคิดเชิงทฤษฎีในเรื่องเอกภาพการควบคุมและสั่งการ ตามระบบราชการ และการบริหารจัดการในแนวราบแบบ เครือข่ายบนพื้นฐานจากการทำความเข้าใจสภาพปัญหา โดยให้ความสำคัญกับภูมิสังคมของจังหวัด และบริบท สังคมไทย โดยมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการอุทกภัยพิบัติภัย ที่มีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาโครงสร้าง ระบบการ บริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายการทำงานด้วย กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้มากยิ่งขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ข้อเสนอตัวแบบแนวคิดระบบ บัญชาการเหตุการณ์ การจัดการภาวะฉุกเฉินประยุกต์ใช้ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินที่ ให้ความสำคัญกับเอกภาพในการบัญชาการ/สั่งการ ขณะ เดียวกันตัวแบบก็ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วม ของหน่วยงาน และภาคส่วนต่างๆ ทั้งการคิด วางแผน ตัดสินใจโดยกลุ่ม และปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดเอกภาพใน ทิศทางในการทำงานที่มีใช้การควบคุมการทำงาน รวมทั้ง เน้นประสานความร่วมมือร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคี เครือข่าย และภาคส่วนต่างๆ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าข้อเสนอ ตัวแบบในภาพรวมสอดคล้องกับแนวคิดของ Guzman (2002) ในฐานะที่ข้อเสนอตัวแบบเป็นการสร้างความ พร้อมให้แก่กลไกในการลดและตอบโต้ภัยพิบัติทั้งแง่มุม ของนโยบาย โครงสร้างการบริหารจัดการ และทรัพยากร

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจน ผู้วิจัยจึงขออภิปราย โดยอธิบายข้อเสนอตัวแบบไว้โดยสังเขป ดังนี้

7.1 ข้อเสนอโครงสร้างองค์กรปฏิบัติในการจัดการอุทกภัยพิบัติ พบว่าตัวแบบกำหนดโครงสร้างหน้าที่ขององค์กรปฏิบัติ “ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์” ไว้อย่างกว้างๆ และกำหนดระบบ สปฉ. ให้มีความครอบคลุมภารกิจในด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน เพื่อเป็นกลไกการทำงานที่เอื้อและเปิดโอกาสให้เกิดเครือข่ายการประสานความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น องค์กรไม่แสวงหากำไร ภาคประชาชนและภาคประชาสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักการจัดการภาวะฉุกเฉิน ในมิติของความสัมพันธ์กับภาคส่วนทุกระดับด้วยการบูรณาการความร่วมมือและประสานงานทั้งแนวดิ่งและแนวราบบนพื้นฐานของโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นของ FEMA (2007) และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาวะฉุกเฉิน Total Disaster Risk Management Approach (TDRM) ของ Guzman (2002) จะเห็นได้ว่าในประเด็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเช่นนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์อุทกภัยที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักคิดตามทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การจัดโครงสร้างองค์กรของศูนย์ฯ สะท้อนให้เห็นการประยุกต์การจัดโครงสร้างแบบหน้าที่ตามหลักแนวคิดของระบบบัญชาการเหตุการณ์ (FEMA, 2011: 2.10 – 2.11, 2.14 – 2.19) โดยคำนึงถึงบริบทของจังหวัด และสังคมไทย อาทิการรวมส่วนภายใต้โครงสร้างการจัดองค์การจาก 4 ส่วนเป็นเพียง 3 ส่วนคือได้รวมส่วนสนับสนุนและส่วนบริหาร/การเงินเข้าไว้ด้วยกันเหลือเพียงส่วนสนับสนุนเนื่องจากเหตุผลของข้อจำกัดในเรื่องระเบียบกฎหมาย อาทิ ระเบียบการเงินและพัสดุ การกำหนดทีมประสานการปฏิบัติระหว่างองค์กร รับผิดชอบการประสานการตรวจเยี่ยมของบุคคลสำคัญ ซึ่งกำหนดขึ้นเนื่องจากพบปัญหาในการศึกษาว่าเป็นข้อจำกัดในด้านการบริหารทรัพยากรที่ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เป็นต้น สำหรับในส่วนการนำระบบ สปฉ. มาปรับใช้โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างของศูนย์ฯ จะพบว่าเป็นการนำแนวคิดภารกิจในการจัดการภาวะฉุกเฉิน (Emergency Support Functions: ESFs) ของ FEMA (FEMA, 2011) และหลักการจัดการภาวะฉุกเฉิน Integrated Approach ของ Guzman (2002, 3 – 16; Khan, Vasilescu, and Khan, 2008: 43 – 50) มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบท อาทิ การกำหนดภารกิจด้านการงบประมาณและสิ่งของบริจาค ภารกิจด้านการสนับสนุนทรัพยากรทาง

ทหาร เป็นต้น ทั้งนี้ การนำระบบ สปฉ. มาใช้เป็นการสร้างกลไกการเตรียมพร้อมรับมือในการตอบโต้เหตุฉุกเฉินรุนแรง ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้เกิดการประสานการปฏิบัติการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้ามามีบทบาทร่วมกันภายใต้ศูนย์ฯ ในภารกิจเฉพาะด้าน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ระบบ สปฉ. นอกจากจะสามารถช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติการกิจแล้ว ยังก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ขณะเดียวกัน การกำหนดหน่วยงานหลักเพื่อเป็นแกนนำ (Core Node) ในแต่ละภารกิจจะช่วยการสร้างเครือข่าย และประสานการกำกับติดตามการทำงานให้ทั่วถึงอีกด้วย

นอกจากนี้ ในเรื่องของการจัดตั้ง และเริ่มปฏิบัติงานของส่วนต่างๆ ภายใต้ศูนย์และ สปฉ. จะเห็นได้ว่าเป็นการออกแบบโครงสร้างการบริหารเครือข่ายที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Design) สอดรับกับแนวคิดของ Goldsmith และ Eggers (2004) ที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ซึ่งก็คือการปรับเปลี่ยนขยาย และลดหน่วยงาน/องค์กรในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ แต่ไม่ได้หมายความว่าถึงสถานะของการเป็นสมาชิกในเครือข่าย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดระบบการบัญชาการเหตุการณ์ของ FEMA (2011) ในแง่มุมของโครงสร้างองค์กรตามหลัก Modular Organization ด้วย

7.2 ข้อเสนอยุทธศาสตร์ในการจัดการอุทกภัยพิบัติ ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าข้อเสนอยุทธศาสตร์ในระยะเตรียมความพร้อมของศูนย์ฯ สะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเงื่อนไข และเครื่องมือในการบริหารสถานการณ์อุทกภัยพิบัติโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goldsmith and Eggers (2004) ที่สะท้อนการแสวงหาแนวร่วมในอันที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการรวมทรัพยากรเข้ามาเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ขณะเดียวกัน การร่วมคิด วางแผน จัดทำ และใช้แผน ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติการ (SOPs) ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน และภาคส่วนต่างๆ เพื่อเป็นกรอบทำงานร่วมกัน จะทำให้แผนป้องกันและบรรเทาอุทกภัยจังหวัดมีความครอบคลุมภารกิจ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถตลอดจนสมรรถนะในการจัดการอุทกภัย และยังคงเป็นที่ยอมรับร่วมกัน นอกจากนี้ การฝึกซ้อมร่วมกัน ของหน่วยงาน ภาคส่วน

ต่างๆ และภาคประชาสังคมที่เข้ามามีบทบาทภายใต้ศูนย์ฯ และ สปฉ. จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เกิดความคุ้นเคยในแนวทางการปฏิบัติ และ ข้อมูลด้านต่างๆ ซึ่งกันและกันอันจะทำให้การปฏิบัติการ ร่วม (Interoperability) ในขณะเกิดภัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน การฝึกซ้อมทำให้ทราบข้อบกพร่องของแผนที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรม (Innovation) ในการแก้ไขปัญหา จากการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเกิดสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติ ระหว่างหน่วยงานอันจะส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติจริงมีประสิทธิภาพ และราบรื่นยิ่งขึ้น

ขณะที่ในส่วนของยุทธศาสตร์ในขณะเกิดภัยที่เน้นการใช้และปรับแผนเพื่อเป็นเครื่องมือขึ้นในการทำงานร่วมกันนั้น สะท้อนให้เห็นว่าสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และยังให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในการตัดสินใจร่วมกันทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ยอมรับในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานเดียวกัน (Share Goal) นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดเอกภาพในทิศทางการทำงาน ลดปัญหาการทำงานแบบต่างคนต่างทำอีกด้วย

7.3 ข้อเสนอระบบการทำงานเครือข่ายในการจัดการอุทกภัยพิบัติภัย พบว่าสะท้อนให้เห็นความสอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาหลายประการ กล่าวคือ

7.3.1 ระบบการจัดการข้อมูลและการข่าวที่ให้น่า ระบบข้อมูลข่าวสารร่วมมาปรับใช้ในศูนย์ฯ และ สปฉ. 16 ซึ่งให้เห็นว่าข้อมูลมีบทบาทสำคัญยิ่งในการตอบโต้และลด ภัยพิบัติ ข้อมูลที่ถูกต้องและได้รับในเวลาที่เหมาะสมจะ บรรเทาผลกระทบจากภัยได้ (Guzman, 2002: 11 - 14) นอกจากนี้ในประเด็นการจัดการข้อมูลและการข่าวซึ่งเป็น องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในระบบบัญชาการ เหตุการณ์ (FEMA, 2011: 2.10 – 2.11) และเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหารงานแบบเครือข่ายในทัศนะของ Goldsmith and Eggers (2004) ด้วย ดังนั้น การนำระบบ ข้อมูลข่าวสารร่วมมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงานจะทำให้ ศูนย์ฯ และ สปฉ. มีการจัดระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และปฏิบัติงานในแต่ละระดับที่เป็นระบบ และได้ข้อมูลที่มีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ เป็นเอกภาพ และ มีมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งระบบข้อมูลข่าวสารร่วมยังส่งเสริม

ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ภาค ส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมที่เข้าไปมีบทบาทในการ จัดการอุทกภัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ระหว่างกัน นอกจากนี้ ระบบข้อมูลข่าวสารร่วมสามารถ แก้ไขปัญหาการเข้าถึงข้อมูลในแต่ละระดับของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบริหารจัดการข่าวสารสู่ประชาชน และ สื่อมวลชนที่มีประสิทธิภาพ

7.3.2 ระบบการติดต่อสื่อสารจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบเครือข่ายของ Goldsmith and Eggers (2004) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เชื่อมโยงเครือข่าย ด้วยการสร้างช่องทางการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยีในการเป็นตัวเชื่อมโยงอย่างชัดเจน การนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการพัฒนาระบบการ ติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน องค์การ และภาคส่วนที่ เกี่ยวข้อง จะช่วยทำให้ประหยัดทรัพยากร ลดเวลา และ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย เนื่องจาก ปัจจัยในการตอบโต้ต่อสถานการณ์ภัยขึ้นอยู่กับความ รวดเร็ว ขณะเดียวกันข้อเสนอให้ส่งเสริมการใช้สื่อใหม่ สนับสนุนในการสื่อสารและประสานงานระหว่างกัน จะ เห็นได้ว่าเป็นการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์แนวนราบ และไม่เป็นทางการระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ภาคส่วน ต่างๆ ในการเข้าถึงข้อมูล ซึ่งจะช่วยสนับสนุนในการสื่อสาร และประสานงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้นอีกทางหนึ่ง

7.3.3 ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรก็เป็นอีก ระบบหนึ่งซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันโดย จากข้อเสนอ 6 ประการ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้อเสนอ ประการแรกเสนอให้บูรณาการ จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากร ของจังหวัดและเผยแพร่ให้หน่วยงาน ภาคส่วนต่างๆ และ ภาคประชาสังคมที่มีบทบาทในศูนย์ฯ และ สปฉ. ทราบ อย่างทั่วถึง ซึ่งเห็นว่าการสอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการ ภาวะฉุกเฉินที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลว่ามีบทบาทสำคัญ ยิ่งในการจัดการภัยพิบัติ (Guzman, 2002: 11 -14) และ แนวคิดระบบการบัญชาการเหตุการณ์ของ FEMA (2011) ในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติ งาน อย่างชัดเจน ส่วนข้อเสนอที่ให้น่าระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรด้วย การพัฒนาระบบตรวจสอบสถานะการใช้ทรัพยากร ในภาพรวมของจังหวัดนั้นสะท้อนหลักคิดในระบบ บัญชาการเหตุการณ์ในการติดตามการใช้ทรัพยากร (Resource Tracking) ของ FEMA (2011) ซึ่งการพัฒนา

บริหารจัดการทรัพยากรด้วยการจัดทำฐานข้อมูลรวม ประกอบกับระบบการตรวจสอบสถานะทรัพยากร จะทำให้ศูนย์ฯ มีข้อมูลประกอบในการบริหารสถานการณ์ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ขณะเดียวกันหน่วยงานต่างๆ ก็จะมีข้อมูลทรัพยากรเพื่อการประสานงานระหว่างกันด้วย สำหรับมาตรการส่งเสริมการปฏิบัติการร่วมระหว่างหน่วยงาน อันเป็นผลสืบเนื่องจากการเข้าใจบริบท และข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน สะท้อนหลักคิดตามแนวคิดระบบบัญชาการเหตุการณ์ในการจัดหน่วยปฏิบัติการทั้งที่เป็นชุดปฏิบัติการผสม (Task Force) และชุดปฏิบัติการทีม (Strike Team) ตามแนวคิดของ FEMA (2011) ซึ่งในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการประสานการทำงานในพื้นที่ประสบภัยร่วมกัน ส่วนการให้สำรองทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินของแต่ละหน่วยงานภาคีเครือข่ายหลัก จะเห็นได้ว่าเป็นมาตรการที่แก้ไขปัญหาความขาดแคลนของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และเป็นหลักประกันความมั่นคงของหน่วยงานว่ามีทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานในเบื้องต้น ทั้งนี้ ในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าการสำรองทรัพยากรของแต่ละหน่วย เป็นมาตรการที่มีความเป็นไปได้กว่าการจัดทำสำรองทรัพยากรกลางของประเทศที่มีความเป็นไปได้ยากเนื่องจากต้องใช้งบประมาณสูง สำหรับข้อเสนอให้จัดทำระบบการประเมินความเสียหายและวิเคราะห์ความต้องการ (Damage Assessment and Need Analysis: DANA) ขณะเกิดภัยนั้น ในทัศนะผู้วิจัยมองว่านอกจาก DANA จะมีประโยชน์เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์และประเมินศักยภาพในการตอบโต้กับสถานการณ์ และการบริหารทรัพยากรของศูนย์ฯ แล้ว DANA จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลสนับสนุนระบบการจัดการข้อมูลและการข่าวอีกด้วย ส่วนข้อเสนอประการสุดท้าย จัดตั้งกองทุนการประกันภัย จะเห็นได้ว่าเป็นมาตรการเสริมที่สอดคล้องกับแนวคิดเครือข่ายในการมุ่งใจให้สมาชิกเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยสมัครใจ

7.3.4 การพัฒนาระบบการประสานงาน จะเห็นได้ว่าข้อเสนอให้กำหนด และระบุโครงสร้างองค์การศูนย์ฯ และระบบ สปฉ. ไว้ในแผนป้องกันและบรรเทาอุทกภัยของจังหวัด สะท้อนให้เห็นการยกสถานภาพหน่วยงาน ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมที่เข้ามามีบทบาทในศูนย์ฯ และระบบ สปฉ. ให้มีฐานะที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายการ

จัดการอุทกภัยที่เป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karger และคณะ (2012) ที่ระบุถึงจุดอ่อนในความ เป็นเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการคือการไม่สามารถเข้าถึงงบประมาณ อย่างไรก็ตาม ในทัศนะของผู้วิจัยการให้หน่วยงาน ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมภายใต้โครงสร้างของศูนย์ฯ และระบบ สปฉ. ในแผนที่เป็นทางการดังกล่าวนอกจากจะเป็นช่องทางในการได้รับทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติการกิจแล้ว ยังทำให้หน่วยงานภาคีเครือข่ายมีข้อผูกมัด (Commitment) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่เป็นที่ยอมรับซึ่งปฏิบัติร่วมกันด้วย สำหรับข้อเสนอในการจัดทำระเบียบวิธีปฏิบัติงานของศูนย์ฯ และระบบ สปฉ. ทั้งการกำหนดขั้นตอน กระบวนการ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่จะเข้ามาเริ่มปฏิบัติการเมื่อศูนย์ฯ และระบบ สปฉ. ให้มีการจัดตั้งให้เป็นมาตรฐานเดียวกันด้วยการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะช่วยลดความสับสน ตลอดจนความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานที่เข้ามาร่วมกันทำงาน ส่วนข้อเสนออีกประการในการพัฒนาระบบการประสานงานด้วยการสื่อสารแผน โครงสร้าง ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่จัดทำขึ้นดังกล่าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรู้อย่างเปิดเผย และทั่วถึง นั้นจะเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบเครือข่ายของ Goldsmith and Eggers (2004: 17 -20) ในการจะทำให้หน่วยงานภาคีเครือข่ายมีความเข้าใจตรงกัน ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่หน่วยงานภาคีเครือข่ายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งยังเป็นการสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) ระหว่างหน่วยงานซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างเครือข่าย และบริหารแบบเครือข่ายด้วย สำหรับข้อเสนอประการสุดท้าย คือการกำหนดยุทธศาสตร์ 1:20 ให้เป็นตัวชี้วัดเชิงพื้นที่ในมุมมองของผู้วิจัยการกำหนดตัวชี้วัดจะสามารถสะท้อนการทำงานของศูนย์ฯ และหน่วยงานว่ามีการขับเคลื่อนการทำงานของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

7.4 การพัฒนาสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดในฐานะผู้บริหารเครือข่าย หน่วยงานภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมในการปฏิบัติการร่วม จากผลการสนทนากลุ่มในประเด็นดังกล่าวในทัศนะของผู้วิจัยถือว่าเป็นการบูรณาการการพัฒนาองค์ประกอบภายในเครือข่ายการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทก

พิบัติภัย ที่สอดคล้องกับแนวคิดในการศึกษาในส่วนของ แนวคิดองค์การและการจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง ทักษะและสมรรถนะของเครือข่าย รูปแบบการบริหาร เครือข่ายของผู้บริหารเครือข่าย การคัดเลือกและบริหาร สมาชิกในเครือข่าย ค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมเครือข่าย ตลอดจนการสร้างควมไว้วางใจอย่างจริงจังภายใน เครือข่าย ด้วยการเสนอแนวทาง 5 ประการ กล่าวคือ แนวทางที่ 1 ให้ความสำคัญการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ร่วม ด้วยการฝึกซ้อมให้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน เครือข่ายการทำงานโดยเน้นฝึกซ้อม 2 ส่วนคือการฝึกซ้อม แผนของศูนย์ฯ และระบบ สปน. และการพัฒนาและฝึก ซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมุมมองของผู้วิจัยมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการ พัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการร่วมด้วยการฝึกซ้อม ก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการอุทกพิบัติภัยที่มี ประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เข้ามามีส่วนร่วมทั้งในด้านองค์ความรู้และ ประสบการณ์ รวมทั้งเป็นโอกาสในการรับรู้และเข้าใจ บทบาทการทำงานระหว่างหน่วยงานของตนเองและหน่วย อื่น ขณะเดียวกันยังเป็นการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะสามารถลดช่องว่างแห่ง ความแตกต่างระหว่างกัน อีกทั้งหน่วยงานที่เข้าร่วมฝึก ซ้อมต่างรับทราบปัญหาในการปฏิบัติ ช่องโหว่ของแผน อัน จะนำไปสู่นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน สำหรับการพัฒนาและฝึกซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องจะเห็นได้ว่าเป็นแนวทางการสร้างหลักประกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จากความล้มเหลวในการบริหารจัดการความต่อเนื่องของ หน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเครือข่ายและการ บริหารแบบเครือข่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดในการ พัฒนาทุนมนุษย์ของ Goldsmith and Eggers (2004) อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ในทัศนะของผู้วิจัย นอกจากการ ฝึกซ้อมก่อให้เกิดประโยชน์ดังกล่าวแล้ว การฝึกซ้อมยังเป็น เครื่องมือในการพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับ เครือข่าย ด้วยกันด้วย อาทิ การฝึกซ้อมร่วมระหว่าง สปน. เป็นต้น

แนวทางที่สอง การพัฒนาหลักสูตรร่วมระหว่าง ภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ ถือได้ว่าเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ เกิดการเรียนรู้ และความเข้าใจความแตกต่างระหว่างหน่วย งาน และภาคส่วนต่างๆ การพัฒนาหลักสูตรร่วมมี ประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ระหว่างบุคลากรของที่มาจากหน่วยงานต่างกันด้วยการ

เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และสร้างสัมพันธภาพระหว่าง บุคลากร นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of Belonging) จากความเป็นพวกพ้อง เช่น อบรม รุนเดียวกัน เป็นต้นซึ่งสะท้อนให้เห็นความสอดคล้องของ ข้อเสนอแนวทางกับแนวคิดเครือข่ายและการสร้างเครือ ข่ายการทำงานอย่างเด่นชัด

แนวทางที่สาม ส่งเสริมกิจกรรม และเวทีให้เกิดการ ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชาสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ร่วมผ่านประสบการณ์หาอุทกภัยปี 2554 เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แนวราบ และไม่เป็น ทางการ สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงแนวทางที่ตอกย้ำ พื้นฐานแนวคิดเครือข่ายและการสร้างเครือข่ายการทำงาน

แนวทางสุดท้ายที่ให้พัฒนาทักษะและสมรรถนะ ของตัวกลางในการเชื่อมโยงเครือข่าย โดยพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีทักษะ การเป็นคนกลาง ผู้อำนวยการในการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการแบบเครือข่ายของ Goldsmith และ Eggers ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์โดย เฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการให้เป็นผู้จัดการเครือข่าย จากที่ กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากความเชื่อมโยง สอดคล้อง และ การเกื้อกูลกันขององค์ประกอบและข้อเสนอที่เป็นแนวทาง ดังกล่าว ในทัศนะของผู้วิจัยจึงจะขอเรียกการบูรณาการ องค์ประกอบในข้อเสนอตัวแบบการพัฒนาผู้บริหารเครือ ข่าย และหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการปฏิบัติการร่วมดัง กล่าวว่าเป็น “การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในการจัดการ ภาวะฉุกเฉิน และการสร้างขีดความสามารถร่วมกันของ หน่วยงานภาคีเครือข่าย

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา นำมาสู่ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้ (1) สร้างความตระหนักให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสำนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดให้หันมาให้ความสำคัญ และนำไปสู่การนำข้อเสนอตัวแบบไปสู่ผู้บริหาร ระดับสูงของจังหวัดเพื่อพิจารณาเป็นแนวทางการพัฒนา การจัดการอุทกภัยด้วยการปรับโครงสร้างองค์กรปฏิบัติ และระบบการทำงานของ รวมถึงการสร้างกระบวนการมี ส่วนร่วมของหน่วยงาน ภาคส่วนต่างๆ และภาคประชา สังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการฝึกซ้อมแผน (2) กรม ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในฐานะหน่วยงานในระดับ นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควร

ส่งเสริมแนวทางการบริหารแบบเครือข่ายมาช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการภาวะฉุกเฉินอุทกภัยในจังหวัดที่มีความเสี่ยงด้านอุทกภัย โดยกำหนดให้เป็นนโยบายเน้นหนักของกรม รวมทั้งควรจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างจังหวัดที่มีความเสี่ยงอุทกภัย เพื่อสร้างให้เกิดเครือข่ายเรียนรู้ด้านการจัดการอุทกภัยอันจะนำไปสู่นวัตกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการ ภาวะฉุกเฉินอุทกพิบัติภัยต่อไป (3) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดให้เป็นผู้มีทักษะในการเป็นผู้บูรณาการเครือข่าย และ (4) วิธีการศึกษาวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการอนุมานไปสู่ข้อสรุปทั่วไปเนื่องจากเป็นการศึกษากรณีศึกษาเพียงจังหวัดเดียว ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงควรใช้การศึกษาเปรียบเทียบกรณีศึกษาหลายจังหวัด

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2555). สถิติสถานการณ์อุทกภัยประเทศไทยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2532 - 2554 (รอบ 23 ปี).

ภาษาอังกฤษ

Berry, Frances S.; Brower, Ralph S.; Choi, Sang Ok; Goa, Wendy Xinfang; Jang, HeeSoun; Kwon, Myungjung and Word Jessica. (2004). **Three Traditions of Network Research: What the Public Management Research Agenda Can Learn from Other Research Communities**. Public Administration Review. 64 (September/October). 539-552
Debby, Guha-Sapir; Vos, Femke; Regina, Below and Sylvain, Ponserre. (2011). **Annual Disaster Statistical Review 2011 The numbers and trends**. http://www.cred.be/sites/default/files/ADSR_2011.pdf Retrieved (10 March 2013)

Federal Emergency Management Agency (FEMA). (2007). **Principle of Emergency Management Supplement**. September 11, 2007

Federal Emergency Management Agency. (2011). **ICS-400: Advanced ICS Command and General Staff-Complex Incident Instructor Guide**. March 17-28, 2013

Goldsmith, Stephen and Eggers William D. (2004). **Government by network The New Public Management Imperative** Under Joint Study by Deloitte Research and the Ash Institute for Democratic Governance and Innovation at the John F. Kennedy School of Government at Harvard University (sponsor of the Innovations in American Government Awards).

Guzman, Emmanuel M.De. (2002). Toward Total Disaster Risk Management Approach. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/apcity/unpan009657.pdf>

Karger, Howard; Owen, John and Graaff, Shashi Van De. (2012). Governance and Disaster Management : The Governmental and Community Response to Hurricane Katrina and the Victorian Bushfires. **Social Development**. Issues. 34 (3). 30 – 49

Khan, Himayatullah; Vasilescu, Laura Giurca and khan, Asmatullah. (2008). Disaster Management Cycle- A Theoretical Approach. <http://www.mnmk.ro/documents/2008/2008-6.pdf>. Retrieved 15 March 2013

การใช้เทคโนโลยีพอดคาสต์เพื่อพัฒนาการฟังภาษาอังกฤษ The Use of Podcast for English Listening Development

Amparika Suetrong ¹
Banjert Chongapiratanakul ²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์จากการฝึกฟังภาษาอังกฤษระหว่างนักศึกษาที่เรียนโดยใช้พอดคาสต์และไม่ได้ใช้พอดคาสต์ และศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการฝึกฟังภาษาอังกฤษจากเว็บไซต์ที่ใช้เทคโนโลยีพอดคาสต์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ นักศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 54 คน จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครเหนือ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลรวม 6 ชนิด ประกอบด้วย แบบทดสอบ (ก่อนและหลังการเรียนรู้) บทเรียนการฟัง พอดคาสต์ต่างๆ เว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้นโดยเฉพาะ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิจัยนี้ ใช้สถิติทดสอบที (T-test) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปว่า วิธีฝึกฟังด้วยพอดคาสต์สามารถพัฒนาการฟังได้ นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การใช้เนื้อหาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและกิจกรรมแบบ 3 ขั้นตอนในบทเรียน มีประโยชน์ต่อการฝึกฟัง นักศึกษาพอใจมากที่ได้ฝึกฟังจากเว็บไซต์ที่ใช้พอดคาสต์

คำสำคัญ : การฟังภาษาอังกฤษ พอดคาสต์ การออกแบบการสอน

¹ Ph.D. candidate, School of Foreign Languages, Institute of Social Technology, Suranaree University of Technology

² Assistant Professor, Ph.D., School of Foreign Languages, Institute of Social Technology, Suranaree University of Technology

Abstract

The present study aims to compare the students' achievement between those who practice their English listening by web-based podcasts and those who practice in the language lab (no podcasts), and to examine the students' opinions towards English listening by web-based podcast technology. The research respondents were 54 engineering students from Rajamangala University of Technology North Bangkok, Thailand. Six research instruments were employed for data collection, including test (both pre-test and post-test), listening units, podcasts, the designed website, questionnaire, and interview. T-test was nominated to analyze the gained results. The research found that practices by the web-based podcasts could enhance the students' listening skill. At this point, it was evident that the students who listened to the podcasts achieved the higher test scores than those who listened to the recordings (no podcasts). Moreover, most of students strongly agreed that the real-life contents were helpful in their listening practice as well as the 3-step listening activities were supportive. Importantly, they were strongly satisfied with listening practice by the web-based podcasts.

Keywords : English listening, podcast, instructional design

1. Introduction

Listening is a fundamental skill in language acquisition (Nunan, 1997). It is considered as the basis for the development of another three language skills, including speaking, reading, and writing. According to second language acquisition (SLA) theory, language input is the most essential condition of language acquisition. Krashen (1985) emphasized that language acquisition is achieved by receiving understandable input. Without it, any learning simply cannot begin. In practice, Peterson proposed that a new language learner should learn listening at the initial stage of language learning in the same manner as a child learns its mother tongue (as cited in Celce-Murcia, 2001). In other words, when learners first learn a language, they have to listen to the words several times before they are enabled to recognize and pronounce those words. After that, the learners need to increase a large amount of input through listening prior to developing speaking, reading, and writing skills. However, second language (L2) learners or English as a Foreign Language (EFL) students (such as Thai students), who are studying English in their home countries where English is not the native language, have very few opportunities to hear or to use English properly. These students are not accustomed to hear the language as it is produced by native speakers for native speakers. They often confront with a number of difficulties while listening, such as fast speech and unknown vocabulary, making comprehension of aural or listening input difficult. Prapphal (as cited in Jaiyote, 2008) represented that Thai graduates' English proficiency was below the standard set by the university. Among the three tested skills (listening, reading, and writing), both science and non-science graduates did the worst for listening. Prapphal concluded that this problem occurred since English is rarely used in the social communication of Thailand. Due to the

importance of listening input, Chang & Read (2006) suggested that L2 learners need external support to facilitate them in better comprehension when listening.

In regard to the importance of listening and a desire to experience a new approach in teaching listening by using the technological applications, podcast is one example of an innovative educational tool for facilitating listening improvement. Podcasting is a method of publishing the digital video and/or audio contents on the website. Each of these digital contents or files is called a podcast. Podcasts can be delivered directly to the listeners without requiring them to periodically download materials from the website, resulting in getting more listening inputs. However, there is presently no evidence proving that whether podcasts can facilitate English listening improvement. Therefore, the study mainly aims to implement the technology of podcasting into language instruction to facilitate learners in listening development.

2. Objectives of the Study

The main objectives of the study were as follows:

1. To compare the students' achievement between those who practice their English listening by web-based podcasts and those who practice in the language lab (no podcasts), and
2. To examine the students' opinions towards English listening by web-based podcast technology.

3. Research Questions

The research was designed to elicit answers to the following questions:

1. Is there any different achievement between the students who practice their English listening online, and those who practice in the language lab?

2. What opinions do the students express towards English listening by web-based podcasts?

4. Related Literature

Theories and former studies conducted in the similar areas of this study are reviewed in the following:

4.1 Theories of Learning

The role of previous knowledge in language comprehension has been formalized as schema theory (Bartlett, 1932). The basic premise of schema theory is that an individual comprehends material by using background knowledge to produce an anticipated meaning. In contrast, inadequate previous information may lead the learner to miscomprehend the material. In listening, comprehension occurs when listeners can combine their pre-existing knowledge and experiences with the listening text (Bilokcuoglu, 2014). It was clear that schemata facilitate the listening process since listeners are involved in a series of action towards forming meaning from the text they listen to, based upon their intentions, expectations, inferences, and background knowledge. According to Davies and Pearse (2000), there are three stages of activities that are dedicated for teaching listening, namely pre-listening, while-listening, and post-listening. Zhang (2006) highlighted that pre-listening activities is the result of schema theory. In light of this, a framework of those stages was adopted in the study. Davies & Pearse (2000) clarified each stage that pre-listening stage is to prepare learners for the task either by activating their vocabulary and background knowledge or by providing them with the information needed to comprehend the content of the text. The possible activities are to discuss a relevant picture, to associate ideas and vocabulary, and to predict information. While-listening stage is to assist learners to comprehend the text, including identifying the

exact topic or an aspect of it, noting pieces of information, answering questions, and completing sentences, a table, map, or picture. Post-listening stage is to allow learners to connect what they have heard with their own ideas and experiences through giving opinions and writing a summary. These activities strengthen learners' understanding about information having been heard and help them store new information or knowledge prepared for listening comprehension next time (Hu, 2012).

Constructivism is based on the assumption that learners can create their own understanding of knowledge by adding new information to what they already know (Fosnot, 1996, as cited in Mcdonough, 2001). Learning takes place as a result of learners actively gathering and organizing or reorganizing information. It is believed that learners learn best when they are involved in the process of understanding, and the instructional materials have to engage the learners and enhance the process of knowledge construction (Fosnot, 1996, as cited in Mcdonough, 2001). From this perspective, the role of instructor in teaching listening is to encourage learners to discover principles, to engage learners in dialog, and to make information accessible to learners (Zhou, 2012).

4.2 Technology for Education

A podcast is a digital media file (audio, video, or both) that is made available on a website. Podcasting is a method for distributing these digital media files over the Internet for playback on a portable media player or a personal computer (Lazzari, 2009). Most audio pod-casts are put into a format called MP3 (MPEG Audio Layer III), a standard for compressing the file to make it more usable. MP3 files can be played or listened to using MP3 players, which can be portable devices or software that is installed and used in a computer. Podcasts can either be

downloaded manually or subscribed through RSS feeds. RSS (Really Simple Syndication) is a web feed format used to notify readers, listeners, or viewers when the website has added something new. RSS feed requires a reader to check and inform users (readers, listeners, or viewers) of any new information. The RSS symbol or icon  appeared on a website is to inform that it is offering for a subscription. Once the users subscribe to a website by clicking on the RSS feed icon, they will be automatically and regularly be delivered with new or updated information from that website at the time they connect to the Internet. Evans (2008) stated that learners found the use of podcasts effective in learning participation. Importantly, Constantine (2007) noted that using podcasts for teaching listening supports instructors in providing a vast array of listening resources for learners, and then encourages learners to download podcasts in line with their own preferences so that they have more listening inputs. Constantine summarized that if the learners respond positively to listening tasks, they will be motivated to learn more.

5. Research Methodology

The research population was the first-year undergraduate students majoring in engineering at Rajamagala University of Technology North Bangkok. On a voluntary basis, the sample consisted of 54 students. Being an experimental research, the students were randomly divided into two groups. Group 1 or the control group was for listening without web-based podcasts (27 students). Group 2 or the experimental group was for listening with web-based podcasts (27 students). Both groups were required to self-study once a week for 10 weeks, in the same contents, activities, and time limit for completion. Each time of learning, Group 1 selected a paper-based listening unit from the list. Then they listened to the sounds stored in the computers, and finished

the activities in the practice book. Group 2 received an online listening unit, listened to podcasts, and completed all activities on the designed website.

The following instruments were dedicated to collect data of the study:

5.1 Pre-test and Post-test

With the need to use a standardized test in listening competence measurement, the only listening section of IELTS (The International English Language Testing System) examination papers in the academic module was adopted as means of pre-test and post-test. At the beginning of the experiment, a pre-test was given to the students of both groups to determine that their existing knowledge was the same. After ten units were completed, a post-test was given to those students to measure their achievement differences.

5.2 Listening Unit

Ten listening units or lessons were adopted from various lower intermediate listening practice books (Touchstone, Tune In, New Opportunities, and Listen Here). Exercises were selected and reorganized as a unit. Appropriateness of the contents was examined by two academic English language professionals. All ten units were classified into three categories in different listening content areas, namely Work & Study, Social & Travel, and Mix & Match. In order to motivate the students' interests and to foster them in listening practice, all listening contents were in real-life or daily conversations. Each instructional unit had a fifty minute length limit for completion. The students were also required to reflect their feelings and opinions regarding the contents, the learned language skills and knowledge at the end of each unit, as self-reflection. In a step-by-step approach, a listening unit was composed of three sessions of learning, including Warm Up, Work Up, and Wrap Up. A few activities (such as reading

relevant information and filling the gaps in the sentences) were organized to generate ideas and background knowledge about the topic for ten minutes in the Warm Up or pre-listening session. Then activities such as listening for gist to answer the questions in the Work Up or while-listening session were guided to develop the students' understanding of the text for thirty minutes. The recordings (for Group 1) and the podcasts (for Group 2) were available for listening twice in this stage only. Another ten minutes in the Wrap Up or post-listening session, summarizing or making a story map of what would take place if the text continued was oriented to help the students integrate what they learned from the text into their existing knowledge. The efficiency of listening units was evaluated by the formula of E1/E2 (Brahmawong, Nateprasert, & Sinsakul, 1977). The result showed that E1/E2 was at the 85.35/85.99 level which was above the standard criterion of 80/80 level. This proved that the proposed listening units were in efficiency.

5.3 Podcast

Podcast was implemented as an instructional facilitator for listening practice at anytime, from anywhere, through the Internet. There were 63 audio podcasts with different accents. A podcast was created from the same audio file which was listened by the students in the control group, and converted to MP3 format by a computer software package. RSS feed was also activated to make the students aware of the availability of a new podcast. New podcasts were released daily as updates whereas the recordings were no daily updates. As working with the feed, the students were motivated to keep frequent listening by new podcasts (inputs) regularly. Every podcast was available in the listening units. They could listen to the podcasts either for learning with the activities or for practicing their listening skill only. Yet, listening to podcasts could not

monitor the students' listening skill and language knowledge advancement. Accordingly, the researcher implemented podcasts into the web-based instruction (WBI) as a means of measurement.

5.4 Website

The website was featured in three main parts: registration, listening unit categories, and listening achievement. In the registration part, the students accessed to the website by using their own learner ID and password at the time of learning. In the listening achievement part, it was designed to display an achieved score unit by unit in a line graph, and to perceive learner's listening skill development. The students could recognize their performance and plan for self-improvement. Likewise, the lessons which were already learned were made available with audioscripts and answer keys for reviewing the mistakes and repeating the practices. Links to other listening resources were furnished for further development. The website was examined for its working process by a professional in the field of information technology.

5.5 Questionnaire

The questionnaire was developed from the related literature and studies concerning about learning listening as well as using podcast as an instructional material. It was composed of 32 statements in three parts: (1) Satisfaction with the listening activities, (2) Satisfaction with the listening materials, and (3) Opinions of the overall web-based podcast listening. The first two parts were constructed in the standard five-point response scale of Likert from strongly agree to strongly disagree. It allowed the students to express how much they agreed or disagreed with a particular statement. The last part was in an open-ended question format. It was assigned to disclose the students' opinions about practicing listening by the web-based podcasts. Appropriateness of the questionnaire content was validated by the academic English language

professionals. The questionnaire was given to the experimental group after all ten listening units were overcome. Based on the Coefficient Alpha of Cronbach technique in estimating the reliability (or consistency) of questionnaire, a value of 0.70 or higher is considered as acceptable (Cortina, 1993). In this research study, the reliability coefficient of all statements was 0.815. It was therefore concluded that the statements had relatively high internal consistency.

5.6 Interview

A semi-structured interview was conducted to seek for any suggestions. The questions were formed to further recognize the student's points of view regarding their podcast listening experience.

Appropriateness of the interview questions was examined by the academic English language professionals. Three students who achieved the post-test scores more than 30 (out of the total 40) from the experimental group were invited for interview. Answers from self-reflection (at the end of each listening unit), the questionnaires (in the open-ended questions part), and the interviews with the same meaning were grouped together. Their findings were used to support the findings received from the other research instruments.

6. Results

In accordance with the research questions, the findings were demonstrated as follows:

Table 1 Comparison between post-test and pre-test

Test	Mean		Difference between Groups*
	Listening without Podcasts (N=27)	Listening with Podcasts (N=27)	
Pre-test	5.93	6.00	0.07ns (.930)
Post-test	8.26	13.78	5.52* (.000)
Difference between Tests*	2.33ns (.930)	7.78* (.000)	

* = significant difference at the .05 level , ns = not significant difference , N = number of student

6.1 Achievement of Listening Practice by Web-based Podcasts

Table 1 shows that the pre-test mean scores of both groups were not dissimilar. In other words, there was no difference between the students in terms of language background and listening competence. By using T-test, it also confirmed that there was no significant difference between the groups at the .05 level (Sig. = .930). Once the students were facilitated by the

podcasts in learning, however, it was found that they were better in English listening. From Table 1, it manifests that there was the different achievement between the students who practiced their English listening online, and those who practiced in the language lab. Obviously, the post-test mean score of listening with podcasts was significantly higher than the post-test mean score of listening without podcasts at the .05 level (Sig. = .000).

6.2 Satisfaction towards Listening by Web-based Podcasts

6.2.1 Satisfaction with the listening activities

As shown in Table 2, it indicates that the students were satisfied with the proposed listening activities. The Warm Up activities helped to arouse their interest to practice listening from the unit. Besides, the activities helped them to think of what the context they were going to listen to was about. Once it was time to listen, the

students focused on key words, used their previous knowledge, the general idea of context, tone of voice, and pictures in understanding the context. They could also learn new language knowledge and skills as well as apply them to other activities. The students noted as self-reflection that they could get new vocabulary, learn how to pronounce words correctly, understand more sentence structures, and gain language and cultural knowledge from learning through the units as provided. They further

Table 2 Opinions of students about the activities

Statement	Mean	S.D.	Interpretation
1) A number of activities in each listening unit were appropriate.	3.49	0.65	AG
2) Practicing listening in different activities challenged the students' skills.	3.71	0.60	AG
3) There were clear activity instructions of what to do.	3.87	0.70	AG
4) Examples were given as necessary.	3.49	0.61	AG
5) Satisfaction with the activity steps in which they could develop the students' language knowledge and skills gradually.	3.76	0.80	AG
With the Warm Up activities, ...			
6) The students' interest was aroused to practice listening in the Unit.	4.21	0.85	SA
7) The students could think of what the contexts probably talk about.	3.99	0.82	AG
8) The students did not feel nervous about listening to English.	2.40	0.47	DA
Average (Item 6-8)	3.53	0.71	AG

* 1.00-1.80 = SD (strongly disagree), 1.81-2.60 = DA (disagree), 2.61-3.40 = UN (uncertain), 3.41-4.20 = AG (agree), 4.21-5.00 = SA (strongly agree)

expressed that especially vocabulary and the sentence structures were often adopted in their regular learning at the university. In addition, the students commented that listening to the topics they were familiar with, or daily situations, motivated them in trying to understand the

contexts, although some activities were quite difficult to complete. Even though the students strongly agreed that the listening activities were supportive, they still felt nervous about learning and listening in English.

Table 2 Opinions of students about the activities (cont.)

Statement	Mean	S.D.	Interpretation
With the Work Up activities, ...			
9) Before the students started to listen, they planned how to do so that they could spend their time properly.	3.02	0.40	UN
10) As listening, the students focused on key words to understand the context.	4.27	0.85	SA
11) The students sometimes used the general idea of context, tone of voice, pictures, and other clues to help in guessing the meaning of words which they did not understand.	3.41	0.77	AG
12) The students used their previous knowledge to understand the contexts.	4.21	0.85	SA
13) The students knew where they needed to pay more attention at the second time of listening.	3.86	0.52	AG
With the Wrap Up activities, ...			
Average (Item 9-13)	3.75	0.68	AG
14) The students could apply skills and / or knowledge acquired from one activity to another.	4.09	0.80	AG
15) After having more listening, the students could take less time to complete the activity.	4.02	0.70	AG
16) New language knowledge and skills from the activities were acquired.	4.51	0.80	SA
Average (Item 14-16)	4.21	0.77	SA
17) Overall, the students rated the activities as supportive.	4.22	0.70	SA
Average	3.80	0.71	AG

* 1.00-1.80 = SD (strongly disagree), 1.81-2.60 = DA (disagree), 2.61-3.40 = UN (uncertain),
3.41-4.20 = AG (agree), 4.21-5.00 = SA (strongly agree)

Table 3 Opinions of students about the materials

Statement	Mean	S.D.	Interpretation
1) The method of releasing podcasts helped to motivate the practice.	3.79	0.85	AG
2) Practicing listening through podcasts at anytime was attentive.	4.42	0.80	SA
3) Podcasts could be accessed with ease.	4.85	0.80	SA
4) The variety of podcasts helped to keep the attention for listening.	3.95	0.77	AG
5) The contents of podcasts were relevant to the students' interests.	3.93	0.70	AG
6) Due to listening to the preferred podcasts, it gave the impression that the related listening units would not be hard to practice.	3.97	0.70	AG
7) The students could relate the contexts of podcasts to things they had seen, done, or thought about in their experience.	3.82	0.75	AG
8) Having frequent listening to podcasts facilitated the students in getting more accustomed to the sounds, accents, and intonations.	4.47	0.78	SA
9) Having frequent listening to podcasts encouraged the students to be more confident to reach a higher score of the Units.	3.90	0.67	AG
10) As facilitated by podcasts, listening was better.	4.35	0.82	SA
11) The students enjoyed practicing listening through the podcasts.	4.03	0.70	AG
12) By means of self-directed learning, the students were satisfied with using links to manage their listening practice through the Unit.	4.24	0.70	SA
13) The students were pleased to receive immediate feedbacks once the answers were submitted.	4.80	0.71	SA
14) The students were pleased to have opportunities to repeat the practices.	4.39	0.62	SA
15) Overall, the students rated listening by web-based podcasts as positive.	4.83	0.80	SA
Average	4.24	0.74	SA

* 1.00-1.80 = SD (strongly disagree), 1.81-2.60 = DA (disagree), 2.61-3.40 = UN (uncertain),
3.41-4.20 = AG (agree), 4.21-5.00 = SA (strongly agree)

6.2.2 Satisfaction with the listening materials With the opinions about listening materials (podcasts and website) as depicted in Table 3, the students were strongly satisfied with listening practice by the web-based podcasts. They enjoyed practicing listening through the podcasts. They mentioned that podcasts could be easily accessed at anytime. As motivated by the podcasts, having frequent listening assisted the students to become more accustomed to the sounds, accents, and intonations, causing their listening skill to improve. Likewise, the students were strongly pleased in receiving immediate feedback as well as in having opportunities to repeat the practices from the website. Overall, the students positively expressed their opinions towards English listening practice by web-based podcasts.

Results from the open-ended questions and the interviews disclosed that the students needed to improve their English listening skill. They would like to communicate with native speakers with confidence, to watch movies without reading the subtitles, and to get a good part-time job. The students stated that podcast was an important key which facilitated their listening enhancement. They could download the podcasts on a computer or even on a mobile phone and listen to them at a time and place convenient to them, without time constraints. When they were regularly motivated to listen to the podcasts, they had more confidence in English listening. The students found that they were better at English listening. Moreover, the interviewees summarized that listening practice by the use of podcasts was beneficial. If possible, they expect to take further practice in English listening in any topic areas in order to become a proficient English listener.

As affirmed by Boulos, Maramba, & Wheeler (2006) that podcasts can be used as

instructional material for students to learn at their own pace and time. Importantly, Fisher & Baird (2006) noted that podcasts can provide learners with the ability to learn on demand and act as a mechanism that motivates the learners to actively engage in the course contents. In the experiment of this research study, a limitation of listening from the recording files (which were in a different format of the podcasting files) was they did not allow the students saved a copy of them for listening outside the class as well as they could not be distributed automatically through a subscription in the same way as the podcasting files could. It meant that students in the control group had less opportunities to practice listening (no practice book) in other time, and to be motivated of having more listening inputs like those in the podcast group. These affected the control group had listening practices less than the experimental group. Hence, the post-test mean score of listening with podcasts was significantly higher than the post-test mean score of listening without podcasts. For listening units, they were produced to prove that listening to podcasts could or could not improve the students' listening skill.

Situating second language listening within a technology allows for the outcomes of research to be placed in a much wider context. The way an instructor uses instructional materials during the class has important implications in the development of listening. To take further insights about using the podcast technology for listening enhancement, the next step of research is probably involved with examining whether a student who becomes a good listener will be able to become a good speaker or not. This is because of the fact that listening is supporting the theory of language input and acquisition (Celce-Murcia, 2001).

7. References

- Bartlett, F. C. (1932). **Remembering: A study in Experimental and Social Psychology**. Cambridge: Cambridge University Press. <http://www.bartlett.psychol.cam.ac.uk/TheoryOfRemembering.htm>. Retrieved on 10 February 2013.
- Boulos, M. N. K., Maramba, I., and Wheeler, S. (2006). "Wikis, Blogs, and Podcasts: A New Generation of Web-based Tools for Virtual Collaborative Clinical Practice and Education". **BMC Medical Education**. 6(41).
- Brahmawong, C., Nateprasert, S., and Sinsakul, S. (1977). **Teaching Media System**. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Bilokcuoglu, H. (2014). "A Schematic Approach to Teaching Listening Comprehension". **EUL Journal of Social Sciences**. V(1), 76-87.
- Celce-Murcia, M. (2001). **Teaching English as a Second or Foreign Language** (3rd ed.). Boston, MA: Heinle & Heinle.
- Chang, C.-S., and Read, J. (2006). "The Effect of Listening Support on the Listening Performance of EFL Learners". **TESOL Quarterly**. 40, 375-397.
- Constantine, P. (2007). "Podcasts: Another source for listening input". *The Internet TESL Journal*. <http://iteslj.org/Techniques/Constantine-PodcastListening.html>. Retrieved on 23 May 2013.
- Cortina, J.M. (1993). "What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications". **Journal of Applied Psychology**. 78, 98-104.
- Davies, P., and Pearse, E. (2000). **Success in English Teaching**. Oxford: Oxford University Press.
- Evans, C. (2008). "The effectiveness of m-learning in the form of podcast revision lectures in higher education". **Computers & Education**. 50(2), 491-498.
- Fisher, M., and Baird, D. E. (2006). "Making m Learning Work: Utilizing Mobile Technology for Active Exploration, Collaboration, Assessment, and Reflection in Higher Education". **Journal of Educational Technology Systems**. 35(1), 3-30.
- Hu, X. (2012). "The Application of Schema Theory in College English Listening Teaching". **Theory and Practice in Language Studies**. 2(2), 282-288.
- Jaiyote, S. (2008). **A Study of Relationship between Overall English Achievement and English Listening Achievement of Seventh Graders**. Master of Arts Thesis in English, Naresuan University.
- Krashen, S. (1985). **The Input Hypothesis: Issues and Implications**. Harlow: Longman.
- Lazzari, M. (2009). "Creative Use of Podcasting in Higher Education and Its Effect on Competitive Agency". **Computers & Education**. 52(1), 27-34.
- Mcdonough, S. K. (2001). "Way beyond drill and practice: Foreign language lab activities in support of constructivist learning". **International Journal of Instruction Media**. 28(1): 75-81.
- Nunan, D. (1997). "Listening in Language Learning". *The Language Teacher Online*. <http://www.jalt-publications.org/tlt/files/97/sep/nunan.tml>. Retrieved on 23 May 2013.
- Perkins, D. N. (1992). **Technology Meets Constructivism: Do They Make a Marriage?**. In T. M. Duffy and D. H. Jonassen (eds.), **Constructivism and the Technology of Instruction: A Conversation**. Hillsdale, NJ: LEA.
- Zhang, D. (2006). "Strategy Knowledge and Perceived Strategy Use: Singaporean Students' Awareness of Listening and Speaking Strategies". **Language Awareness**. 15(3), 199-219.
- Zhou, J. T. (2012). "Multimedia-Assisted Teaching Scheme of English Listening Based on Constructivist Theory". **Information and Business Intelligence**. 267, 392-397.

แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ความยั่งยืนของเกาะลันตา จังหวัดกระบี่

Guidelines to Develop Sustainable Ecotourism of Lanta Island Krabi, Province.

อัจฉรา น้อยเนตร¹
พิมพ์มาดา วิชาศิลป์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ความยั่งยืนของเกาะลันตาจังหวัดกระบี่ ครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เจ้าหน้าที่ภาครัฐในเกาะลันตา ผู้ประกอบการในเกาะลันตา ผู้นำชุมชนในเกาะลันตา

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) คุณลักษณะนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติส่วนเป็นชาย ชาวยุโรป ศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานบริษัท 2) ปัจจัยสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน และปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวโดยรวมความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ศึกษาความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความภักดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) ศึกษาปัญหา และอุปสรรคทางด้านการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน คือปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจของนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการ และ 6) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ความยั่งยืนของเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ คือ การสนับสนุนงบประมาณในการทำการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของเกาะลันตาให้กับนักท่องเที่ยวสามารถเข้ามาสัมผัสได้

คำสำคัญ : การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ พฤติกรรมนักท่องเที่ยวต่างชาติ ผลกระทบจากการท่องเที่ยว เกาะลันตา จ.กระบี่

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

² อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการจัดการบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Abstract

This study aimed to find the guidelines to develop sustainable ecotourism of the Lanta Island in Krabi province. The mixed-methods were used to collect both quantitative and qualitative data. The key informants were the public authorities, the entrepreneurs, and the community leaders in the Lanta Island.

The findings revealed the following : 1) most foreign tourists are European males, who receive a bachelor's degree, and work in private companies; 2) The satisfaction toward the factors of tourist attractions to achieve sustainability and the factors to the eco-tourism activities were at a high level; 3) The relationships between the entire satisfaction and the tourist behaviors were at a high level; 4) The entire satisfaction toward the loyalty of foreign tourists were at a high level; 5) The problems and obstacles of the resource management to sustainability were environmental management, destination management, as well as the knowledge and understanding of tourists and entrepreneurs; 6) the guidelines to develop sustainable ecotourism of the Lanta Island in Krabi province must be provide the budget to support proactive public relations promoting the Lanta Island to the tourists

Keywords : Eco-tourism, behaviors of foreign tourists, Impact of tourism, Lanta Island, Krabi

1. บทนำ

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2550 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยจำนวน 14,464,228 คน นำรายได้เข้าประเทศจำนวน 547,781.81 ล้านบาท และใน พ.ศ. 2557 มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติจำนวน 24,779,768 คน มีรายได้ จำนวน 480,031.51 ล้านบาท รายได้จากการท่องเที่ยวเฉลี่ยร้อยละ 87.63 ต่อปี การท่องเที่ยวในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทยมีสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวมากมาย และภาคใต้เป็นหนึ่งในภูมิภาคสำคัญที่นักท่องเที่ยวต่างชาติได้ให้ความนิยมและตัดสินใจเลือกเป็นจุดหมายปลายทางทางการท่องเที่ยว ซึ่งทะเลของประเทศไทยได้รับการกล่าวขานว่าเป็น “Beach Destination” ที่มีความสวยงามไม่แพ้ทะเลของประเทศต่างๆ ซึ่งนักท่องเที่ยวต่างชาติจากทั่วทุกมุมโลกอยากมาชื่นชมความสวยงามของทะเลประเทศไทย เว็บไซต์ Tripadvisor ซึ่งเป็นเว็บไซต์ด้านการท่องเที่ยวระดับโลก เสนอผลการจัดอันดับรางวัล Travelers Choice Beaches Award : 2013 Beaches ด้วยความเห็นของนักท่องเที่ยวต่างชาติชาวต่างชาติปรากฏว่าชายหาดในภาคใต้ติดอันดับชายหาดยอดเยี่ยมในเอเชีย 8 แห่ง จาก 25 แห่ง และจังหวัดกระบี่ได้รับการโหวตติดอันดับสูงสุด คือ อันดับ 3 คือ หาดไร่เลย์ หาดอ่าวนาง และเกาะลันตา (ชายหาดอ่าวนาง กระบี่ ติดอันดับชายหาดยอดเยี่ยมของเอเชีย : ออนไลน์สืบค้นจาก <http://www.mcot.net/site/content> เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2557)

จังหวัดกระบี่เป็นหนึ่งในจังหวัดติดชายทะเลที่มีชื่อเสียงเท่าเทียมกับจังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพราะชายหาดมีความสวยงาม บริสุทธิ์ ซึ่งเกาะลันตาของจังหวัดกระบี่นั้น เป็นหนึ่งในสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นที่นิยม เพราะมีแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่มีความบริสุทธิ์ สงบ รวมถึงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ผสมผสานระหว่างธรรมชาติ วิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี ความนิยมของเกาะลันตาจึงมากขึ้นในกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติ ถ้ามองในด้านเศรษฐกิจถือว่าเป็นผลดี เพราะสามารถนำพารายได้เข้ามาในพื้นที่เป็นจำนวนมาก แต่ในทางกลับกันการพัฒนาของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการอาจนำมาซึ่งผลกระทบเชิงลบมากมาย ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหา

แนวทางทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ความยั่งยืนของเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ให้เหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน และปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตาจังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

2.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความภักดีต่อเกาะลันตาจังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

2.5 เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคทางการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

2.6 เพื่อเสนอแนะแนวทางทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ความยั่งยืนของเกาะลันตา จังหวัดกระบี่

3. สมมติฐาน

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ภูมิสำเนา/ที่พักอาศัย ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

3.3 ปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประกอบด้วย กิจกรรมที่เป็นจุดเด่นและกิจกรรมที่จะเกิดในอนาคตส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

3.4 ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติด้านความถี่ในการท่องเที่ยว

3.5 ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยว ส่งผลต่อความความภักดีต่อเกาะลันตาจังหวัดกระบี่ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

4. ประโยชน์ที่ได้รับ

4.1 ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน

4.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน เพื่อใช้ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของเกาะลันตาให้ตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวต่างชาติเกี่ยวกับปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ พฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตา ระดับความพึงพอใจ และความภักดีรวมถึงปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจต่อการเลือกการท่องเที่ยวเกาะลันตาของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

4.3 ได้แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ให้สู่ความยั่งยืนต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ ในเดือนกันยายน 2557

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัย จึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรกรณีไม่ทราบประชากรที่แน่นอน (กลยา วานิชย์บัญชา, 2545) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ ± 5 ดังนี้ สูตร $n = \frac{Z^2}{4e^2}$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่ามาตรฐานที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ ± 5 ดังนั้นค่า $Z = 1.96$

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น คือ ร้อยละ 5 ดังนั้น $e = .05$ แทนค่าในสูตร : $n = \frac{(1.96)^2}{4(.05)^2} = 384.16 = 385$ คน

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 คน และได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 15 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 คน

5.1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และแจกนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่มาท่องเที่ยวในเกาะลันตา เฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ จำนวน 50 คน เป็นเวลา 8 สัปดาห์ (16 วัน) จะได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 400 ชุด

5.1.4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในเกาะลันตา โดยมีความข้องเกี่ยวกับการท่องเที่ยวไม่น้อยกว่า 3 ปี

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่พัฒนาและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และโดยลักษณะของแบบสอบถามโดยการพัฒนาประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของนักท่องเที่ยวต่างชาติด้านเพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา/ที่พักอาศัย มีจำนวน 7 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ มีจำนวน 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ เพื่อวัดระดับการดึงดูดใจ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประกอบด้วย กิจกรรมที่เป็นจุดเด่น กิจกรรม ดำน้ำ/สโนกเกิ้ลลิ่ง กิจกรรมพายเรือแคนู/คายัก กิจกรรมปั่นจักรยาน/ปั่นเขา กิจกรรมนั่งช้างชมป่า กิจกรรมเดินตามชายหาดและเล่นน้ำริมทะเลในเกาะลันตา และกิจกรรมในอนาคต กิจกรรม Lanta Car Free Day กิจกรรมปลูกข้าวทำนา กิจกรรมการแข่งขันว่าว กิจกรรมปลูกป่าชายเลน มีจำนวน 9 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ เพื่อวัดระดับความน่าสนใจ

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติในเกาะลันตา มีจำนวนรวม 10 ข้อ แบ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ ชนิดปลายปิด 3 ข้อ และด้านพฤติกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของนักท่องเที่ยวต่างชาติในเกาะลันตา มีจำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จำนวน 3 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ

ส่วนที่ 6 ความภักดีต่อเกาะลันตาของนักท่องเที่ยวต่างชาติมีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential Scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ร่วมกับแบบสัมภาษณ์แบบมีการกำหนดโครงสร้างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบและปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน และแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ความยั่งยืน จากหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ 2 ประเภท ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

2.2 ค่า F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.3 ค่าการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวหรือมากกว่า

2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation

Coefficient) ใช้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระกัน

5.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์แบบเนื้อหา (Content Analysis)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

6.1.1 นักท่องเที่ยวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานบริษัทเอกชนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2,501 - 3,500 ดอลลาร์สหรัฐ และ มีภูมิลำเนาจากทวีปยุโรป

6.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่านักท่องเที่ยวต่างชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนในเกาะลันตา ในภาพรวมมีความดึงดูดใจอยู่ในระดับมาก และมีความสนใจต่อปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเกาะลันตา โดยรวมมีความน่าสนใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

6.1.3 พฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตาของนักท่องเที่ยวต่างชาติ พบว่าในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา นักท่องเที่ยวต่างชาติได้มาท่องเที่ยวในเกาะลันตาจำนวน 1 ครั้ง โดยใช้เวลาพำนักร้อยในเกาะลันตาจำนวน 4 - 6 วัน และใช้จ่ายในการท่องเที่ยวภายในเกาะลันตามากกว่า 301 ดอลลาร์สหรัฐ นักท่องเที่ยวต่างชาติส่วนใหญ่เดินทางมาเพื่อท่องเที่ยว/พักผ่อน และชื่นชมความงดงามของทัศนียภาพ นอกจากนี้พบว่า นักท่องเที่ยวต่างชาติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในเกาะลันตา จ.กระบี่ เรื่องการสร้างความตระหนักในการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความตระหนัก และมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นมีระดับการร่วมกิจกรรมในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.39

6.1.4 นักท่องเที่ยวต่างชาติมีความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ โดยรวมในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.40 และรายการนักท่องเที่ยวต่างชาติมีความคิดเห็นต่อเรื่องเกาะลันตามีความสวยงามและความงดงามของทัศนียภาพตรงตามความต้องการมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.48 และนักท่องเที่ยวต่างชาติมีความภักดีต่อเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และรายการนักท่องเที่ยวต่างชาติมีความ

เชื่อมั่น และยังคงชอบเกาะลันตานี้ต่อไปเรื่อยๆ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเฉลี่ย 4.36

6.2 การทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีเพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และภูมิภาคนา/ที่พำนักอาศัยที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตาของนักท่องเที่ยวต่างชาติไม่แตกต่างกันส่วนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวในเกาะลันตาของนักท่องเที่ยวต่างชาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ อายุ

6.2.2 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ พบว่าปัจจัย สิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนใน เกาะลันตาเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติของเกาะ การท่องเที่ยวทำให้เกิดจ้างงาน อาหารพื้นบ้านมีรสชาติอร่อย การประกอบอาชีพทำประมงพื้นบ้าน การจัดการสิ่งแวดล้อมของเกาะ การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น การจัดระเบียบการจอดรถ การอนุรักษ์ที่อยู่อาศัยชุมชนเมืองเก่า การมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่ม ความเชื่อ และศรัทธาต่อในหลักศาสนาอิสลามส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จ.กระบี่ของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

6.2.3 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ พบว่าปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศประกอบด้วย กิจกรรมปลูกข้าวทำนา กิจกรรมพายเรือแคนู/คายัก กิจกรรม Lanta Car Free Day และกิจกรรมเดินตามชายหาดและเล่นน้ำทะเลส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวม

6.2.4 ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยว ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวด้านความถี่ในการท่องเที่ยว (ครั้ง/ในรอบ 2 ปี) ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

6.2.5 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ พบว่าความพึงพอใจโดยรวมประกอบด้วย เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกสิ่งแล้วนักท่องเที่ยวต่างชาติมีความสุข และเกาะลันตามีความสวยงามส่งผลต่อความความภักดี

6.3 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

6.3.1 สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวของเกาะลันตาพบว่า มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านสิ่งแวดล้อมมีป่าไม้ที่มีความสมบูรณ์ มีความหลากหลายของชีวภาพ มีแหล่งน้ำจืดจากแหล่งน้ำใต้ดิน น้ำตกที่ไหลลงมาจากต้นน้ำบนภูเขาสูงใหญ่ที่ทับซ้อนต่อกับพื้นที่ราบชายฝั่งทะเล และมีบริเวณเขตพื้นที่ป่าชายเลนบางช่วงมีหาดทราย ในส่วนชายหาดทะเลของเกาะลันตามีเอกลักษณ์เฉพาะตัวมีความเงียบสงบ มีน้ำทะเลใสตลอดแนวหาดร่มรื่นไปด้วยทิวสนทะเล สลับกับทิวมะพร้าว เหมาะแก่การพักผ่อน

2. ด้านวัฒนธรรม ถือได้ว่าเกาะลันตามีวิถีชีวิตดั้งเดิมมีการใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายยังไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการเป็นอยู่มากนัก ชุมชนยังคงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม และยังอยู่ร่วมกันของชาติพันธุ์ที่หลากหลาย เช่น ชาวเล ชาวจีน ชาวมุสลิม สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. สิ่งดึงดูดใจด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวของเกาะลันตาในช่วงฤดูท่องเที่ยวมีกิจกรรม 2 แบบ คือ กิจกรรมเดินป่าศึกษาเส้นทางธรรมชาติ และกิจกรรมทางทะเล แต่ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวต่างชาติเน้นกิจกรรมทางทะเลเป็นหลัก เช่น กิจกรรมเดินตามชายหาด และเล่นน้ำทะเล นอนอาบแดด ส่วนนอกฤดูท่องเที่ยวในช่วงฤดูมรสุมเกาะลันตามีกิจกรรมอื่นๆ ให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาท่องเที่ยว คือ กิจกรรมเชิงวัฒนธรรม เช่น เกี่ยวข้าว วันพ้อปลูกข้าววันแม่ และกิจกรรมเชิงอนุรักษ์ คือ กิจกรรม Lanta Car Free Day มีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาวะโลกร้อน มุ่งหวังว่ากิจกรรมนี้เหมาะกับเมืองท่องเที่ยวแนวธรรมชาติ และกลายเป็นเมืองจักรยานในอนาคต

6.3.2 สถานการณ์การค้าด้านท่องเที่ยวของเกาะลันตา พบว่าในช่วงปี 2555 – 2556 มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวที่เกาะลันตาเป็นจำนวนมาก ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ต้องการมาพักผ่อน รักความสงบ ส่วนในปี 2557 – 2558 ในภาพรวมมีการลงทุนจากภายนอกเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางกลับกันจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในเกาะลันตามีจำนวนลดลง เพราะว่าตั้งแต่มีการเปิดประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติชาวต่างชาติมีการวางแผนเดินทางไปท่องเที่ยวในประเทศอื่นๆ ก่อน เช่น เวียดนาม พม่า กัมพูชา แล้วจะเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นลำดับ

สุดท้าย กลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาจากแถบสแกนดิเนเวียมีจำนวนน้อยลง และนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เพิ่มขึ้นมากขึ้น คือนักท่องเที่ยวต่างชาติจากยุโรปตะวันออก เช่น ประเทศรัสเซีย ยูโกสลาเวีย และกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติแบบแบ็คแพ็คเกอร์เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในเกาะลันตาเพิ่มมากขึ้น แต่ระยะเวลาของการท่องเที่ยวลดน้อยลงเหลือเพียง 5 - 3 วันเท่านั้น ซึ่งทำให้เศรษฐกิจในปี 2558 แย่กว่าปี 2557 โดยประมาณ 30 ถึง 40 เปอร์เซ็นต์โดยประเด็นสำคัญที่ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติลดลง คือ การเมืองที่ไม่สงบทำให้ขาดความเชื่อมั่น และเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง

6.3.3 ปัญหา และผลกระทบจากการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเกาะลันตา มี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม คือ ปัญหาขยะที่มาจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ ผู้ประกอบธุรกิจด้านการท่องเที่ยวชุมชน ที่เกาะลันตา เมื่อเข้าช่วงหน้ามรสุมน้ำจะดันขยะไหลจากบริเวณชายหาดต่างๆ มารวมกัน และขยะบางส่วนได้จมลงไปในทะเลทำให้แนวปะการังเสียหาย และพบมากที่สุด คืออยู่ในช่วงฤดูการท่องเที่ยวมากที่สุดทำให้เกิดปัญหาขยะล้นเกาะ และเป็นปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ และปัญหาไม่มีน้ำใช้ช่วงหน้าแล้งมักขาดน้ำในช่วงฤดูแล้ง และน้ำที่ใช้จะมีสี มีกลิ่น และมีรสเค็ม

2. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ คือ ขาดการเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ กลุ่มผู้ประกอบการท่องเที่ยว และชุมชน ขาดการวางแผนวางกรอบที่ดีในเรื่องการวางแผนนโยบาย ทิศทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเกาะลันตาที่ชัดเจน ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการท่องเที่ยว การคมนาคม ถนน

3. ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติในการปฏิบัติตนในการท่องเที่ยว และปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจของผู้ประกอบการกิจการท่องเที่ยว ซึ่งผู้ประกอบการไม่เข้าใจกฎระเบียบที่กรมอุทยานกำหนดไว้ว่าในช่วงฤดูปิดเกาะไม่สามารถนำนักท่องเที่ยวเข้าไปทำกิจกรรมทางทะเล และช่วงหน้ามรสุมเป็นช่วงที่ปลา และนกต่างๆ วางไข่ จึงไม่เหมาะที่จะใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่องทรัพยากรทางธรรมชาติควรจะให้ได้มีพักฟื้น

4. ปัญหาด้านสังคม คือ คนในชุมชนมีความแตกต่างกันมากทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันยากทั้งทางด้านการศึกษา ศาสนา สังคม วัฒนธรรม ทำให้มีความหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ทำให้ขาดจิตสำนึกการมี

ส่วนร่วม และประสานประโยชน์ร่วมกัน

7. อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ความยั่งยืนของเกาะลันตา จ.กระบี่ ได้ค้นพบประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

7.1 นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการท่องเที่ยวแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีอายุ 46 - 55 ปี มีพฤติกรรมการท่องเที่ยวในด้านความถี่ในการท่องเที่ยวในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาสูงสุด เพราะว่ามีนักท่องเที่ยวกลุ่มที่มีอายุ 46 - 55 ปี เป็นวัยก่อนเกษียณจากการทำงาน ประกอบกับมีฐานะทางการเงินที่ค่อนข้างมั่นคงมีศักยภาพในการใช้จ่ายเงิน จึงทำให้นักท่องเที่ยวเลือกมาท่องเที่ยวเพื่อหาความสุขต้องการมาสัมผัสธรรมชาติ จึงมีความถี่ในการเดินทางมาท่องเที่ยวมากกว่ากลุ่มอื่นสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า ด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่สำคัญอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม

7.2 ปัจจัยสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวทำให้เกิดความยั่งยืน ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของนักท่องเที่ยวต่างชาติต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่โดยนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติของเกาะโดยรวม และการจัดการสิ่งแวดล้อมของเกาะโดยรวม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยวในเกาะลันตา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเศกสรรค์ ยงวิชัย (2546) กล่าวว่า ทรัพยากรการท่องเที่ยว คือ สถานที่ท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรมประเพณี และกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถดึงดูดความสนใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวชมได้ เช่น แหล่งท่องเที่ยว และทรัพยากรการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ภูเขา แม่น้ำ หาดทราย และน้ำตก เป็นต้น อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ โอ่งเคลือบ (2544) กล่าวว่า สิ่งดึงดูดใจในแหล่งท่องเที่ยวไว้ สิ่งดึงดูดใจตามธรรมชาติ ได้แก่ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ 2) ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ อาหารพื้นบ้านมีรสชาติดีร่อยโดยรวม การใช้ภาษาถิ่นในการติดต่อสื่อสารโดยรวม และการประกอบอาชีพทำประมงพื้นบ้านโดยรวม ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวม ทั้งนี้จาก

เป็นเพราะวิถีชีวิตของชุมชนในเกาะลันต่ายังยึดถือหลักการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย โดยยังคงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีการประกอบอาชีพดั้งเดิมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมยศ โอ่งเคลือบ (2544) กล่าวว่า สิ่งดึงดูดใจทางสังคม ได้แก่ วิถีชีวิต ภาษาและยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ อรุณข ศิลป์มณีพันธ์ (2547) กล่าวว่า การท่องเที่ยวถือได้ว่าเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งที่มนุษย์สร้างปฏิสัมพันธ์ด้านบวกกับสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ และวัฒนธรรมประเพณีในการเดินทางไปท่องเที่ยวแต่ละสถานที่ ซึ่งจุดหมายของการเดินทางไปท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน 3) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าการท่องเที่ยวทำให้เกิดจ้างงานโดยรวม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยว ทั้งนี้เนื่องจากภาคธุรกิจการท่องเที่ยวของเกาะลันต่ามีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการจ้างงานมากขึ้นส่งผลให้ลดการย้ายที่อยู่ของคนในชุมชน และเศรษฐกิจของชุมชนได้รับการพัฒนาในทางดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การการท่องเที่ยวแห่งโลก (2004) กล่าวว่า การสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนนั้น การท่องเที่ยวควรกระจายการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ให้ถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการท่องเที่ยว รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยลดความยากจนในชุมชนด้วย ด้วยเหตุนี้แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน จึงมีความสำคัญกับเรื่องการกระจายรายได้ และผลประโยชน์ให้กับคนในชุมชน โดยเน้นถึงความสำคัญการท่องเที่ยวที่มีส่วนช่วยอนุรักษ์ รักษาวิถีชีวิตและทรัพยากรของชุมชนอย่างยั่งยืนสืบไป

7.3 ปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่โดยนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในแต่ละด้านดังนี้ 1) กิจกรรมที่เป็นจุดเด่น ได้แก่ กิจกรรมพายเรือแคนู/คายัคโดยรวม กิจกรรมเดินตามชายหาดและเล่นน้ำทะเลโดยรวม ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวม เนื่องจากแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นชายหาดในเกาะลันต่ามีเป็นจำนวนมาก แต่ละสถานที่มีหาดทรายขาว น้ำทะเลใสมีความเรียบสงบ รวมถึงจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวมีจำนวนไม่มากนักทำให้แหล่งท่องเที่ยวไม่แออัด เช่นเดียวกับงานวิจัยของกัลยา สมมาตย์ (2541) พบว่านักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมาท่องเที่ยวด้านชายทะเลมากที่สุด และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของปริดา

แซ่เล้า (2551) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ กิจกรรมพายเรือแคนู /คายัค/เรือใบ เป็นกิจกรรมที่ให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสและเรียนรู้ธรรมชาติ ทั้งยังให้นักท่องเที่ยวได้ใช้ความสามารถในการบังคับเรือและได้ออกกำลังกาย เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้ชื่นชมใกล้ชิดกับธรรมชาติ และการชมทิวทัศน์อาจทำได้ในลักษณะการเดินเล่นตามเส้นทางที่จัดไว้ให้และ/หรือตามชายหาดต่างๆ 2) กิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้แก่ กิจกรรม Lanta Car Free Day โดยรวมเป็นกิจกรรมลดภาวะโลกร้อน และกิจกรรมปลูกข้าว ทำนาโดยรวมเป็นกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวมีความต้องการและคาดว่าจะสร้างความพึงพอใจโดยรวมได้ ทั้งนี้เนื่องจากการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนเป็นที่นิยมในปัจจุบัน นักท่องเที่ยวตระหนักผลกระทบต่างๆ ในเรื่องของระบบเชิงนิเวศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การการท่องเที่ยวแห่งโลก (2004) กล่าวว่า การจัดการท่องเที่ยวรูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การซื้อรถจักรยานให้เพิ่มความเพลิดเพลิน และการออกกำลังกาย จึงเป็นรูปแบบของการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมค่อนข้างมาก

7.4 ความพึงพอใจโดยรวมต่อการท่องเที่ยว ส่งผลต่อความความภักดีต่อเกาะลันตา พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกสิ่งแล้วนักท่องเที่ยวต่างชาติมีความสุขโดยรวม และเกาะลันต่ามีความสวยงามโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจากความงดงามของทัศนียภาพ ทรัพยากรทางธรรมชาติป่าไม้ ทะเล ชายหาดที่แหล่งท่องเที่ยวมีชื่อเสียงระดับโลก และความสะดวกสบายในการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวสามารถเดินทางมาได้ทั้งทาง จึงทำให้นักท่องเที่ยวมีความต้องการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอีกครั้ง โดยมีความเชื่อมั่นและยังคงชอบเกาะลันตาต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแสวงหาความพึงพอใจของซริณี เดชจินดา (2535) ที่กล่าวว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใดที่ให้ความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความยากลำบาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ 1) ความพอใจด้านจิตวิทยา เป็นทรศนะของความพึงพอใจว่ามนุษย์โดยธรรมชาติจะมีความแสวงหาความสุขส่วนตัว 2) ความพอใจเกี่ยวกับตนเองเป็นทรศนะของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว 3) ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรมทรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อผลประโยชน์ของสังคมที่ตนเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย เช่นเดียวกับแนวคิดของกาญจนา อรุณสุขจุรี (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์

เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ และด้านความภักดีต่อเกาะลันตาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพง และยี่ (Pong & Yee:2001 อ้างถึงในผุดผ่อง ตรีบุผา 2547) กล่าวว่าความภักดีต่อการบริการนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม ทศนคติ และความรู้อย่างลึกซึ้งที่ใช้ในการวัดความภักดีต่อการบริการได้ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการซื้อซ้ำ 2) คำบอกเล่า 3) ช่วงที่ผู้บริโภคเลือกใช้บริการ 4) ความไม่หวั่นไหวต่อราคาเปลี่ยนแปลง 5) ความตั้งใจซื้อซ้ำ 6) ความชอบมากกว่า 7) การลดตัวเลือก 8) การเป็นอันดับแรกในใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2546) กล่าวว่า ความภักดี หมายถึง ความต้องการในการใช้บริการซ้ำ จนในที่สุดเกิดความติดใจต้องการใช้บริการกับธุรกิจนั้นให้นานตราบเท่าที่ความพอใจนั้นยังคงอยู่

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1.1 นักท่องเที่ยวที่เป็นกลุ่มเป้าหมายหลักคือนักท่องเที่ยวกลุ่มอายุ 46-55 ปี เพราะฉะนั้นควรกำหนดลักษณะการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหลักก่อน ส่วนกลุ่มเป้าหมายรองนั้นควรมีกิจกรรมอื่นๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ด้วย โดยแบ่งส่วนการตลาดควรให้ความสำคัญตามกลุ่มอายุ 46-55 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้สูงวัย และกลุ่มอายุอื่นๆ

8.1.2 ในด้านปัจจัยสิ่งดึงดูดใจในแหล่งท่องเที่ยวที่จะให้เกิดความยั่งยืนควรจะต้องจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความโดดเด่น และดึงดูดใจนักท่องเที่ยวทุกภาคส่วนต้องเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงฟื้นฟู และทำการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ ให้นักท่องเที่ยว ชุมชน ผู้ประกอบการมีความตระหนักเห็นความสำคัญการสงวนรักษาคุณภาพของทรัพยากรให้เกิดความยั่งยืน ด้านวัฒนธรรมควรนำอาหารพื้นบ้านมาเป็นสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยวโดยเป็นตามวิถีความเป็นชนชาตินบนเกาะลันตาการทำประมงพื้นบ้านสามารถนำมาเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีความสนใจในกิจกรรมตกปลา ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อเกิดกิจกรรมเหล่านี้แล้วชุมชนเองต้องมีส่วนร่วมเป็นผู้ดูแลทรัพยากรการท่องเที่ยว โดยเน้นการท่องเที่ยวที่มีส่วนช่วยอนุรักษ์วิถีชีวิต และรักษาทรัพยากรการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนตลอดไป ด้านเศรษฐกิจควรมีการส่งเสริมการทำของที่ระลึกออกมาวางจำหน่ายให้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งสินค้าควรเป็นสินค้าที่เป็นหัตถกรรมของ

ชุมชน โดยควรเน้นสินค้าที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ

8.1.3 ปัจจัยด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนั้น ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เป็นจุดเด่นโดยรวม เช่น พายเรือแคนู/คายัก เป็นกิจกรรมที่มีผู้ประกอบการทำน้อยราย แต่กลับมีความต้องการในการทำกิจกรรมมากรวมถึงกิจกรรมเดินตามชายหาดและเล่นน้ำทะเลโดยรวมถือว่าเป็นกิจกรรมหลักที่นักท่องเที่ยวทุกคนให้ความสนใจ และเป็นที่ยอมรับมากที่สุด อีกทั้งควรส่งเสริมกิจกรรมการปั่นจักรยานควรมีการทำถนนสำหรับจักรยาน และเส้นทางจักรยานปั่นเที่ยวชมวิถีชีวิตชุมชนในเกาะลันตาท่ามกลางธรรมชาติ ทานา ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ควรได้รับการผลักดันให้เข้าไปอยู่ในปฏิทินการท่องเที่ยวของเกาะลันตา

8.1.4 แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ 1) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ ต้องมีการวางแผนให้ความรู้ และการสร้างความตระหนัก จิตสำนึกให้กับนักท่องเที่ยว และนักท่องเที่ยวต่างชาติเห็นความสำคัญของการลดขยะ และการใช้น้ำอย่างประหยัด 2) ด้านการบริหารจัดการ คือ ภาครัฐ กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยว และชุมชนต้องให้ความร่วมมือการวางแผนนโยบาย การกำหนดทิศทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเกาะลันตาที่ชัดเจน 3) ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ให้ความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เพื่อนำไปปฏิบัติสร้างความ เป็นระเบียบเรียบร้อยอย่างจริงจัง 4) ด้านสังคม คือ พัฒนาผู้นำชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และเป็นแกนนำในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวให้กับคนในชุมชน เพื่อให้มีความคิดเห็นตรงกัน และเกิดการรวมกลุ่ม รวมทั้งยกระดับการศึกษาของคนในชุมชน

8.1.5 แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน ควรเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดยเน้นเรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวของเกาะลันตาให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวคุณภาพ ในรูปแบบเชิงอนุรักษ์ที่มีความยั่งยืนภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อลดปัญหาในด้านปัญหาด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจของนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการ และสนับสนุนงบประมาณในการทำการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านข้อมูลข่าวสารให้เข้าถึงได้ง่าย ทันสมัย สะดวก รวดเร็วต่อการค้นหาเน้นทั้งกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทย และชาวต่างชาติ

ให้รู้จักการท่องเที่ยวเกาะลันตาผ่านสังคมออนไลน์ (Social Network) โดยนำเสนอแนวทางวิถีชีวิต วัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสวยงาม

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม วิถีชีวิตในเกาะลันตาให้เป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

8.2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเกาะลันตาได้อย่างบูรณาการ

8.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาลักษณะรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่างจากท้องถิ่นอื่น

9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2557). **สรุปสถิติการเดินทางท่องเที่ยวระหว่างประเทศพฤษภาคม พ.ศ. 2557**. http://www.msociety.go.th/article_attach/11928/16184.pdf. (21 กุมภาพันธ์ 2557)
- กัลยา สมมาตย์. (2541) **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกท่องเที่ยวชายทะเลในจังหวัดเพชรบุรี** สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2541). **การวิจัยขึ้นดำเนินงานการวิเคราะห์เชิงปริมาณ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา อรุณสุขจุ. (2546). **ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรไชยปราการจำกัดอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่** คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชรีณี เดชจินดา. (2535). **ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์กำจัดกากอุตสาหกรรม แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร**. สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2546). **การตลาดบริการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส.เอเชีย เพรส (1989). **ชายหาดอ่าวนางกระเป๋** ดิตอันดับชายหาดยอดเยี่ยมของเอเชีย. (2556). <http://www.mcot.net/site/content>. (21 กุมภาพันธ์ 2557)
- ปรีดา แซ่เล่า. (2551). **พฤติกรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาท่องเที่ยวในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ผุดผ่อง ตรีบุบผา. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพของการบริการ และความภักดีต่อการบริการ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). **พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับสมบูรณ์**. สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา : กรุงเทพฯ
- เศกสรรค์ ยงวนิชย์. (2546). **รายงานฉบับสมบูรณ์การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ โอ่งเคลือบ. (2544). **พฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- องค์การการท่องเที่ยวแห่งโลก. (2004) **เอกสาร เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2545**. <http://www.masterplan.andamanecotourism.com> (23 เมษายน 2557)
- อรนุช ศิลป์มณีพันธ์. (2547). **ลักษณะชายฝั่งทะเลที่พึงประสงค์ของนักท่องเที่ยวบริเวณชายฝั่งทะเลประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมกับการคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

The Study of Relationship between Progression-Intended Behaviors in Career Path among Staffs of the Industrial Sector and the Expectation of Achievement in Short-Term Training

สุชีรา คล้ายไยทอง¹
ชนิดดา เหมือนแก้ว²
สุภัททา ปิณฑะแพทย์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานและระดับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานและความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และสายงานนำเข้า-ส่งออก ที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นจากสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทยระหว่างปี 2553-2555 จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มากเป็นลำดับแรกได้แก่ ความรับผิดชอบ 2) พนักงานมีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ระดับมาก มากเป็นลำดับแรกได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สายงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ประเภทอุตสาหกรรมที่สังกัดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สายงานและประเภทอุตสาหกรรมที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก ($r = 2.90$)

คำสำคัญ : พฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพ ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ การฝึกอบรม

¹ นักศึกษาศาสาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of the progression-intended behaviors in career path of staffs and the level of expectation of achievement in short-term training 2) to compare the progression-intended behaviors in career of staffs industrial sector and the expectation of achievement in short-term training with different personal data and 3) to study the relationship between the progression-intended behaviors in career of staffs in the industrial sector and the expectation of achievement in short-term training. The data were collected from 244 staffs in logistics and supply chain field and import export field trained in short-term training by Thai National Shippers' Council from the years 2010 – 2012. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation. The results were as Follows. 1) The progression-intended behaviors in career of staffs overall were at the very high level and responsibility is the highest level 2) Expectation of achievement in short-term training of staffs overall was at the very high level and knowledge enhancement is the highest level 3) Staffs with different personal data in gender, work field and academic level had difference of the progression-intended behaviors in career. Staffs with different age, work experience and industrial sector showed no difference of the progression-intended behaviors in career. 4) Staffs with different gender, age, work experience, academic level, work field and industrial sector had no expectation difference in achievement of short-term course 5) Relationship between progression-intended behaviors in career of staffs overall and the expectation of achievement in short-term training were in the same direction at the very low level ($r = 2.90$).

Keywords : Progression-intended behaviors in career path, Expectation of achievement, Short-term Training

1. บทนำ

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งนับเป็นจุดแข็งขององค์กร (Admin, 2009) ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และป้องกันไม่ให้เกิดการถูกเอาเปรียบเปรียบในการทำธุรกิจ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถนำองค์การก้าวสู่ความสำเร็จในทุกยุคทุกสมัย (อุทัย หิรัญโต, 2531) รูปแบบของการฝึกอบรมอันเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การส่งพนักงานไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการจัดการฝึกอบรมโดยตรง เพราะหน่วยงานเหล่านี้มีหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะด้านสำหรับพนักงานเฉพาะตำแหน่ง อีกทั้งมีวิทยากรซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และยังพบว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ตัวอย่างที่ดี หรือกรณีศึกษามาประยุกต์ใช้หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การอบรมในหัวข้อเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างในกลุ่มอุตสาหกรรม แต่หลักการหรือแนวคิดที่ได้นั้น ทำให้ผู้เข้าอบรมในแต่ละอุตสาหกรรมสามารถเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน จึงนับได้ว่า เป็นการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานอีกด้วย แต่ความสำคัญของการฝึกอบรมจะลดน้อยลงถ้าการฝึกอบรมนั้นไม่คุ้มกับต้นทุน ถ้าหลังการฝึกอบรม พนักงานเหล่านั้นไม่ได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกเหนือจากความคาดหวังผลสัมฤทธิ์จากองค์กรแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมเอง ก็มีความหวังว่าตนจะได้รับความรู้ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นมีเครือข่าย มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงานมากขึ้น ได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือมีการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นการเข้าฝึกอบรมของพนักงาน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ พนักงานสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเอง และพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากคำสั่งองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายไม่สนใจการฝึกอบรม ซึ่งกรณีหลังนี้มักเป็นปัญหาทำให้การฝึกอบรมไม่สัมฤทธิ์ผล และส่งผลกระทบในทางลบต่อองค์การที่รับทำการอบรมให้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2548) ปัจจัยภายนอกอื่น เช่น ตำแหน่งปัจจุบัน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) นวนคู่แข่ง (Candidate) ภายในองค์การที่ต้องการมุ่งสู่ตำแหน่งเดียวกัน จำนวนพนักงาน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมด้วย

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม

กับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานสำคัญที่นำธุรกิจไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ช่วยให้การดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น สายงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ส่วนสายงานนำเข้า-ส่งออก จะช่วยให้มีการนำเข้าเงินตราจากต่างประเทศ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพยากร และมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Centre of Design Technology Excellence, 2013) ด้วยความสำคัญตามนี้ดังกล่าวกว่า จึงทำให้การศึกษาพนักงานในสายงานเหล่านี้มีความน่าสนใจ ซึ่งจะนำไปสู่การทบทวนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน โดยศึกษาระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นสำคัญด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานและระดับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานและความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

3. การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดในประเด็นสำคัญและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อกล่าวถึงความมุ่งมั่นจะหมายถึง ความตั้งใจหรือความพยายามอย่างแน่วแน่ที่ปรารถนาให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดทิศทางที่จะมุ่งไปอย่างชัดเจน และพิจารณาว่ามีสิ่งใดที่จะต้องทำเมื่อเกิดความมุ่งมั่นในอาชีพแล้ว จะส่งผลไปยังพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีหลายลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความมีวินัย ความกระตือรือร้นการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในงาน และมีการวางแผน (Novabizz, 2013) พนักงานควรให้ความสำคัญ

กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งคำพรณงาน เพื่อให้ทราบว่า อาชีพใดเหมาะสมกับตนเอง จะได้ปรับและพัฒนาพฤติกรรมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

ความคาดหวัง เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่คาดคะเนว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่คิดไว้ มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพ (เกศริน มนูญผล, 2544) ซึ่งความคาดหวังในการฝึกอบรมนี้ จะมาจากผู้เข้าฝึกอบรม โดยเฉพาะการเพิ่มพูนความรู้ การได้รับการยอมรับและยกย่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับเงินเดือนเพิ่ม(เพ็ญญ์ ปริญญโรจน์, 2553) องค์การควรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของพนักงานให้ชัดเจน เพื่อพนักงานจะได้แสดงพฤติกรรมสู่ความก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กรได้อย่างเหมาะสม

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอรธมพล ยังปรารค์ (2550) เรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : เปรียบเทียบธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งกับธนาคารเอกชน แห่งหนึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล โปรแกรมเมอร์และนักเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 93 คน ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือสำหรับการพัฒนาความก้าวหน้าของธนาคารเอกชน ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงานแผนการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ ส่วนธนาคารของรัฐพบว่า ใช้วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นรายบุคคลเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรประกอบไปด้วยแผน 5 ปี ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์การพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะในหน้าที่ การสร้างแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความจำเป็นในการฝึกอบรม และการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์

สิริวัชร รัชธรรม (2553) ศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์การพัฒนาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่เป็นลูกจ้างของมูลนิธิแห่งหนึ่ง โดยมีเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างปฏิบัติงานด้านโครงการ 5 ระดับ ได้แก่ ผู้ประสานงานโปรแกรม ผู้จัดการโครงการ ผู้ประสานงานโครงการ

เจ้าหน้าที่ภาคสนาม และเจ้าหน้าที่สัญญาจ้าง จำนวน 70 คน ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการปรับเลื่อนขั้น มีความเหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นนั้น ต้องได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานและองค์ความรู้อยู่เสมอ

พัชรวิพรรณ ภาสบุตร (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังในการปฏิบัติงาน กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิต จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่ามีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความน่าสนใจของงานตามลำดับ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานจะต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานของตน การฝึกอบรมนับว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ จะส่งผลดีต่อองค์กรในแง่ของการสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ การขายสินค้าได้มากขึ้น การสร้างกำไรให้แก่องค์กร ส่วนพนักงานอาจได้รับการยกย่องการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

4. วิธีการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย มีดังนี้

4.1.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Logistics & Supply Chain) และสายงานนำเข้า-ส่งออก (Import & Export) ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นกับสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2553-2555 จำนวน 244 คน

4.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ และการฝึกอบรมในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผ่านการหาความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าค่าความ

ทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยได้ค่าเฉลี่ย IOC ของพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.92 และค่าเฉลี่ย IOC ของความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมเท่ากับ 0.99 ค่าเฉลี่ยรวม IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในปี 2553 - 2555 จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability Efficiency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .906 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด สายงาน และประเภทอุตสาหกรรมที่สังกัด

4.2.2 ตัวแปรตามมี 2 ตัวแปร คือ

1. พฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความมีวินัย ความกระตือรือร้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ เป้าหมายในงานและการวางแผน (Novabizz, 2013)

2. ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ การได้รับการยอมรับและยกย่อง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับเงินเดือนเพิ่ม (พิชญ์ ปริญญโรจน์, 2553)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และสายงานนำเข้า-ส่งออกโดยส่งและเก็บแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail) และทางโทรสาร (Facsimile)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน และระดับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.4.4 วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชายส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสายงานปัจจุบัน 5-10 ปี ระดับการศึกษาที่มีมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในสายงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชนร้อยละ 42.6 และสายงานนำเข้า-ส่งออกร้อยละ 57.4 ส่วนใหญ่สังกัดอุตสาหกรรมกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ รองลงมาคืออุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

5.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ผลการศึกษาพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการที่เข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้นกับสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับพฤติกรรมที่มีมากกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และระดับพฤติกรรมที่มีน้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงให้เห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม

พฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ด้านความมีวินัย	4.16	0.52	มาก
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.05	0.44	มาก
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	0.48	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.39	มาก
5. ด้านเป้าหมายในงาน	4.19	0.45	มาก
6. ด้านการวางแผน	4.08	0.48	มาก
รวม	4.10	0.36	มาก

5.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

ผลการศึกษาความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่เข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้นกับสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากมากเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.18 รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับและยกย่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และการได้รับเงินเดือนเพิ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 แสดงให้เห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยรวม

ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1. ด้านการเพิ่มพูนความรู้	4.18	0.45	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับและยกย่อง	3.66	0.55	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.33	0.79	ปานกลาง
4. ด้านการได้รับเงินเดือนเพิ่ม	3.22	0.90	ปานกลาง
รวม	3.60	0.51	มาก

5.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน เมื่อทดสอบในแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความกระตือรือร้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการวางแผนแต่ไม่พบความแตกต่างในด้านความมีวินัยและเป้าหมายในงาน เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าใน

อาชีพ โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการวางแผน ส่วนพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้านความกระตือรือร้นมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันเมื่อทดสอบในแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ไม่พบความแตกต่างด้านความมีวินัย ความรับผิดชอบ เป้าหมายในงาน และการวางแผน เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสายงานปัจจุบัน

มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้านความกระตือรือร้นมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสายงานปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานปัจจุบันตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสายงานปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมต่างก็มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบในแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป้าหมายในงาน และการวางแผน แต่ไม่พบความแตกต่างกันในพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้านความมีวินัย ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบสำหรับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมมากกว่าพนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ สำหรับพนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และพลาสติก เหล็กและเหล็กกล้า เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมอาหาร

5.5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานในสายงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และสายงานแตกต่างกัน

มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

พนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงาน ในแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างด้านการได้รับการยอมรับและยกย่องและการได้รับเงินเดือนเพิ่ม แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านการเพิ่มพูนความรู้ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สำหรับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างเมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมด้านการได้รับการยอมรับและยกย่องมากกว่าพนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและพลาสติก ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อาหาร และกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์

พนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมด้านการได้รับการยอมรับและยกย่องมากกว่าพนักงานที่สังกัดประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์

พนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานด้านการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากกว่าพนักงานที่สังกัดอุตสาหกรรมกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์

5.6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

พบว่า พฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก แสดงให้เห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม	r	Sig.(2-tailed)
	.290	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยด้านต่างๆ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 ระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพที่พนักงานมีมากเป็นลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบของพนักงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน รวมถึงสายงานการนำเข้า-ส่งออก สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์และทันตามเวลาที่กำหนด ไม่ผิดนัดลูกค้า สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเป็นผู้ที่ทุ่มเทต่อความสำเร็จของงานแม้จะต้องปฏิบัติงานในวันหยุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิมนศรีโชติ (2543) พบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรต้องตระหนักในความรับผิดชอบ รู้ว่าตนเองมีหน้าที่อย่างไรโดยพนักงานต้องมีคุณสมบัติในการปรับตัว เพื่อก้าวสู่ประชาคมโลก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไป บุคลากรจะพบกับความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็นการใช้ภาษา การใช้ชีวิตดังนั้นจึงต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างสม่ำเสมอ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2556)

6.2 ระดับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

ระดับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ และการได้รับการยอมรับและยกย่องเนื่องจากเป็นวิธีช่วยพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1970) ที่ว่า ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้น จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น เกิดการยอมรับและยกย่อง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติในการปฏิบัติงานในทางสร้างสรรค์ปัจจุบันองค์กรต่างๆจึงให้ความสนใจกับการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ

6.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การจำแนกตามเพศ มีลักษณะไม่แตกต่างกันในทุกด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบและการวางแผน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปนั้น มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งแล้ว จะมีวิธีจูงใจตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Odian (อ้างถึงในวิฑูรย์ สิมะโชติ, 2538) ที่กล่าวว่า แนวทางเลือกหนึ่งที่ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในองค์กร คือ การจูงใจตนเองกล่าวคือ จะมีการสร้างจุดเด่นในงานที่รับผิดชอบให้เด่นชัดเป็นที่ยอมรับได้ จะต้องรู้จักคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อเพิ่มผลผลิต เช่นเดียวกับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะยังมีการศึกษาในระดับที่สูงมากขึ้นการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพอาจแตกต่างกันไปด้วย เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดในประเภทอุตสาหกรรมต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน เนื่องจากอุตสาหกรรมแต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป

6.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และสายงานแตกต่างกัน จะมีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน โดยคาดหวังด้านการได้เพิ่มพูนความรู้มากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับและยกย่อง ทั้งนี้ เพราะการฝึกอบรมจะช่วยให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ อาจได้รับการยอมรับและยกย่องว่าเป็นผู้มีภูมิความรู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลอื่นอย่างได้ผล

6.5 ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพกับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม

ผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน พฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าด้านความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่พนักงานมีมากเป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นพฤติกรรม

ส่วนบุคคลที่ทำให้พนักงานสามารถก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของรัตตัญญู เทียนปฐม (2557) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผล พนักงานมีจิตสำนึกต่อตนเองและองค์กร ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด อีกทั้งยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

7.1.1 ระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานที่มีมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ความรับผิดชอบ ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบสูง องค์กรควรธำรงรักษาไว้ โดยส่งเสริมให้พนักงานมีความความก้าวหน้าในอาชีพตามความรู้และทักษะ รวมถึงการให้รางวัลกับพนักงานที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กร ทั้งนี้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

7.1.2 ระดับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานที่มีน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น โดยใช้วิธีระบบข้อเสนอแนะ(Suggestion System) ซึ่งเป็นเทคนิคการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาองค์กรและการแก้ไข ปัญหาต่างๆ โดยมีการคิดอย่างเป็นระบบมีความหลากหลาย และสร้างสรรค์

7.1.3 ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมที่พนักงานมีมากกว่าด้านอื่นๆ คือ การเพิ่มพูนความรู้ เมื่อพนักงานได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้นจากการเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรมีการวางแผนความก้าวหน้า โดยการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและความต้องการขององค์กรไปพร้อมกัน

7.1.4 ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมที่มีน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ การได้รับเงินเดือนเพิ่ม ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นเท่านั้น ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่องพร้อมให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่มีความรู้มาพัฒนาองค์กร

7.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพ กับความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก อาจเป็นเพราะพนักงานรับรู้ไม่ชัดเจนว่าถ้าพนักงานมีพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าที่มากขึ้นจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่ด้วยหรือไม่ หรือจะได้รับอะไรตอบแทน ดังนั้น องค์กรควรมีผังสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) โดยแสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีคุณสมบัติครบถ้วน ก็จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นในองค์กรได้ หรืออาจให้ความสำคัญกับประกาศนียบัตรที่พนักงานได้รับจากการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นต้น

อนึ่ง องค์กรควรวางแผนทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถ มุ่งใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อสู่เส้นทางความก้าวหน้าที่องค์กรกำหนดไว้

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพและความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม แยกรายอุตสาหกรรมในเชิงลึก เพราะในแต่ละอุตสาหกรรมจะมีความแตกต่างกัน

7.2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพและความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและความคาดหวังที่หลากหลาย

7.2.3 ควรมีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมโดยตรงจากผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละสายงาน ตลอดจนศึกษาถึงความคาดหวังที่มีต่อพนักงานหลังเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญด้วย

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2556). “กรมพัฒนาฯ เร่งพัฒนาสมาคมการค้า ตอบโจทย์ธุรกิจไทยนำ AEC” http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=5577&filename=index (1 ธันวาคม 2556).

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). “การฝึกอบรมคือยาขมหรือยาวิเศษสำหรับลูกจ้างไทย” http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail (1 ธันวาคม 2556).
- พัชรวิพรรณ ภาสบุตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญ์ ปริญญาโรจน์. (2555). “การฝึกอบรมพนักงานสำคัญอย่างไร” <http://www.nationejobs.com/content/learn/whatnew/> (1 ธันวาคม 2556).
- รัตตัญญู เทียนปฐม. (2555). “ถ่ายนิดเดียวถ้าจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ” <http://www.stou.ac.th/Thai/Schools/sca/document/Rattunyuu.asp> (1 ธันวาคม 2556).
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2538). การจูงใจตนเอง : เทคนิคการจัดการ. (ตุลาคม-พฤศจิกายน), 140.
- สิริวัชร รักธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์การพัฒนาเอกชน. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิมน ศรีโชติ. (2543). ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถพล ยังปรารค์. (2550). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : เปรียบเทียบธนาคารของรัฐกับธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภาษาอังกฤษ
- Admin. (2009). “ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมีบทบาทต่อการปฏิรูปองค์กรยุคใหม่อย่างไร” http://www.nextsteptrainingcenter.com/articles.php?cat_id=22 (1 ธันวาคม 2556).
- Centre of Design Technology Excellence (2013). “ความสำคัญของการส่งออก” <http://www.creativelanna.com/center/how-to-export> (1 ธันวาคม 2556).
- Flippo. (1970). *Management : A Behavior Approach*. Boston : Allyn and Bacon.
- Novabizz. (2013). “แรงจูงใจ การจูงใจ”. [http:// www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm) (1 ธันวาคม 2556).

การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 และ ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจร Perceived Management of Supervisors by Brahmavihara 4 and Career Progressing Predicting Employees' Engagement in Integrated Agriculture and Food Industry

อรรณวิศ จารุทัศน์¹
ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4) เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วยการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 และความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจร จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง และการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขาสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 23.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4
ความก้าวหน้าในอาชีพ

¹ นักศึกษาศาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The purposes of this research are: 1) to study the levels of the employees' engagement, the levels of perceived management of supervisors by brahmavihara 4 and the levels of career progress , 2) to study the relationships between perceived management of supervisors by brahmavihara 4 and employees' engagement , 3) to study the relationships between career progress and the employees engagement and 4) to predict the employees engagement by perceived management of supervisors by brahmavihara 4 and career progress. The samples consisted of 274 employees in integrated agriculture and food Industry. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows: 1) The total employees' engagement, perceived management of supervisors by brahmavihara 4 and the levels of career progress were at high levels. 2) There was a positive relationship between the total perceived management of supervisors by brahmavihara 4 and employees' engagement with a statistical significance at the .01 level. 3) There was a positive relationship between the total career progress and the employees' engagement with a statistical significance at the .01 level. 4) The potential development of career development and the perceived management of supervisors by brahmavihara 4 could jointly account for 23.40 percent to predict employees' engagement at the statistically significant level of 0.01.

Keywords : Employees' Engagement, Perceived Management of Supervisors by Brahmavihara 4, Career Progressing

1. บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมผลิตอาหารมีความสำคัญต่อการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากผู้ผลิตสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ใช้วัตถุดิบจากผลผลิตการเกษตรผ่านกระบวนการแปรรูป แปลงสภาพให้เป็นอาหารที่ผู้บริโภคต้องการ และได้มีการคาดการณ์ว่าประชากรโลกจะมีความต้องการบริโภคอาหารเพิ่มขึ้นกว่า 150% ในอีก 10 ปีข้างหน้า ขณะที่ความสามารถในการผลิตต่ำลง จึงเป็นสิ่งที่หลายประเทศหันมาให้ความสนใจกับความมั่นคงทางด้านอาหาร และประเทศไทยมีพื้นฐานด้านเกษตรที่ดีและสินค้าเกษตรเป็นที่นิยมของทั่วโลก โดยเฉพาะอาหารแปรรูปมีมูลค่าการส่งออกกว่า 7 แสนล้านบาทในปี 2554 โดยมีแนวโน้มการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคาดว่าจะมีมูลค่าการส่งออกถึง 1 ล้านล้านบาทภายในปี 2556 และทำให้เกิดการจ้างงานมากเป็นอันดับหนึ่งของอุตสาหกรรมทั้งหมด (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2555)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย การสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่น และคาดหวังที่จะพยายามทำประโยชน์เพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ (Steers, 1977 อ้างถึงใน Northcraft and Neale, 1990) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่บอกลถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์การและบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจ เสียสละทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงาน ยอมรับเป้าหมายค่านิยม ยอมจะอุทิศสละเวลาทั้งแรงกายแรงใจให้กับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่สังกัดอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ มหพันธ์, 2529) จากลักษณะของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว ความผูกพันของพนักงาน จึงเป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ และควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

การบริหารงานขององค์การโดยทั่วไป คือ การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน (Simon, 1960 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาธา ศรีสุทธิและคณะ, 2542) ในการร่วมมือกันทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร และการร่วมมือกันทำงานนั้นจะจัดในรูปองค์การประเภทต่างๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ที่มีขององค์การนั้นๆ ซึ่งในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องมีอำนาจตามกฎหมาย แต่อำนาจตามกฎหมายไม่ได้เป็นเครื่องรับประกันว่าจะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ หากงานใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำไปด้วยความจำใจไม่เต็มใจ แล้วก็ยากที่จะให้ผลงานออกมาอย่างที่ดั่งใจไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสามารถใช้พลังอำนาจอันเกิดจากความเต็มใจของตัวเอง หรืออำนาจทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความร่วมมืออย่างจริงจังและดำเนินไปด้วยความราบรื่น ส่วนการปกครองคนโดยใช้มาตรการทางกฎหมายนั้น ถึงแม้ว่าเป็นสิ่งที่จะละเลยไม่ได้ แต่ก็ควรจะนำมาใช้เมื่อมีความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น การทำงานภายใต้บรรยากาศที่มีความเข้าใจดีต่อกันนั้น ย่อมจะให้ผลดีกว่าการทำงานภายใต้บรรยากาศที่มีลักษณะเป็นการใช้อำนาจโดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา (วิเชียร บุญเกล้า, 2550)

องค์การต่างๆ ของสังคมไทยในอดีตมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีพึงปฏิบัติต่อกัน เช่น การช่วยเหลือกันทำงาน เอื้ออาทรต่อกัน นับถือความอาวุโส เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเป็นเอกลักษณ์แบบไทยๆ เพราะในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของโลกมีผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปมาก ดังนั้นผู้บริหารที่ดีมีคุณธรรม ควรทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การให้ลึกซึ้ง พร้อมกับหากลยุทธ์ที่จะทำให้สามารถบริหารพนักงานในองค์การได้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ ปริมาณงานที่เพิ่มและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคลากรที่ต้องมีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานต่างๆ ที่มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (พรชนก ทองลาด, 2550) ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องสร้างความสมดุลในวิธีปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ ต้องมีความสมดุลระหว่าง เมตตา กรุณา มุทิตา ที่ให้กับลูกน้องด้านหนึ่งกับ อุเบกขา คือ ความเป็นกลาง ไม่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ละเมิดกฎเกณฑ์กติกาในงาน อีกด้านหนึ่ง การเมตตาการุณาของผู้บังคับบัญชาที่มากเกินไปจะทำให้เสียหลักกติกาการทำงาน หรือการยืดหยุ่นหลักกติกาการทำงานโดยเคร่งครัดอย่างเดียวปราศจากความเมตตาการุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วแต่ทำให้เสียสมดุลส่งกระทบผลให้งานเสียหายทั้งนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หัวหน้างานที่ดีต้องไม่ทำ (พระมหาเติมพงศ์ เตม มาตย์นอก, 2556)

ในองค์กรใดๆ ก็ตามจะมีพนักงานส่วนหนึ่งประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ แต่ขณะเดียวกันก็มีผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความรอบรู้ในการทำงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน การมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานต้องสร้างผลกำไรและสร้างความก้าวหน้ามั่นคงให้กับองค์กร พนักงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและปรับตัวในการทำงานร่วมกับองค์กร จึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานยังช่วยเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน เป็นการสร้างความยอมรับนับถือในสังคม และทำให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง (นฤมล นิราทร, 2534 อ้างถึงในสิริวัชร รักธรรม, 2553) จากการศึกษาของ Blum and Russ (1994 อ้างถึงใน พรพรรณพรพิยะประภา, 2529) เกี่ยวกับเรื่องความต้องการของพนักงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย 5 อย่าง ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ชั่วโง่งการทำงาน เงินรายได้ ความมั่นคงและความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าพนักงานประเมินค่าความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง

นอกจากความก้าวหน้าในการทำงานจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์แล้ว ความก้าวหน้าของพนักงานยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย เพราะเมื่อพนักงานมีความต้องการให้ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะตั้งเป้าหมายไว้ในตำแหน่งและเงินเดือนที่ต้องการแล้วแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น ด้วยการพัฒนาตนเอง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรก็จะมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น ในทางกลับกัน หากพนักงานรู้สึกว่าการพัฒนาที่แสดงออกไปไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมในเชิงลบซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น การขาดงาน การมาสาย การละทิ้งงาน เป็นต้น ดังนั้นความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ

อย่างหนึ่งของพนักงานให้มีความทุ่มเททั้งความสามารถและความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารขององค์กร (สุขมา น้อยสำราญ, 2544)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 และความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจร ซึ่งจะนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการสนับสนุนและการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้า และให้ผูกพันคงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.4 เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วยการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 และความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในสายการผลิตของอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจรบริษัท ก จำนวน 663 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจรบริษัท ข จำนวน 210 คน รวม 873 คน จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจำนวน 274 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling Method) ตามบริษัทที่พนักงานอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจรสังกัดจำนวน 2 บริษัท

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นมา แล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบข้อคำถามตามเนื้อหาการใช้ภาษาที่เข้าใจตรงกัน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2545) พบว่าค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง .667-1 ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างบริษัทย่อยที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกันกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บจริง จำนวน 30 คน การวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ใช้วิธีการทดสอบแบบ Item-Total Correlation โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ผล ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความอำนาจจำแนกที่เหมาะสม (บุญธรรมกิจปริดาภิสุทธิ, 2551) พบว่าค่า r ที่ได้อยู่ระหว่าง .219-.860 ผู้วิจัยไม่ได้ตัดข้อคำถามออก เพราะทุกข้อคำถามมีค่า r มากกว่า 0.2 โดยการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .706-.860 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .219-.798 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .397-.685

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา กับความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ด้านตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน และด้านการพัฒนาตนเอง

3.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

3.4.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

3.4.4 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างน้อยเพียงใด

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 52.55 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 48.54 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.85 และมีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี อยู่จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.51 และมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 58.03

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเมตตา	3.86	0.50	มาก
2. ด้านกรุณา	3.87	0.52	มาก
3. ด้านมุทิตา	3.87	0.51	มาก
4. ด้านอุเบกขา	3.91	0.54	มาก
โดยรวม	3.88	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการรับรู้การ

บริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) และการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.86$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านตำแหน่งงาน	3.82	0.46	มาก
2. ด้านเงินเดือน	3.87	0.50	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.04	0.43	มาก
โดยรวม	3.91	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} =$

4.04) ส่วนความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.87$) และความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	4.12	0.45	มาก
ด้านการอุทิศตนในการทำงาน	4.13	0.43	มาก
ด้านการใช้เวลาทำงาน	4.07	0.47	มาก
โดยรวม	4.10	0.40	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.12$) และด้านการให้เวลากับงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		
	r	$r^2 \times 100$	p
การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวม	.299**	8.94	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับต่ำ คิดเป็น

ร้อยละ 8.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .299

4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		
	r	$r^2 \times 100$	p
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม	.434 **	18.84	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 18.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .434

4.7 ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนคัดเลือกการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ในด้านต่างๆ กับความก้าวหน้าในอาชีพในด้านต่างๆ ที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 6 แสดงค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนคัดเลือกการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ในด้านต่างๆ กับความก้าวหน้าในอาชีพในด้านต่างๆ ที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	F	P
1. ความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเอง	.464	.216	.213	74.747**	.000
2. การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา	.489	.239	.234	42.584**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มีทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเอง และการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา โดยตัวแปรความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเองเป็นตัวแปรพยากรณ์แรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.464 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 21.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา เท่ากับ 0.489 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 23.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวพยากรณ์ตัวแรกตัวเดียวร้อยละ 2.10

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารงานควรยึดหลักใจเขาใจเรายึดหลักคุณธรรม เมตตา กรุณา และนึกถึงใจของพนักงานด้วย จะทำให้การบริหารนั้นมีทั้งพระเดชพระคุณและงานก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เยาวรัตน์ พันธุ์พัก, 2539 อ้างถึงใน วิเชียร บุญเกล้า, 2550) การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำคัญของหัวหน้างาน การที่หัวหน้างานมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือแก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมือจากพนักงานและบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานเชิงการอยู่ร่วม

กันอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานมีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเป็นลักษณะของความรู้สึกของคนที่ดีต่อองค์กร เป็นความมุ่งมั่นของสมาชิกในองค์กร มีการทุ่มพลังการทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีศรัทธาในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้พนักงานเอาใจใส่ในงานที่ทำมากขึ้น รักษาพนักงานไว้ได้ มีความผูกพันต่องาน และเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึก ว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของชะธินยา หล้าสูงษ์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 กับความก้าวหน้าในอาชีพสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเอง และการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ความก้าวหน้าในด้านการ

พัฒนาตนเองเป็นตัวแปรแรกที่ยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะ ความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเองนั้นเป็นความก้าวหน้าในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทักษะ ตลอดจนนิสัยในการทำงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่ก้าวหน้าในชีวิตในด้านการทำงาน พนักงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งงานและเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งงานหรือเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น หัวหน้างานมีอำนาจพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของพนักงานเป็นสำคัญ โดยการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ จงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชะธินยา หล้าสูงษ์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ บารมีของหัวหน้าหรือผู้ช่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมและลาศึกษาต่อ เพื่อให้พยาบาลประจำการได้มีการเรียนรู้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ ที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขาเป็นตัวแปรที่ยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้เป็นอันดับสอง ทั้งนี้เป็นเพราะ การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขานั้น มุ่งเน้นที่ความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อพนักงานเสมอกัน โดยอาศัยหลักเหตุผลหรือข้อมูลที่ชัดเจนประกอบกับการตัดสินใจซึ่งย่อมเป็นที่ต้องการของพนักงานทุกคน เมื่อมีความยุติธรรม ความพึงพอใจในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกิดขึ้น ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ทองลาด (2550) ที่ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิก พบว่าการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 และความก้าวหน้าในอาชีพที่ยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจร ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

6.1.1 จากการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในอันดับแรก ดังนั้น องค์กรควรดำรงและส่งเสริมไว้ซึ่งการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะความสามารถ การเปิดอบรมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อที่จะให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.1.2 พนักงานอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจรมีการรับรู้การบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หัวหน้างานควรดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ความไม่ลำเอียงเป็นกลาง รักพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยอาศัยหลักเหตุผลหรือข้อมูลที่ชัดเจนประกอบการตัดสินใจเพื่อบรรยากาศในการทำงานที่ดีร่วมกัน ทั้งระหว่างพนักงานกับพนักงานหรือระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานก็ตาม เมื่อมีความยุติธรรมในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

6.1.3 องค์กรควรส่งเสริมการบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตาให้มากขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน จะทำให้องค์การนั้นมีน้ำใจช่วยเหลือกันมากขึ้น หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส อยู่ร่วมกันด้วยดี มีความสุข แต่ไม่หย่อนหลักการ ช่วยเหลือกันโดยสืบทอดหลักการหรือกติกาโดยมีอุเบกขากำกับ เพื่อไม่ทำให้ความเป็นธรรมในองค์กรสูญเสียไป

6.1.4 องค์กรควรปรับเปลี่ยนการปรับเปลี่ยนเงินเดือนของพนักงาน โดยอาศัยปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานรวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อประกอบการปรับเปลี่ยนเงินเดือน เพราะอายุการทำงานบ่งบอกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพรวมทั้งประสิทธิผลในการทำงาน บ่งบอกถึงความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

6.1.5 องค์การควรส่งเสริมการบริหารงานของหัวหน้างานตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณาให้มากขึ้น โดยหัวหน้างานควรที่จะเอาใจใส่ สารทุกข์สุขดิบของพนักงาน ไม่ว่าจะเรื่องเกี่ยวกับการทำงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว และร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความสุขสบายใจในการทำงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

6.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะพนักงานอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจร เท่านั้น ควรขยายผลการศึกษาวิจัยไปยังพนักงานขององค์กรอื่นๆ ทั้งที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันออกไป เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางและครอบคลุมประชากรมากยิ่งขึ้น และเพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

6.2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอื่นๆ ในพระพุทธศาสนา เข้ามาใช้ในการปรับปรุงหรือช่วยในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น เช่น สังคหวัตถุ 4 อริยสัจ 4 อิทธิบาท 4 เป็นต้น

6.2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เช่น ภาพลักษณ์องค์กร สวัสดิการ ความสุขในการทำงาน การแข่งขันในการทำงาน เป็นต้น

6.2.4 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทอื่นๆ จากกลุ่มตัวอย่าง นอกจากการตอบแบบสอบถาม เช่น วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2555). “Thailand Food Valley อนาคตประเทศไทยสู่หุบเขาอาหาร” อุตสาหกรรมสาร. ปีที่ 54 (กันยายน - ตุลาคม).
- เชษดินยา หล้าสูงรัง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล

ชุมชน. วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นฤมล นิราทร. (2534). การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- พรชนก ทองลาด. (2550). อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน. คุุณภัณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พระมหาเต็มพงศ์ เต็ม มาตย์นอก. [ออนไลน์] การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/338313>. (วันที่ค้นข้อมูล 4 ธันวาคม 2556)
- พิชิต ฤทธิ์จรรูญ. (2545). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : แฮร์สออฟเดอร์มิสท์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวรัตน์ พันธุ์พัก. (2539). “บัญญัติ 10 ประการของการเป็นผู้นำ” วารสารข้าราชการครู. ปีที่ 5 ฉบับที่ 16
- ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร บุญเกล้า. (2550). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยาลัยนพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สิริวัชร รัชธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้าง
ในองค์การพัฒนาเอกชน. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงาน
และสวัสดิการมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สุขมา น้อยสำราญ. (2544). ปัจจัยที่ส่งเสริมความ
ก้าวหน้าทางอาชีพในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าและ
อิเล็กทรอนิกส์กรณีศึกษา : บริษัทซีเมนส์
(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

Blum M, R. and Russ M, K. (1994). Antecedents of
Involuntary Turnover due to a Reduction
in Force. Personnel Psychology.
Northcraft G, B. and Neale, M.A. (1990). Organizational
Behavior : A Management Challenge.
Chicago : The Dryden Press.

สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และแนวทางการแก้ไข

The Causes and Solutions of Bachelor Degree Students in the Faculty of Technical Education Dropping out of KMUTNB

อโนมา ศิริพานิช¹
สบสันต์ อุตกฤษฎ์²
เสมอ เรืองนันต์³
นิตยา อุตกฤษฎ์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และแนวทางการแก้ไข กลุ่มเป้าหมาย มี 3 กลุ่ม คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า ปีการศึกษา 2552-2554 และวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 5 ปี ภาควิชาครุศาสตร์โยธา ปีการศึกษา 2553-2554 รวมจำนวน 798 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพผนวกกับการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาออกกลางคันทั้งสิ้น 295 คน (36.97%) ส่วนใหญ่จบจากสถานศึกษาของรัฐบาลในต่างจังหวัด และเข้าศึกษาโดยวิธีสอบตรง 2) สาเหตุการออกกลางคันแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 2.1 จากตัวนักศึกษาซึ่งมีพื้นฐานความรู้ไม่เพียงพอ และคุณลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมาะสม 2.2 จากกระบวนการเรียนการสอนโดยเฉพาะหลักสูตรซึ่งเรียนค่อนข้างยาก การไม่ได้ไปประกอบวิชาชีพ อาจารย์ผู้สอนบางท่านไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการขาดการชี้แนะเพราะการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่เป็นระบบ 2.3 จากการไม่มีเงินทุน ค่าใช้จ่ายในการเรียน และ 2.4 จากความต้องการของครอบครัว 3) แนวทางการแก้ไข วิเคราะห์ตามหลักเหตุและผล ด้วยวิธีการ ZOPP ได้ผลเป็นต้นไม้วัดอุปประสงค์ 10 ประการ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ การแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับตัวนักศึกษา และเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

คำสำคัญ : การออกกลางคัน วิธีการ ZOPP

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ อาจารย์ประจำภาควิชาการออกแบบสำนักงานอัตโนมัติและการจัดการธุรกิจ คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The objectives of this study were to study the dropout causes of the Bachelor Degree students in the Faculty of Technical Education' KMUTNB, and to propose the appropriate strategies and solutions. The targeted sample consisted of 798 students from 3 different courses including the four-year course in Technical Education of the Department of Teacher Training in Mechanical Engineering and Electrical Engineering (students' ID batches 2009-2011) and the five-year course in Engineering of the Department of Teacher Training in Civil Engineering (students' ID batches 2010-2011). The qualitative and quantitative research methods were employed. Data were analyzed by content analysis and descriptive and inferential statistics such as frequency, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, t-test and F-test. The finding revealed that 1) most of 295 students who dropped out studied in upcountry and enrolled by the university's direct admission; 2) the causes of dropping out were classified into 4 problems-the students themselves due to 2.1) insufficient knowledge on main subjects and misbehavior, 2.2) teaching and learning process in the difficult curriculum, no professional license offering on teaching and/or on engineering work, inappropriate teaching ethics of some teachers and lacks of systematic advice and attention from the guiding teachers, 2.3) insufficient funds to study and 2.4) the demand of their families; 3) the guidelines and solutions were analyzed by cause-effect relationship analysis through ZOPP method. The outputs were shown in the "Objective Tree" of 10 categories which was divided into 2 main groups. The first group involved the individual students and the second group was teaching and learning process.

Keywords : Drop out, ZOPP Method

1. บทนำ

ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำทางการศึกษาของโลก เคยมีสัดส่วนของผู้เรียนในระดับปริญญาตรีมากเป็นอันดับ 9 ของโลก แต่ขณะนี้ตกลงมาอยู่ในอันดับที่ 16 เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ประธานาธิบดี Barack Obama ทำการประกาศเป้าหมายทางการอุดมศึกษาขึ้นในปี 2011 โดยเรียกร้องให้ชาวอเมริกันทุกคนเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือมากกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้สหรัฐอเมริกากลับมามีสัดส่วนของผู้เรียนระดับปริญญาตรีเป็นอันดับสูงสุดของโลกภายในปี 2020 (Kanter, Martha and others, 2011)

สำหรับประเทศไทย จำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ช่วงต้นปี 2550 มีจำนวน 7,272,532 คน แต่มีผู้ออกกลางคันทั้งสิ้น 122,130 คน (1.68%) สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการอพยพตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว และปัญหาในการปรับตัว นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากการสมรสก่อนวัยอันควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประมาณการศึกษา กับงบประมาณแผ่นดิน และผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) พบว่า ประเทศไทยใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาสูง แต่ประชากรกลับได้รับการศึกษาต่ำกว่าหลายประเทศ โดยปัญหาสำคัญคือ การออกกลางคัน และการเรียนไม่จบภาคบังคับ (ม.3) (วิทยากร เชียงกูล, 2556) ส่วนระดับอุดมศึกษา สุเมธ แยมน์นุกกล่าวว่า กลุ่มสาขาวิชาทันตแพทย์ แพทย์ และสัตวแพทย์ ในปีการศึกษา 2550 ยอดรวมของนักศึกษาในกลุ่มนี้ทั้งภาครัฐและเอกชนมีทั้งสิ้น 1,604,778 คน โดยในจำนวนนี้ออกกลางคันระหว่างเรียนชั้นปีที่ 1-9 และไม่ระบุชั้นปีจำนวน 22,647 คน คิดเป็น 1.41% ของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน (ลาเต้, 2550)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก โดยมีทั้งหมด 6 ภาควิชา (ครุศาสตร์เครื่องกล ครุศาสตร์ไฟฟ้า ครุศาสตร์โยธา คอมพิวเตอร์ศึกษา เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา และ บริหารเทคนิคศึกษา) มีเพียงภาควิชาครุศาสตร์โยธาเท่านั้นที่จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 5 ปี จากการประชุมกรรมการวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ได้มีการให้ความสำคัญกับปัญหาการออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากอัตราการออกกลางคันระหว่างชั้นปีที่ 1-4 มีเป็น

จำนวนมาก โดยเฉพาะในชั้นปีที่ 1 (25.42%) ส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลาของหลักสูตรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการออกกลางคันนับเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี อันจะทำให้เกิดการสูญเสียทางการศึกษามากขึ้นตามไปด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงได้อนุมัติและสนับสนุนให้คณะผู้วิจัยทำการศึกษาสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี) ของภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า และ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ของภาควิชาครุศาสตร์โยธา พร้อมแนวทางการแก้ไขเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นให้เหลือน้อยที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสถานภาพของนักศึกษาที่ออกกลางคัน

2.2 เพื่อศึกษาสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี) และหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี)

2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหการออกกลางคันของนักศึกษา

3. คำถามในการวิจัย

3.1 จำนวนนักศึกษาที่ออกกลางคันของแต่ละภาควิชา สาขาวิชา และจำนวนรวมในแต่ละปีมีจำนวนเท่าใด และมีคุณลักษณะอย่างไร

3.2 สาเหตุใดบ้างที่ส่งผลให้นักศึกษาต้องออกกลางคัน

3.3 แนวทาง/มาตรการในการแก้ปัญหาการออกกลางคัน ตามความคิดเห็นของนักศึกษาที่ออกกลางคัน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ คณาจารย์ และผู้เกี่ยวข้อง มีอะไรบ้าง อย่างไร

3.4 ผลการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) มีความสัมพันธ์กับการเรียนวิชาศึกษาทั่วไป และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร

3.5 นักศึกษากลุ่มเป้าหมายที่มีภูมิหลังทางการศึกษาต่างกัน มีผลการเรียนแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 คะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี และหลักสูตร 5 ปี ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย มีความสัมพันธ์กับคะแนนผลการเรียนวิชาศึกษาทั่วไป และมีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาศึกษาทั่วไปของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ที่สอบเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบย้อนรอย (Ex-post Facto Research) โดยรวบรวมข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Research) ผนวกกับข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งการนำข้อมูล (Secondary Source) มาใช้จึงขึ้นอยู่กับหน่วยงานของ มจพ. รวบรวมให้คณะผู้วิจัย ตลอดจนความร่วมมือในการให้ข้อมูลและความคิดเห็น (Primary Source) จากนักศึกษาที่ออกกลางคัน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.2 จากข้อจำกัดข้อ 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ การทดสอบค่าทางสถิติต่างๆ จึงขึ้นอยู่กับข้อมูลที่คณะผู้วิจัยได้รับ จึงสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ซึ่งอาจแตกต่างจากข้อกำหนดโดยทั่วไป

6. วิธีการวิจัย

6.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้

6.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า รหัสปี 2552-2554 และนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ภาควิชาครุศาสตร์โยธา รหัสปี 2553-2554 จำนวน 798 คน (จากฐานข้อมูลนักศึกษา มจพ.)

6.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณลักษณะซึ่งศึกษาจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณจากแหล่งทุติยภูมิ คณะผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือ ได้แก่ ตารางต่างๆ คำสั่งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงบรรยาย และสถิติเชิงอ้างอิง

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์

ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ากลาง เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่า t-test และค่า F-test

6.3 วิธีวิจัย

6.3.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การออกกลางคันของนักศึกษา รวมทั้งเอกสารและข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ภายใน และภายนอก มจพ. ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

6.3.2 กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และการรวบรวมข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ อาจมีจำนวนที่แตกต่างจากข้อกำหนดโดยทั่วไป เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องการติดต่อ และการให้ความร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักศึกษาที่ออกกลางคัน และผู้ปกครอง ทั้งนี้เพราะนักศึกษาได้พ้นสภาพไปนานแล้ว

1. นักศึกษาที่ออกกลางคัน 3 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า รหัสปี 2552-2554 และนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ภาควิชาครุศาสตร์โยธา รหัสปี 2553-2554 จำนวน 295 คน (จากฐานข้อมูลนักศึกษา มจพ.) ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 134 คน (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ 132 คน และให้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง 2 คน)

2. ผู้ปกครองของนักศึกษาที่ออกกลางคัน ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จำนวน 103 คน

3. เพื่อนนักศึกษาปัจจุบันที่เคยเรียนร่วมชั้นเดียวกับนักศึกษาที่ออกกลางคัน ให้ข้อมูลจากการเข้าร่วมสัมมนาแบบ ZOPP เพื่อระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลหาสาเหตุของปัญหา จำนวน 310 คน

4. ผู้บริหารและคณาจารย์จากภาควิชาที่เกี่ยวข้องทั้งในปัจจุบัน และเกษียณอายุ ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 24 คน

5. ศิษย์เก่าจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสมาคมศิษย์เก่าเพื่อชี้แจงและรับฟังข้อคิดเห็น จำนวน 19 คน

6. ผู้บริหารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คณบดี และรองคณบดี) ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 3 คน

7. บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวบรวมข้อมูลโดยการนำเสนอในงานวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์ และโดยการใช้แบบสอบถาม ในงานสัมมนาประจำปี 2557 จำนวน 73 คน

6.3.3 จัดทำเครื่องมือเพื่อการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

6.3.4 จัดกระทำข้อมูลด้วยวิธีการเชิงสถิติ โดยการตรวจสอบคุณลักษณะ คัดเลือก กำหนดรหัส และจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติตามข้อคำถามวิจัย และสมมติฐานในการวิจัย

6.3.5 วิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะใช้วิธีเก็บรวบรวมและวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจึงสรุปเป็นประเด็น โดยตรวจสอบความถูกต้องและสอบทานกับข้อมูลส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่ากลางเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่า t-test และค่า F-test

6.3.6 จัดทำรายงานการวิจัย จำนวน 2 เล่ม คือ งานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และภาคผนวกซึ่งรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ เพื่อให้สามารถอ้างอิงและสอบทานได้

7. ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

7.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของนักศึกษาที่ออกกลางคัน

นักศึกษาที่ออกกลางคัน รหัสปี 52-54 มีจำนวน 295 คน (36.97%) จากจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 798 คน ประกอบด้วย นักศึกษาจากภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล 93 คน ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า 157 คน นักศึกษารหัสปี 53-54 ของภาควิชาครุศาสตร์โยธา 45 คน

นักศึกษาที่ออกกลางคันของภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล และครุศาสตร์ไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบระดับปวช. ส่วนภาควิชาครุศาสตร์โยธา เกือบครึ่งหนึ่ง จบระดับม.6 โดยนักศึกษาที่ออกกลางคันทั้งสามภาควิชา ส่วนใหญ่จบมาจากสถานศึกษาของรัฐบาลในต่างจังหวัด และเข้ามาโดยวิธีการสอบตรง

7.2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุการออกกลางคัน

สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาจำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. สาเหตุที่มาจากตัวนักศึกษาเอง ได้แก่

1.1 การไม่เข้าใจในสิ่งที่เรียน โดยมีสาเหตุจาก ความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ และคุณลักษณะเฉพาะตนของนักศึกษาในการเรียนไม่เหมาะสม

1.2 พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเอง การไม่สามารถระงับใจ และควบคุมตนเองในช่วงการเป็นนักศึกษา

2. สาเหตุที่มาจากกระบวนการเรียนการสอน

2.1 บุคลากร (บางคน) และทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณลักษณะของผู้สอนไม่ตั้งใจ สมรรถนะทางวิชาการ

ไม่เป็นมืออาชีพ การไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ความไม่พร้อมของเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การเรียน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีเวลาในการดูแล กำกับติดตาม ผู้บริหารระดับต่างๆ ตลอดจนผู้สอน และบุคลากรไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รุนพี่ให้คำชี้แนะทางวิชาการไม่ถูกต้อง และแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ไม่เหมาะสม

2.2 การไม่อยากเรียน ได้แก่ หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง การไม่ได้ไปประกอบวิชาชีพ กค. และ กว. การมีอคติกับผู้สอน ความไม่เที่ยงตรงของการวัดและประเมินผล การไม่ได้รับกำลังใจจากผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา และเพื่อนนักศึกษา ตลอดจนจากครอบครัว สิ่งที่ยังเรียนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงาน การเดินทางที่ไม่สะดวก

2.3 การไม่ชอบสาขาที่เรียนซึ่งมีสาเหตุจาก ตัวนักศึกษาไม่ได้อยากเป็นครู แต่ผู้ปกครองบังคับ และคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมของผู้สอนประจำสาขาวิชา

3. สาเหตุจากไม่มีเงินทุนค่าใช้จ่ายในการเรียนและการดำรงชีพ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดี

4. สาเหตุที่มาจากครอบครัว ได้แก่ การมีภาระทางครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ

7.3 แนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหการออกกลางคัน

การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้หลักการวิเคราะห์เหตุและผล (Cause – Effect Relationship) ตามวิธีการ ZOPP จนได้ผลปรากฏเป็นต้นไม้วัตถุประสงค์ (Objective Tree) ซึ่งแนวทางการแก้ไขแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับตัวนักศึกษา มีแนวทางที่มุ่งเน้นให้

1.1 นักศึกษาเข้าใหม่มีความรู้พื้นฐานดีขึ้น โดยมีมาตรการในการทบทวนแนวคิดและกระบวนการรับสมัคร ปรับระบบการเรียนเพื่อปรับพื้นฐานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.2 นักศึกษามีคุณลักษณะเฉพาะตนที่เหมาะสม โดยมีมาตรการในการทบทวนและปรับปรุงระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้เป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ ให้ความรู้ นักศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั้งในเรื่องการเรียนและส่วนตัว การจัดกิจกรรมหลักและกิจกรรมเสริมเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

1.3 อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ ดูแลให้คำ ปรึกษา ติดตามนักศึกษาอย่างใกล้ชิดมากขึ้น โดยมีมาตรการ ได้แก่ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีใน

บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษากำหนดมาตรการจูงใจและเสริมแรง รวมทั้ง กำกับ ติดตาม นิเทศอาจารย์ที่ปรึกษา ทบทวนและปรับระบบการลงทะเบียนเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้เข้ามามีส่วนในการรับรู้ และช่วยตัดสินใจ

1.4 นักศึกษารุ่นพี่ให้คำแนะนำนักศึกษารุ่นน้อง ได้ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น โดยมีมาตรการ ได้แก่ จัดสัมมนา ผูกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่นักศึกษารุ่นพี่ในการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี การมอบหมายนักศึกษารุ่นพี่ให้คำแนะนำแก่นักศึกษารุ่นน้อง กำหนดมาตรการเสริมแรงแก่นักศึกษารุ่นพี่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และการประชุมเพื่อให้คำแนะนำที่ดีแก่นักศึกษารุ่นพี่เป็นครั้งคราว

1.5 นักศึกษามีขวัญและกำลังใจในการเรียน โดยมีมาตรการ ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาด้วยกัน สร้างความตระหนักให้อาจารย์รัก เมตตา และเข้าใจศิษย์ พร้อมทั้งจะรับฟัง หรือช่วยให้คำแนะนำ การติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารของนักศึกษาในโอกาสสำคัญ

2. กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีแนวทางที่มุ่งเน้นให้

2.1 อาจารย์ผู้สอนมีคุณลักษณะ คุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่ โดยมีมาตรการในการจัดประชุม สัมมนา เพื่อโน้มน้าวให้อาจารย์ (บางท่าน) เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครู และเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอน การอบรมเกี่ยวกับการสอน (Pedagogic and Didactic) ให้แก่อาจารย์ใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์การสอน

2.2 นักศึกษาและสังคมได้รับสิ่งที่ต้องการตามที่คาดหวัง และสิ่งที่ควรจะเป็นเมื่อสำเร็จการศึกษา โดยมีมาตรการในการจัดอบรม สัมมนาแก่ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรมีความชัดเจน มีเอกลักษณ์ สอดคล้องกับบริบทของภาควิชาและสังคม รวมทั้งให้ความรู้ในการจัดแผนการเรียน (ขบวนวิชาเรียน) เพื่อความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันของแต่ละรายวิชา

2.3 เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนที่ใช้สอนมีคุณภาพ และเพียงพอ โดยมีมาตรการ ได้แก่ ตรวจสอบสภาพให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ วางแผนจัดซื้อ จัดหา เพื่อทดแทนสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำหนดมาตรการจูงใจให้อาจารย์จัดทำสื่อเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโดยใช้วิธี Pool Resources

2.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน ห้องประชุม ห้องฝึกปฏิบัติงาน สถานที่ใช้สอย มีความเหมาะสม

และเป็นระเบียบ โดยมีมาตรการ ได้แก่ การจัดหา ติดตั้ง สื่อ อุปกรณ์ประจำห้อง การตรวจสอบสภาพสถานที่ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ การปรับปรุง ซ่อมแซมสิ่งชำรุดให้สามารถใช้งานได้ตามหน้าที่ และการตรวจตรา รักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบของห้อง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยส่วนต่างๆ ของอาคารอย่างสม่ำเสมอ

2.5 นักศึกษาได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีมาตรการ ได้แก่ รมรณรงค์จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาจากบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกคณะ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีรายได้ระหว่างเรียน เช่น การเป็นผู้ตัวรุ่นน้อง ผู้ช่วยสอน ช่วยงานภาควิชาหรือคณะฯ และการทำงานบริการ งานพิเศษต่างๆ

7.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนวิชาที่สอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ กับเกรดวิชาเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากจำนวนข้อมูลคะแนนผลการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อมีจำนวนจำกัด จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้มีข้อจำกัดตามไปด้วย คณะผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะวิชาที่มีความเกี่ยวข้องกับวิชาที่ใช้สอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (เคมี-ฟิสิกส์) และความรู้พื้นฐานวิศวกรรม โดยพบว่า

1. นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย รหัสปี 53 เกรดวิชาภาษาอังกฤษ 1 กับคะแนนสอบคัดเลือกวิชาภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .640$) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 กับคะแนนสอบคัดเลือกวิชาพื้นฐานวิศวกรรมไฟฟ้า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .569$) โดยมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01

2. นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย รหัสปี 54 เกรดวิชาภาษาอังกฤษ 1 กับคะแนนสอบคัดเลือกวิชาภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .451$) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 กับคะแนนสอบคัดเลือกวิชาพื้นฐานวิศวกรรมเครื่องกล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .481$) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่า มีความสัมพันธ์ กับคะแนนสอบคัดเลือกวิชาพื้นฐานวิศวกรรมไฟฟ้าด้วย ในระดับปานกลาง ($r = .378$) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7.5 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการศึกษาทั่วไปของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายที่สอบเข้าศึกษาต่อ ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน

7.5.1 นักศึกษาภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล

รหัสปี 52 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ทั่วไป กับวิชาเคมีในชีวิตประจำวันเท่านั้นของนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง กับนักศึกษาที่ผ่านโควตาเรียนดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาซึ่งผ่านโควตาเรียนดี สูงกว่ากลุ่มที่สอบตรง

รหัสปี 53 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์วิศวกรรม 1 วิชาฟิสิกส์ และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ของนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง ผ่านโควตาเรียนดี และผ่าน Admissions มีความแตกต่างกัน โดยวิชาคณิตศาสตร์วิศวกรรม 1 เฉพาะนักศึกษาที่ผ่านการสอบตรง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่านโควตาเรียนดี ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนวิชาฟิสิกส์ เฉพาะนักศึกษาซึ่งผ่านโควตาเรียนดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ขณะที่เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 เฉพาะนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง มีความแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่านโควตาเรียนดี ที่ระดับนัยสำคัญ .05

รหัสปี 54 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ 1 และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ของนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง ผ่านโควตาเรียนดี และผ่าน Admissions มีความแตกต่างกัน โดยวิชาภาษาอังกฤษ 1 เฉพาะนักศึกษาที่ผ่านการสอบตรง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาซึ่งผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และนักศึกษาซึ่งผ่านโควตาเรียนดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 เฉพาะนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง มีความแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่านโควตาเรียนดี ที่ระดับนัยสำคัญ .05

7.5.2 นักศึกษาภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า

รหัสปี 52 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์วิศวกรรม 1 และวิชาฟิสิกส์ ของนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง กับนักศึกษาที่ผ่านโควตาเรียนดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

รหัสปี 53 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ทั่วไป วิชาฟิสิกส์ และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ของนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง กับนักศึกษาที่ผ่านโควตาเรียนดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนวิชาคณิตศาสตร์วิศวกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเกือบทุกวิชามีความแตกต่างกัน เว้นเฉพาะวิชาเคมีวิศวกรรมเท่านั้น ที่ไม่พบความแตกต่าง

รหัสปี 54 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการศึกษาทั่วไป (พื้นฐาน) รวม 5 วิชา และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 ของนักศึกษาที่ผ่านการสอบตรง กับนักศึกษาซึ่งผ่านโควตาเรียนดี ไม่มีความแตกต่างกัน

7.5.3 นักศึกษาภาควิชาครุศาสตร์โยธา

รหัสปี 53 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์วิศวกรรม 1 ของนักศึกษาที่ผ่านการสอบตรง ผ่านโควตาเรียนดี และผ่าน Admissions มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01 นักศึกษาซึ่งผ่านโควตาเรียนดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีวิศวกรรม เฉพาะนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง มีความแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่านโควตาเรียนดี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ขณะที่นักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง มีความแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01

รหัสปี 54 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ 1 ของนักศึกษาที่ผ่านการสอบตรง ผ่านโควตาเรียนดี และผ่าน Admissions มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยวิชาภาษาอังกฤษ 1 เฉพาะนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และนักศึกษาซึ่งผ่านโควตาเรียนดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ขณะที่เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 เฉพาะนักศึกษาซึ่งผ่านการสอบตรง มีความแตกต่างจากนักศึกษาที่ผ่าน Admissions ที่ระดับนัยสำคัญ .01

7.6 การอภิปรายผล

7.6.1 สถานภาพของนักศึกษาที่ออกกลางคัน

นักศึกษาที่ออกกลางคันของทั้งสามภาควิชา มีเป็นจำนวนมาก อาจเป็นเพราะธรรมชาติของหลักสูตรซึ่งต้องศึกษาทั้งด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรม และด้านวิศวกรรมศาสตร์ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ความรู้ขั้นสูงเกี่ยวกับการคำนวณทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยนักศึกษาที่ออกกลางคันส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบหลักสูตร ปวช. ซึ่งเรียนวิชาดังกล่าวอยู่ในระดับเบื้องต้น (Murray, L. Michael, 2013) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ที่พบว่า นักศึกษาที่เรียนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ มีอัตราการ

ออกกลางคันเพิ่มขึ้นมากเมื่อเทียบกับหลักสูตรอื่น (Fox, Holly, 2014)

สำหรับนักศึกษาที่ออกกลางคันส่วนใหญ่จบจากสถานศึกษาในต่างจังหวัดนั้น กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องความแตกต่างของโอกาสทางการเรียนที่เรามีโอกาสได้ นอกจากนี้ นักศึกษาที่ออกกลางคันส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เข้าศึกษาโดยวิธีการสอบตรง อาจเป็นเพราะนักศึกษาที่ได้รับโควตาเรียนดีนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ผ่านการคัดกรองมาเป็นอย่างดีแล้วจากโรงเรียนเดิมก่อนสอบเข้า มจพ. จึงมีการออกกลางคันเป็นจำนวนน้อยกว่านักศึกษาปกติ (สมชาย คงเมือง และคณะ, 2544)

7.6.2 สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษา

จากผลการวิจัยที่ระบุว่า สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษา 1) มาจากตัวนักศึกษาเอง โดยเฉพาะการมีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ ซึ่งพื้นฐานความรู้เดิมนับว่ามีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ (Bloom, S. B., 1976) นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะเฉพาะตน (เช่น การขาดความรับผิดชอบ การขาดเรียน ฯลฯ) กับผลการเรียน ต่างมีความสัมพันธ์กับการออกกลางคันด้วย (Catterall, J. S., 1986) 2) มาจากการเรียนการสอน โดยเฉพาะคุณลักษณะและคุณภาพของผู้สอน นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการเรียนของผู้เรียน (มิติน, 2557) ขณะที่ ความไม่พร้อมและไม่เพียงพอของเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ อันเป็นปัจจัยสนับสนุนการเรียน ต่างมีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ และอาจส่งผลต่อการออกกลางคันของนักศึกษาได้เช่นกัน (สรรรถชัย กิตยานันท์, 2554) นอกจากนี้ การไม่ชอบในสิ่งที่เรียนเพราะถูกผู้ปกครองบังคับ ก็มีผลให้การเรียนรู้ไม่ต้องออกกลางคันไปในที่สุด อาจกล่าวได้ว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการออกกลางคันได้ด้วย (Munro, B. H., 1981) และ 3) มาจากการไม่มีเงินทุน ค่าใช้จ่ายในการเรียน โดยฐานะทางเศรษฐกิจและการเงิน นับเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการออกกลางคัน (อรนุช ปุณยกนก, 2526) นอกจากนี้ ยังพบว่า นักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำมีโอกาสที่จะออกกลางคันมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูงถึง 10.5 เท่า (Hubner, J. & Wolfson, J., 2001)

คณะผู้วิจัยยังพบว่า ข้อค้นพบบางประเด็นมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของ เกษตร เมืองทอง (2544) โดยเฉพาะในประเด็นซึ่ง เกี่ยวกับการเรียนยากเกินไป การแบ่งเวลาเรียนไม่เหมาะสม การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมไม่ได้ นักศึกษามีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ การเรียนในสาขา

วิชาที่ไม่ตรงกับความต้องการ แสดงให้เห็นว่า แม้เวลาผ่านไปมากกว่า 10 ปี แล้วก็ตาม แต่ปัญหาที่เป็นสาเหตุของการออกกลางคันที่เกิดขึ้น ยังมีปรากฏเช่นเดิม อาจเป็นเพราะกลยุทธ์ แนวทาง และวิธีการที่ใช้แก้ไขยังไม่บรรลุผล จึงยังคงปรากฏสาเหตุที่ทำให้ให้นักศึกษาออกกลางคันอยู่ และแสดงว่าปัญหาบางส่วนยังคงดำเนินอยู่เช่นเดิม หรือแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เท่าที่ควร

7.6.3 การทดสอบสมมติฐาน

1. คะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี และหลักสูตร 5 ปี ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับคะแนนผลการเรียนวิชาศึกษาทั่วไป และมีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คะแนนสอบคัดเลือกวิชาภาษาอังกฤษ ของนักศึกษารหัส ปี 53 และปี 54 เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับเกรดวิชาภาษาอังกฤษ 1 อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจเป็นเพราะข้อสอบภาษาอังกฤษที่ใช้วัดผล ไม่ว่าจะเป็นข้อสอบคัดเลือกหรือการสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ 1 เป็นข้อสอบที่น่าเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นไปตามที่หัวหน้าภาควิชาภาษา ได้กล่าวว่า ภาควิชาภาษามีหลักการ และมีวิธีการทางวิชาการในการจัดทำข้อสอบ ส่งผลให้ข้อสอบสามารถจำแนกสมรรถนะทางด้านความรู้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาได้

สำหรับคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ วิชาความรู้พื้นฐานวิศวกรรมไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ของนักศึกษารหัสปี 53 และปี 54 สัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญ แม้จะเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางก็ตาม แสดงให้เห็นว่า ข้อสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ วิชาความรู้พื้นฐานดังกล่าว เป็นข้อสอบที่เชื่อถือได้เช่นกัน ส่วนคะแนนสอบคัดเลือกวิชาความรู้พื้นฐานวิศวกรรมเครื่องกล เฉพาะนักศึกษารหัสปี 54 เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA) ชั้นปีที่ 1

เนื่องจากผลการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อที่คณะผู้วิจัยได้รับ เป็นข้อมูลที่มีความจำกัด ไม่เปิดเผยเป็นการทั่วไป ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีข้อจำกัดตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม จากการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ในบางชั้นปี ถ้าผลการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อบางวิชาดี ผลการเรียนวิชาศึกษาทั่วไปในวิชาที่เกี่ยวข้อง และคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA) จะดีตาม อย่างไรก็ตาม ไม่ปรากฏชัดในทุกวิชา (เนื่องจากข้อจำกัดข้างต้น) ส่งผลให้ไม่สามารถยืนยันได้อย่างชัดเจนว่า

ผลการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์กับการเรียน วิชาศึกษาทั่วไป และคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA) รวมทั้ง การออกกลางคันด้วย

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาศึกษาทั่วไปของ นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ที่สอบเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่ แตกต่างกันไป มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดย การทดสอบสมมติฐานส่วนนี้ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาหลักๆ เกือบทั้งหมด เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ทั่วไป คณิตศาสตร์วิศวกรรม ฟิสิกส์ เคมีวิศวกรรม ของ นักศึกษาที่เข้าศึกษาโดยผ่านการสอบตรง ผ่านโควตาเรียนดี และผ่าน Admissions มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ต่างกับข้อค้นพบจาก ประกาย จิโรจน์กุล และคณะ (2554) ที่พบว่า คะแนนเฉลี่ย สะสมภาคเรียนที่ 1 ของนักศึกษาพยาบาลที่รับเข้าโดยวิธี รับตรง สูงกว่านักศึกษาที่รับเข้าโดยโควตา ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้กระทำได้จำกัดเช่นเดียวกัน เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับ โดยจะเห็นได้ว่า วิชาศึกษาทั่วไปนั้น มีหลายวิชา ส่วนนักศึกษาที่สอบเข้าศึกษาต่อ ต่างเข้ามาด้วย วิธีการต่างๆ และมาจากต่างภาควิชา และต่างชั้นปี จึงทำให้ ไม่สามารถยืนยันได้อย่างชัดเจนว่า นักศึกษาที่สอบเข้าศึกษา ต่อด้วยวิธีการที่แตกต่างกันนั้น มีความสัมพันธ์กับผลการ เรียนวิชาศึกษาทั่วไป และการออกกลางคันของนักศึกษา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

8.1.1 การวิจัยครั้งนี้ได้พบสาเหตุการออกกลางคัน ของนักศึกษาที่เป็นข้อขัดแย้งประจักษ์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ สามารถยืนยันตรงกันในหลายประเด็น ดังนั้น ภาควิชาต่างๆ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน มจพ. ควรนำผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องไปศึกษาอย่าง ละเอียด เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการพิจารณา และดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาให้ลดลง โดยอาจใช้แนวทาง การแก้ไขที่ได้นำเสนอไปเป็นกรอบในการพัฒนากลยุทธ์ และ วิธีการแก้ไขปรับปรุง

8.1.2 ผู้บริหารของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควร ตระหนักให้ความสำคัญต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และกำหนด มาตรการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามปัญหาโดยเร็ว รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็น ตลอดจน กำหนดกรอบเวลาในการแก้ไขปัญหาในแต่ละช่วงของการ ดำเนินงานให้ชัดเจน

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ภาควิชาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการปรับหลักสูตรจากหลักสูตรเดิม พ.ศ. 2552 (ที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้) เป็นหลักสูตรฉบับใหม่แล้ว จึงควรศึกษา ติดตามการเรียนการสอน เพื่อทราบสถานการณ์ และผลการ เรียนตามหลักสูตรใหม่ รวมทั้งสถานภาพ การเรียนการสอน การออกกลางคันของนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรดังกล่าว ตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา ต่อไปอันเป็นประโยชน์ต่อภาควิชา และคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม ตลอดจนมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก

8.2.2 ควรศึกษา ติดตามสถานภาพการเรียน การสอน การออกกลางคันของนักศึกษากลุ่มอื่นที่มีแนวโน้ม ว่ามีการออกกลางคันจำนวนมากโดยเร็ว เพื่อหาสาเหตุ และ แนวทางการแก้ไข ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของนักศึกษา และ ประโยชน์ของภาควิชา คณะ และมหาวิทยาลัยต่อไป

9. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ดำเนินการตามความต้องการของผู้บริหาร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมชุดปัจจุบัน เพื่อการหาข้อมูล และคำตอบของปัญหาการออกกลางคันของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี จึงขอขอบคุณ ผู้บริหารที่ได้มอบทุนอุดหนุนจาก งบประมาณเงินรายได้คณะฯ สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ทั้งคณะ ผู้บริหาร มจพ. บุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม หัวหน้าภาควิชา คณาจารย์จากภาควิชาต่างๆ นักศึกษาที่ออกกลางคัน และผู้ปกครอง คณะนักศึกษา ที่ได้สละเวลาเข้าร่วมสัมมนา ZOPP และภาควิชาบริหาร เทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ซึ่งถ้าปราศจาก ความอนุเคราะห์และความร่วมมือของท่านเหล่านี้ งานวิจัยนี้ จะไม่สามารถดำเนินการจนแล้วเสร็จได้

10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกษตร เมืองทอง. (2544). สาเหตุการออกกลางคันของ นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีว และเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

- ประกาย จิโรจน์กุล นงลักษณ์ เชษฐภักดีจิต และณัฐยา ศรีทะแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลัง คะแนนสอบเข้ามหาวิทยาลัย กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1 ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต รุ่นที่ 4 ปีการศึกษา 2553”. [ออนไลน์] 2554. [สืบค้นวันที่ 27 มิถุนายน 2557] จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/sduhs/article/view/5100>.
- ลาเต้. “ตะลึง...ปี 50 น.ศ.แพทย์ลาออกกว่า 2 หมื่น”. [ออนไลน์] 2550. [สืบค้นวันที่ 2 กรกฎาคม 2556] จาก <http://www.dek-d.com/admissions/7774>. ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง. “เลิกเรียนกลางคัน” รู้แล้วบอกต่อ. มติชน. ฉบับวันที่ 14 เมษายน 2557, 7.
- วิทยากร เชียงกุล. “การศึกษาไทยใช้สูงแต่ประสิทธิภาพ/คุณภาพต่ำ”. [ออนไลน์] 2556. [สืบค้นวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2556]. จาก www.bangkok.obiznews.com/home/detail/politics/wittayakorn_c/2012060.
- สมชาย คงเมือง และคณะ. (2544). “การประเมินโครงการรับนักศึกษาโควตา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”. วารสารวิจัยและพัฒนา มจร. ปีที่ 24.1 (มกราคม-เมษายน, 2544), 101-116.
- สรศักดิ์ กิตติยานันท์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกกลางคันของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “สถานการณ์การออกกลางคันของนักเรียน ปีการศึกษา 2552”. [ออนไลน์] 2552. [สืบค้นวันที่ 2 สิงหาคม 2556] จาก www.m-society.go.th/document/statistic/statistic_6026.pdf.
- อรนุช ปุญญกนก. (2526). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการออกกลางคันของนิสิตชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เอกสารอัดสำเนา).

ภาษาอังกฤษ

- Bloom, S.B. (1976). *Human Characteristics and School Learning*. New York : McGrawhill Co.,.
- Catteral, J.S. (1986). *School Dropouts : Policy Prospects, Policy Issues*. Washington, DC : Educational Resources Information Center.
- Fox, Holly. “Study Finds Stress Leads Students to Dropout of New Bachelor Programs”. Lawton, Michael. Editor on Deutsche Welle : DW, 2009. [online] 2014. [cited 2014, April 26]. Available from www.dw.de/study-finds-stress-leads-students-to-drop-out-of-new-bachelor-programs/a-5124027-1.
- Hubner, J. & Wolfson, J. (2001). “Abandoned in the Back-row Lessons in Education and Delinquency 2001”. *National report*. Washington, DC : Coalition for Juvenile Justice.
- Kanter, Martha and others. “Meeting President Obama’s 2020 College Completion Goal”. [online] 2011. [cited 2014, April 13]. Available from www.ed.gov/sites/default/Files/winning-the-future.ppf.
- Munro, B.H. “Dropouts from Higher Education : Path Analysis of A Nation Sample”. *American Educational Research Journal*. 18 (2), 1981: 133-141.
- Murray, L. Michael. “3 Reasons for High Engineering School Dropout Rates”. [online] 2013. [cited 2014, April 26]. Available from : <http://typesofengineeringdegrees.org/engineering-school-dropout-reates/>.

รูปแบบการจัดสวัสดิการในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Welfare Management Model in University: A Case Study of KingMongkut's University of Technology North Bangkok and Rajamangla University of Technology Thanyaburi

สุกัญญา ฉัตรเฉลิม¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มทร.) วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของ มจพ. และ มทร. 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร มจพ. และ มทร. ที่มีต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการของแต่ละมหาวิทยาลัย และ 3) เพื่อให้แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับ มจพ. และ มทร. บนพื้นฐานของการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนของ มจพ. และ มทร. ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการรวบรวมเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการจัดสวัสดิการของ มจพ. แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการสงเคราะห์บุคลากร 1.2) ด้านสุขภาพ 1.3) ด้านการออม และ 1.4) ด้านการสืบสานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ คล้ายคลึงกับ มทร. ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านเช่นกัน บุคลากร ทั้งสองมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในผลการดำเนินการจัดสวัสดิการทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 ทุกประเภทสวัสดิการ 2) บุคลากร มจพ. มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในระดับมากทุกประเภทสวัสดิการ ในขณะที่บุคลากร มทร. มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในระดับปานกลางทุกประเภทสวัสดิการ และ 3) แนวทางการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ มจพ. ควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการการจัดสวัสดิการให้ตรง ตามความต้องการของบุคลากรโดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรหรือจัดทำประชาคมติประกอบการจัดสวัสดิการส่วน มทร. ควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการการจัดสวัสดิการให้ตรงตามหลักการความเสมอภาคของผู้รับสวัสดิการโดยจัดสวัสดิการลดหลั่นตามคุณวุฒิและประเภทของบุคลากร

คำสำคัญ : รูปแบบการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

¹ ผู้จัดการศูนย์ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งจูงใจ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the welfare management models for personnel between King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) and Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT), and also study gratification of personnel in KMUTNB and RMUTT towards the welfare management models so as to propose better welfare management models based on opinions of KMUTNB and RMUTT personnel. The sample groups in this study were government officers and university employees from both academic field and administration field. The questionnaires were the main research tool and the statistical analysis was employed to interpret the data, i.e. percentage, frequency, average, standard deviation (S.D.), and t-test for independent sampling. The qualitative data analysis employed the content analysis.

The findings were as follows: (1) the welfare management KMUTNB were similar in four ways including 1.1) personnel welfare 1.2) health welfare 1.3) savings, and 1.4) cultural and recreational propaganda. It was also similar with the results from RMUTT which were divided into four ways: personnel welfare, health welfare, savings, and cultural and recreational propaganda as well. The personnel from both universities were satisfied with the welfare management models at 0.001 statistical differences. (2) Regarding to the gratification of the personnel from both universities, it was found that the personnel from KMUTNB were satisfied with the welfare management models in a high level; whereas, the personnel from RMUTT were satisfied with the welfare management models in a medium level. And (3) The welfare management models KMUTNB should be based on the equality of the personnel using personnel's polls or public opinion for welfare management. As for RMUTT, the welfare management models should be compatible with the equity of the welfare receivers by academic positions and type of personnel.

Keywords : Welfare Management Model, Autonomous University, Government University

1. บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีจำนวนทั้งหมด 167 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 18 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 20 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (ราชภัฏ) จำนวน 38 แห่ง มหาวิทยาลัยราชชมงคล จำนวน 9 แห่ง วิทยาลัย จำนวน 7 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 43 แห่ง สถาบันเอกชน จำนวน 12 แห่ง และ วิทยาลัยเอกชน จำนวน 20 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเหล่านี้มีทิศทางที่จะพัฒนาเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” กล่าวคือ เป็นมหาวิทยาลัยที่พ้นจากกฎเกณฑ์และระเบียบราชการ เป็นการลดขั้นตอน ทำให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัว มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ทำให้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่คุณภาพงานวิชาการโดยรวมของมหาวิทยาลัย (สมบัติ นพรัก, 2545) สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่าระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคันดีไว้ได้ การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่ใกล้เคียงกันแล้ว จะไม่น้อยกว่าระบบราชการ หรือไม่ต่ำกว่าที่ควรได้รับ แต่อาจมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จบำนาญ แต่มีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน เป็นต้น (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2541)

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดความรับผิดชอบ ทำให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยสร้างความผูกพันในองค์กรและความคงอยู่ขององค์กรการศึกษาสภาพจริงของการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วประเทศ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการและประโยชน์ที่น้อยกว่าข้าราชการ แต่ปัจจุบันมีการปรับปรุงการให้สวัสดิการและสิ่งจูงใจเพิ่มมากขึ้นในส่วนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2554) ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานพิเศษของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงมีความสนใจในการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กับรูปแบบการจัดสวัสดิการ

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะ ไปสู่การเสนอแนะแนวทางการจัดสวัสดิการบนพื้นฐานข้อมูลที่ได้รับจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรีที่มีต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการของแต่ละมหาวิทยาลัย

2.3 เพื่อให้แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรีบนพื้นฐานของการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ชนิดดา เหมือนแก้ว (2547) อธิบายว่าการจัดสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิทธิประโยชน์ (Benefits) ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรเพื่อเป็นการเสริมแรง เป็นระบบของรางวัล และเป็นตัวกระตุ้นการทำงานของพนักงานอยู่ในรูปของผลประโยชน์และบริการความสะดวกด้านต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในขณะปฏิบัติงานอยู่และพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานได้อย่างสบายใจ พอใจกับงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของสวัสดิการ ญัฐพันธ์ เชมจรนันท์ (2541) และ วนิตา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์ และ สมบัติ ทัพทรัพย์ (2556) อธิบาย ว่าการจัดสวัสดิการแบ่งได้หลายประเภท โดยใช้เกณฑ์การจัดประเภทที่แตกต่างกันได้แก่ แบ่งตามลักษณะของสวัสดิการ แบ่งตามการเกิดขึ้นของประโยชน์ที่ให้แก่พนักงาน แบ่งตามบทบัญญัติในกฎหมาย และ แบ่งตามการให้บริการขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) ด้านการสงเคราะห์บุคลากร หมายถึง สวัสดิการที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทน หรือการช่วยเหลือรายการนี้ ประกอบไปด้วยการฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินตอบแทนคุณความดีในการปฏิบัติ

งานเมื่อเกษียณอายุ และ เงินสงเคราะห์เมื่อประสบภัยธรรมชาติ (2) ด้านสุขภาพ หมายถึง สวัสดิการที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของบุคลากรและครอบครัว ประกอบไปด้วย การทำประกันสุขภาพกลุ่ม การทำประกันอุบัติเหตุกลุ่ม การตรวจสุขภาพประจำปี และ การรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว (3) ด้านการออมเงิน หมายถึง สวัสดิการที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการออมเงิน ประกอบไปด้วย การออมเงินเมื่อยามเกษียณ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย และกองทุนบำเหน็จ/บำนาญจากประกันสังคม และ (4) ด้านการสืบสานเผยแพร่วัฒนธรรมและนันทนาการ หมายถึง สวัสดิการที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนันทนาการและการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ ประกอบไปด้วย งานแสดงมุทิตาจิต การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่น งานประเพณีและงานเลี้ยงสังสรรค์ตามประเพณีสำคัญ (วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ และวันลอยกระทง) การจัดการแข่งขันกีฬาบุคลากร การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยแต่ละปีจึงถือเป็นส่วนสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับมหาวิทยาลัย

4. สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบการจัดสวัสดิการและผลการดำเนินการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบกับการวิจัยคุณภาพ มีวิธีการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ (N) ประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำนวน 1,670 คนและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 1,431 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัย (n) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (อ้างถึงใน วรณี แกมเกตุ, 2551) ที่กำหนดระดับ ความเชื่อมั่นของผลการวิเคราะห์ 95% โอกาสที่จะเกิดความคลาดเคลื่อนจากผลการวิเคราะห์ $\pm 5\%$ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 693 คน (N=1,670) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ธัญบุรี 714 คน (N=1,431)

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

5.3.1 ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในรูปแบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสงเคราะห์บุคลากร ด้านสุขภาพ ด้านการออม และด้านการสืบสาน เผยแพร่วัฒนธรรมและนันทนาการ เป็นแบบสอบถามแบบ 5 ตัวเลือกให้เลือกตอบสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ

5.3.2 ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา และภาพสะท้อนการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเป็นคำถามปลายเปิด สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.4 การเริ่มเก็บข้อมูลเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2558 จากแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 1,500 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 1,407 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.08 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้คำนวณ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่า T-test for Independent Sampling

5.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

6. ผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

6.1 ข้อมูลพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) ข้าราชการสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 118 คน (N = 161) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 234 คน (N=596) (2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 260 คน (N=797) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 181 คน (3) ข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 73 คน และมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี 108 คน(N=327) (4) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 242 คน (N=625) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี 191 คน (N=373) รวมบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 693 คน (N=1,670) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี 714 คน (N=1,431)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของการวิจัยพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นชายจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และ หญิงจำนวน 395 คน คิดเป็นร้อยละ 57 ส่วนบุคลากรกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรีเป็นชายจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 เป็นหญิงจำนวน 440 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรีส่วนมากดำรงตำแหน่งอาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานจำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และ จำนวน 458 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 ตามลำดับ

6.2 การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี

6.2.1 การดำเนินการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี

การดำเนินการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การสงเคราะห์บุคลากร สุขภาพ การออมและการสืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ คล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการบนพื้นฐานการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร

6.2.2 การเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี

ผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของผลการดำเนินการจัดสวัสดิการในภาพรวม ได้แก่ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์บุคลากร สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการออมและสวัสดิการด้านการสืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการตามความพึงพอใจของบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov พบว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05 ทุกด้าน แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงตามปกติ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานต่อไปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี

ประเภทสวัสดิการ	กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
การสงเคราะห์บุคลากร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	693	3.54	0.91	14.98***	0.00
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี	714	2.80	0.93		
สุขภาพ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	693	3.83	0.76	17.16***	0.00
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี	714	2.70	1.08		
การออม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	693	3.67	0.87	16.11***	0.00
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี	714	2.67	1.22		
การสืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	693	3.76	0.74	12.25***	0.00
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี	714	3.14	0.81		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .001

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการดำเนินการจัดสวัสดิการทุกด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์บุคลากร สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการออมและสวัสดิการด้านการสืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการตามความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งสองมหาวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้

ข้อมูลคุณภาพจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามระบุว่าสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะสภาพของมหาวิทยาลัยทั้งสองมีความแตกต่างกัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีสภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ระบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีความคล่องตัวมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2554) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐ 13 แห่ง โดยการศึกษาและประมวลข้อบ่งชี้ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ข้อดีของการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถสร้างระบบสวัสดิการต่างๆ เช่น จัดกองทุนสวัสดิการหรือใช้ระบบในการจัดสวัสดิการ เช่น ระบบประกันอุบัติเหตุ หรือสามารถพัฒนาระบบสวัสดิการใหม่ๆ เป็นทางเลือกให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้

6.3 แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีบนพื้นฐานของการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีบนพื้นฐานของการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งมีความต้องการในการพัฒนาการจัดรูปแบบสวัสดิการในมหาวิทยาลัยตามหลักการจัดสวัสดิการดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาการจัดรูปแบบสวัสดิการในมหาวิทยาลัยตามหลักการจัดสวัสดิการของบุคลากร

ภาพรวมรูปแบบการจัดสวัสดิการ ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนา	บุคลากรในมหาวิทยาลัย					
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ (n=693)			มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี (n=714)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงหลักความเท่าเทียมกันในองค์กร	2.96	0.899	ปานกลาง	3.68	1.14	มาก
2. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ มีประโยชน์ มีคุณค่า เมื่อคำนึงถึงค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้รับ	2.80	0.92	ปานกลาง	3.50	1.08	มาก
3. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	2.70	1.01	ปานกลาง	3.40	1.17	มาก
4. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ตรงตามความต้องการ	2.63	0.92	ปานกลาง	3.12	1.17	มาก
5. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เพียงพอกับความต้องการ	2.43	0.87	ปานกลาง	3.05	1.13	มาก
6. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ไม่ใช่สิ่งที่สิ้นเปลืองสูญเปล่า	2.78	0.85	ปานกลาง	3.42	1.07	มาก
7. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้สร้างขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น	2.68	0.94	ปานกลาง	3.32	1.16	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ภาพรวมรูปแบบการจัดสวัสดิการ ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนา	บุคลากรในมหาวิทยาลัย					
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ (n=693)			มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี (n=714)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
8. การบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีความ สะดวกรวดเร็ว	2.60	0.86	ปานกลาง	3.23	1.09	มาก
9. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดมีความครบถ้วน เหมาะสมทุกด้าน	2.73	0.83	ปานกลาง	3.10	1.21	มาก
10. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านสวัสดิการที่ มหาวิทยาลัยจัดมีความเหมาะสม	2.63	0.80	ปานกลาง	3.03	1.09	มาก
รวม	2.69	0.88	ปานกลาง	3.28	1.13	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความต้องการในการปรับปรุงด้านรูปแบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยปานกลางในทุกด้าน ส่วนบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความต้องการในการปรับปรุงการรูปแบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมากในทุกด้าน ซึ่งเป็นแนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือบนพื้นฐานของการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม พบว่าแนวทางการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการการจัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรโดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรหรือจัดทำประชาคมติประกอบการจัดสวัสดิการส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการการจัดสวัสดิการให้ตรงตามหลักการความเสมอภาคของผู้รับสวัสดิการโดยจัดสวัสดิการลดต้นทุนตามคุณวุฒิและประเภทของบุคลากร เป็นสำคัญ

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซ (2541) ที่อธิบายไว้ว่าการจัดสวัสดิการต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานเนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของสมาชิก ดังนั้น

ผู้ที่มีหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหาวางแผน ให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคคลต้องการ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้งและก่อให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานโดยเป็นการจัดสวัสดิการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ดังนั้นเพื่อให้การจัดสวัสดิการมีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาส ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการสูงสุด

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเสนอว่ามหาวิทยาลัยควรสวัสดิการอย่างเสมอภาคโดยจัดสวัสดิการลดต้นทุนตามคุณวุฒิและประเภทของบุคลากรสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ อ้างถึงในสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) อธิบายไว้ว่า การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานนั้นเป็นเรื่องของความเสมอภาค บุคลากรจะทุ่มเทและเกิดความ พึงพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่อบุคลากรรับรู้ (Perception) ได้ว่าตนเองได้รับความความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งการจัดสวัสดิการก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมความเสมอภาคในองค์การ สุขอายุ โกสิน (2542) อธิบายไว้ว่า การจัดสวัสดิการต้องยึดตามหลักของความเสมอภาค ทัดเทียมทุกภาคส่วนในองค์กรโดยขึ้นอยู่กับตำแหน่งหรือขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่ดียังจะต้องจัดตามความสะดวก

จัดให้ง่ายต้องการปฏิบัติไม่ยุ่งยาก หรือมีเงื่อนไขต่างๆ มากเกินไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย จึงต้องพิจารณาหลักการจัดสวัสดิการในข้อนี้เป็นพิเศษให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลสิทธิประโยชน์สวัสดิการของบุคลากรให้มากขึ้น นอกจากจะจัดทำเป็นเอกสารคู่มือสวัสดิการแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกโดยใช้สื่อออนไลน์ สื่อ Social Network ต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลด้านการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเข้าถึงบุคลากรในมหาวิทยาลัยมากขึ้น

7.1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายด้านการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในมหาวิทยาลัยบนพื้นฐานความต้องการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยการจัดทำเป็นประชาพิจารณ์หรือเปิดช่องทางในให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพื่อให้การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง

7.1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมด้านงบประมาณด้านการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยมากขึ้น เพื่อให้รูปแบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.1.4 การจัดสวัสดิการด้านการสืบสาน เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ ด้านการออม และด้านสุขภาพถือเป็นสวัสดิการที่บุคลากรทั้งสองมหาวิทยาลัยพึงพอใจในการจัดสวัสดิการเป็นอย่างมาก หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดสวัสดิการจะต้องคงคุณภาพของการจัดสวัสดิการในด้านนี้ไว้และพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

7.1.5 รูปแบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยจะแตกต่างกัน สถานภาพของมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยของรัฐควรศึกษาและประมวลรูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งสามารถจัดสวัสดิการให้บุคลากรมีความพึงพอใจได้อย่างมาก เพื่อพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาข้อมูลโดยจัดโดยจัดทำเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่สะท้อนประโยชน์และข้อจำกัดในการ

รับสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตลอดจนการให้บริการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยลงรายละเอียดของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทและจัดทำเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยต่อไป

7.2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เห็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยทำไปสู่การพัฒนาปัจจัยสำคัญเหล่านั้นต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

ชนัดดา เหมือนแก้ว (2547) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมศาสตร์คณะศิลปศาสตร์
ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ณัฐพรพันธ์ เหมจรรย์นทร์ (2541) การจัดการทรัพยากรบุคคล

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วนิดา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวณิชกุล และ สมบัติ

ทิฆทรัพย์ (2556) การจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ กรุงเทพฯ: บริษัท
ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

วรรณิ แกมเกตุ (2551) วิจัยวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรม
ศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ธนบุรี (2554) รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย

ศึกษาวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะใน

งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐ 13 แห่ง กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา

สมบัติ นพรัก (2545) ทิศทางของบัณฑิตวิทยาลัยภายใต้

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใน รูปแบบของ

มหาวิทยาลัยในอนาคตกับการเป็นมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐบาล กมลพรรณ แสงมหาชัย

(บรรณาธิการ) หน้า 49-57 กรุงเทพฯ: สำนักงาน

ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) พฤติกรรมองค์กร:

ทฤษฎีและการประยุกต์ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุชาญ โกสิน (2542) การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

วารสารแรงงานสัมพันธ์ 40(5) : 1-4

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2541) หลักการและ

แนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Enhancing EFL Learners' Oral Communication through Communication Strategy-based Instruction

Tiwaporn Kongsom¹

1. Introduction

The possibility of enhancing English as a foreign language (EFL) learners' oral communication through communication strategy-based instruction has been a controversial issue in the area of language teaching and learning. A considerable number of studies have been conducted to support the benefits of teaching communication strategies to enhance EFL learners' strategic competence (Brett, 2000; Dornyei, 1995; Kongsom, 2009, 2015; Lam, 2004; Le, 2006; Lin, 2007; Maleki, 2007; Mariani, 2010; Nakatani, 2005). Teaching how to use specific communication strategies is beneficial since it may enable learners to compensate for their lack of knowledge of vocabulary and build their confidence when speaking English. This paper, therefore, describes the concept of communication strategies and the possibility of teaching them to EFL learners. In addition, suggestions on what strategies should be taught, how to teach communication strategies in an EFL classroom, and activities for promoting the use of communication strategies are provided in the paper.

2. What are communication strategies?

Strategies for coping with second language or foreign language communication problems are generally known as "communication strategies." Agreement on the definition of communication strategies, however, has not been reached by

scholars in the field. The term "communication strategy" was first introduced by Selinker (1972) as one of the five main processes involved in second language learning. However, Tarone (1977) and Tarone, Cohen and Dumas (1976) provided the first definition of communication strategy and proposed a taxonomy of it in their published studies. According to Tarone (1980), communication strategies were originally regarded as the "tools used in a joint negotiation of meaning where both interlocutors are attempting to agree as a communicative goal." According to this definition, communication strategies are used as devices to negotiate meaning and to convey a message during an interaction. Another definition of communication strategies is provided by Faerch and Kasper (1983) as "potentially conscious plans for solving what to an individual presents itself as a problem in reaching particular communicative goal." According to this definition, communication strategies are interpreted as the individual's mental response to a problem rather than as a mutual negotiation between two people. In line with Faerch and Kasper (1983), Faucette (2001) viewed communication strategies as the means that an individual speaker manages to compensate for the gap between what he/she expects to communicate and his/her available linguistic resources.

¹ English language lecturer, Department of Languages, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Based on these definitions, communication strategies should be regarded not only as problem-solving devices to cope with communication breakdowns, but also as tools for the negotiation of meaning between interlocutors. Communication strategies are devices for solving oral communication problems and achieving communicative goals during an interaction.

3. Rationale of communication strategy instruction

The instruction of communication strategies has been argued for its validity and usefulness. Some researchers (Bialystok, 1990; Bongaerts & Poulishse, 1989; Kellerman, 1991; Paribakht, 1985) have stated that second language (L2) learners already have an ability to solve communication problems in their first language; therefore, training them to use these strategies in L2 is not necessary (cited in Manchon, 2000). On the other hand, a number of researchers (Dornyei, 1995; Dornyei & Thurrell, 1991; Faerch & Kasper, 1983, 1986; Kongsom, 2009; Lam, 2004, 2010; Le, 2006; Lin, 2007; Maleki, 2007, 2010; Manchon, 2000; Mariani, 2010; Nakatani, 2005; Tarone & Yule, 1989; Willems, 1987) have promoted the idea that the instruction of communication strategies develops learners' strategic competence. There are many reasons why communication strategies should be taught to L2 learners.

First, strategic competence is a subcategory of the learners' communicative competence; therefore, training L2 learners in the use of communication strategies can help them solve their communication problems and enhance their communicative competence (Dornyei & Thurrell, 1991; Manchon, 2000; O'Malley, 1987; Tarone, 1984; Tarone & Yule, 1989; Willems, 1987).

Second, the instruction of communication strategies is still needed since it may help learners develop additional strategies to solve their communication problems (Manchon, 2000). L2

learners may confront a diversity of communication problems in using L2 so they may need to develop additional communication strategies to solve them.

Lastly, the instruction of communication strategies helps to increase the learners' security, self-confidence, and motivation to communicate (Manchon, 2000). They may attempt to take risks in using the taught communication strategies when facing oral communication problems in L2.

For all these reasons, it is clear that the instruction of communication strategies is beneficial for L2 learners. It enables them to know how to use these strategies to solve their deficiency in lexicon during the interactions. In addition, communication strategies may help the learners build their confidence and attempt to take risks while communicating.

4. What strategies to be taught

A number of empirical studies on communication strategies have been conducted in order to classify them. Varadi (1973, 1983) was the first scholar that provided a classification of communication strategies and influenced other researchers in the field. To date there have been two main approaches to classifying communication strategies: (1) the product-oriented approach (Faerch & Kasper, 1983; Tarone, 1977, 1980) and (2) the process-oriented approach (Bialystok, 1990; Kellerman, Bongaerts, & Poulishse, 1987). Apart from these two important approaches, Dornyei (1995) and Dornyei and Scott (1997) also provided additional types of communication strategies. A summary of the classification of communication strategies is displayed in Table 1 and Table 2.

As shown in those tables, the variety of communication strategies contributed by many scholars varies in numbers and categories. Tarone (1977), for example, offered five main types and seven subtypes of communication strategies. Dornyei (1995) divided communication strategies

into three main categories and twelve subcategories. Dornyei and Scott (1997) summarized the proposed strategies in the field and proposed three main categories of communication strategies: direct strategies, indirect strategies and interactional strategies. Faerch and Kasper (1983) proposed two main types of communication strategies: avoidance

strategies and achievement strategies. The Nijmegen group (Kellerman, Bongaerts, & Poulish, 1987) proposed two major types of communication strategies: conceptual strategies and linguistic strategies. Bialystok (1990) divided communication strategies into two main types: analysis-based strategies and control-based strategies.

Table 1 A summary of taxonomy of communication strategies proposed by Tarone (1977), Faerch & Kasper (1983), the Nijmegen group (1987), Bialystok (1990), and Dornyei (1995)

Tarone (1977)	Faerch & Kasper (1983)	Nijmegen group (1987)	Bialystok (1990)	Dornyei (1995)
1. Paraphrase: 1.1 Approximation 1.2 Word coinage 1.3 Circumlocution 2. Borrowing: 2.1 Literal translation 2.2 Language switch 3. Appeal for Assistance: 4. Mime: 5. Avoidance: 5.1 Topic avoidance	1. Avoidance: 1.1 Formal reduction: 1.1.1 Phonological 1.1.2 Morphological 1.1.3 Grammar 1.2 Functional reduction: 1.2.1 Actional 1.2.2 Propositional 1.2.3 Modal 2. Achievement: 2.1 Non-cooperative:	1. Conceptual Strategies: 1.1 Analytic strategies 1.2 Holistic strategies 2. Linguistic Strategies: 2.1 Morphological creativity 2.2 Transfer	1. Analysis-based Strategies: 1.1 Circumlocution 1.2 Paraphrase 1.3 Transliteration 1.4 Word coinage 1.5 Mime 2. Control-based Strategies: 2.1 Language switch 2.2 Ostensive definition 2.3 Appeal for help 2.4 Mime	1. Avoidance or Reduction Strategies: 1.1 Message abandonment 1.2 Topic avoidance 2. Achievement or Compensatory Strategies: 2.1 Circumlocution 2.2 Approximation 2.3 Use of all-purpose words 2.4 Word coinage 2.5 Use of non-linguistic means 2.6 Literal translation 2.7 Foreignizing

Table 1 (Continued)

Tarone (1977)	Faerch & Kasper (1983)	Nijmegen group (1987)	Bialystok (1990)	Dornyei (1995)
5.2 Message abandonment	2.1.1 Codeswitching 2.1.2 Foreignizing 2.1.3 Interlanguage strategies: 2.1.3.1 Substitution 2.1.3.2 Generalization 2.1.3.3 Exemplification 2.1.3.4 Word-coining 2.1.3.5 Restructuring 2.1.3.6 Description 2.1.4 Non-linguistic			2.8 Code switching 2.9 Appeal for help 3. Stalling or Time- gaining Strategies: 3.1 Use of fillers/ hesitation devices

However, not all of these categories of communication strategies are encouraged to be included in communication strategy-based instruction. The justification of the selection of taught communication strategies is based on the researchers' teaching purposes. If they think that communication strategies are used as the mutual attempt of two interlocutors to agree on meaning, teaching some cooperative strategies such as confirmation check, comprehension check and clarification request may be useful for the learners. All of these strategies are useful for developing the negotiation of meaning between

the interlocutors. However, if the researchers value the communication strategies that are used for solving one's deficiency in the linguistic knowledge of the target language, they may choose to teach achievement, compensatory, and/or time-gaining strategies. Some achievement or compensatory strategies such as circumlocution, approximation, appeal for help, and self-repair are useful and desirable because they encourage the learners to attempt to solve their oral communication problems by themselves.

Table 2 Taxonomy of communication strategies summarized by Dornyei and Scott (1997)

1. Direct strategies	1.1 Resource deficit-related strategies	1.1.1 Message reduction
		1.1.2 Message replacement
		1.1.3 Circumlocution
		1.1.4 Approximation
		1.1.5 Use of all-purpose words
		1.1.6 Word-coinage
		1.1.7 Restructuring
		1.1.8 Literal translation
		1.1.9 Foreignizing
		1.1.10 Code switching
		1.1.11 Use of similar sounding words
		1.1.12 Mumbling
		1.1.13 Omission
		1.1.14 Retrieval
2. Interactional strategies	1.2 Own-performance problem-related strategies 1.3 Other-performance problem-related strategies	1.2.1 Self-rephrasing
		1.2.2 Self-repair
		1.3.1 Other-repair
	2.1 Resource deficit-related strategies 2.2 Own-performance problem-related strategies 2.3 Other-performance problem-related strategies	2.1.1 Appeal for help
		2.2.1 Comprehension check
		2.2.2 Own-accuracy check
		2.3.1 Asking for repetition
		2.3.2 Asking for clarification
		2.3.3 Asking for confirmation
		2.3.4 Guessing
		2.3.5 Expressing nonunderstanding
		2.3.6 Interpretive summary
		Responses
		3.1.1 Use of fillers
		3.1.2 Repetitions
		3.2.1 Verbal strategy markers
		3.3.1 Feigning understanding
3. Indirect strategies	3.1 Processing time pressure-related strategies 3.2 Own-performance problem-related strategies 3.3 Other-performance problem-related strategies	

In summary, a number of different communication strategies have been proposed by many researchers in the field. The justification and selection of communication strategies to be instructed depend on the purpose of the instruction as well as the benefits of the selected strategies.

5. How to teach communication strategies in an EFL classroom

In the area of communication strategy-based instruction, communication strategies are explicitly and/or implicitly taught. There has been a range of approaches to teaching how to use communication strategies. Dornyei (1995), for example, proposed six procedures of the direct approach to teaching communication strategies:

1. raise learners' awareness of the nature and communicative potential of communication strategies;
2. encourage them to be willing to take risks and use communication strategies;
3. provide L2 models of the use of certain communication strategies;
4. highlight cross-cultural differences in communication strategy use;
5. teach communication strategies directly; and
6. provide opportunities for practice in strategy use.

Maleki (2010) also suggested the bottom-up approach to teaching communication strategies. To teach the circumlocution strategy, for example, the teacher follows the following procedures:

1. ask the class to think of a number of objects and concepts whose names and definitions are unknown to them;
2. ask the students to write the names and definitions of the objects and concepts in their native language;

3. have the students describe in writing the characteristics or elements of the objects and concepts in English;

4. give them enough time to perform stage 3;

5. ask them to read their descriptions loudly while listening to others;

6. ask them to identify the objects or concepts in their native language;

7. write the name or definitions of the objects or concepts in English on the blackboard;

8. ask the students to write the objects and concepts in English in their notebooks with original descriptions opposite them;

9. repeat the process for each student.

Moreover, Mariani (2010) proposed an inductive- experimental approach to teaching communication strategies:

1. the learners are displayed actual examples of language use in which communication strategies are used;

2. through a stage of exploration and discussion, the learners are led to become aware of the use of communication strategies;

3. then, the learners try out the communication strategies for themselves through a stage of practice;

4. finally, they discuss their own performance and evaluate their strategy use.

Based on the communication strategy teaching approaches and procedures above, the researchers that support communication strategy instruction suggest teaching communication strategies explicitly and/or implicitly because these methods may help develop the students' knowledge of these strategies.

6. Activities for promoting the use of communication strategies

Various activities and teaching methods for communication strategy-based instruction have been offered by many researchers. Faerch and

Kasper (1986), for example, suggested three activities for training communication strategies: 1) communication games with full visual contact; 2) communication games with no visual contact; and 3) monologues with limited or no possibilities for gaining immediate feedback. All of these activities can help the learners evaluate the strategies that are most appropriate and useful for them.

Dornyei and Thurrell (1991) also suggested various activities for training students in the use of communication strategies. They provided some examples of expressions and dialogues to be used when facing oral communication problems. For example, nonsense dialogues and one-word dialogues can be used to train the learners using pause fillers and hesitation devices. The learners are encouraged to practice using these strategies in pairs or group. These activities help the learners increase their confidence and sense of security in using the language.

In addition, Mariani (2010) suggested that in the early stage of strategy training, a particular communication strategy or group of communication strategies should be concentrated on. In later stages and with advanced learners, more complex activities should be used to practice different types of communication strategies. A variety of materials and resources such as worksheets, recordings and their transcripts, and answer keys are provided for training in the use of communication strategies, and these activities can be used with learners from different linguistic and cultural backgrounds.

Based on the teaching procedures and activities for communication strategies proposed by various scholars (Dornyei, 1995; Dornyei &

Thurrell, 1991; Kongsom, 2009; Mariani, 2010), Kongsom (2015) offered five procedures for teaching communication strategies to learners as follows:

1. raise the learners' awareness of using communication strategies by discussing why and how people use the strategy;
2. encourage them to take risks and use the strategy;
3. provide useful vocabulary, sentence structures, and examples of the actual use of the each strategy;
4. practice using the strategy;
5. evaluate their strategy use by discussing with their teacher and friends.

A sample of communication strategy activities is shown in Figure 1. The explicit strategy instruction lasts 60 minutes for each strategy and the learners work in pairs or in groups. They learn through various activities. To practice using circumlocution, for example, the learners learn to compare dictionary definitions and try to analyze the definitions given in the dictionary. They are also encouraged to describe and extend the definitions of objects and abstract notions. To practice using approximation, the learners are trained to use a synonym to explain the meaning of the target language word. They also practice replacing nouns and verbs with synonyms in the dialogue.

As can be seen, a variety of activities for developing the use of communication strategies has been provided by many scholars in the field. Different activities are used to develop different communication strategies. Therefore, the selection of appropriate activities is important to the teaching and practice of communication strategies.

CIRCUMLOCUTION

Example 2 :

2. A : I like that kind of animal and want to keep it as my pet.
B : What animal?
A : It looks like a mouse cut cuter.
B : A hamster?
A : Yes!

CIRCUMLOCUTION

Input : Useful structures for circumlocution (cont.)

- × It's a bit like ...
- × It's when you ...
- × You do/ say it when ...
- × It's something / the kind pf thing you do/ say when ...
- × It's made of ...
- × It's used of ...

APPROXIMATION

Some useful phrases for employment of approximation

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| It's a kind/sort of animal. | (e.g., kangaroo, camel, squirrel) |
| It's a kind/sort of vehicle. | (e.g., van, truck, tractor) |
| It's a kind/sort of machine. | (e.g., photocopier, adding machine) |
| It's a kind/sort of food. | (e.g., lasagna, fried rice, stew) |
| It's a kind/sort of bird. | (e.g., eagle, ostrich, swallow) |
| It's a kind/sort of furniture. | (e.g., rocking chair, drawers, couch) |
| It's a kind/sort of fruit. | (e.g., tamarind, pear, cantaloupe) |
| It's a kind/sort of fish. | (e.g., salmon, trout, mackere) |

APPROXIMATION

Examples :



1. bird = parrot



2. boat = ship

CIRCUMLOCUTION

Circumlocution : You 'describe the characteristics or elements of the object or action instead of using the appropriate target language item or structure,' (Kongsom, 2009).

Input : Useful structures for circumlocution

- × A Kind of/ sort of ...
- × It's a kind of/ sort of ...
- × Something which you (can) ... (with).
- × The thing you can use for ...
- × The Thing you can ... (whit).
- × It's what you ... (with).
- × Someone / the person who ...

(adopted from Dornyei and Thurrel, 1992)

Example 1 :

whisk/wlisk; *US hw-l n* 1 device (usu made of coiled wire) for whipping egg, cream, etc. ⇒ illus at KITCHEN. 2 small brush made from a bunch of grass, twigs, bristles, etc tied to a handle: *a fly-whisk*. 3 quick light brushing movement (e.g., of a horse's tail)



APPROXIMATION

Examples :

- | | | |
|--------|---|-------|
| Big | = | Large |
| Repair | = | Fix |
| Pretty | = | Cute |
| Love | = | Adore |
| Little | = | Small |
| Bucket | = | Pail |
| Noise | = | Sound |
| Rabbit | = | Bunny |
| Like | = | Enjoy |

APPROXIMATION

Dialogue

Example 1 :

1. A : Well, I can't remember the word...
 "the thing you use to brush your hair".
B : Is it "comb"?
A : Yes!

Figure 1 A sample of activities for communication strategy-based instruction adopted from Dornyei and Thurrel (1992) and Kongsom (2015)

7. Conclusion

Although there have been agreements concerning whether communication strategies are teachable and desirable, a number of studies and scholars have lent support and provided considerable teaching methods and activities supplementing communication strategy-based instruction. This paper has presented some theoretical and practical recommendations for teaching communication strategies. It also has provided suggestions for teachable strategies, procedures for teaching communication strategies and activities for promoting the use of communication strategies which can be particularly applied in the class.

8. References

- Bialystok, E. (1990). **Communication strategies**. Oxford: Blackwell.
- Bongaerts, T. & Poulisse, N. (1989). Communication strategies in L1 and L2: Same or different? **Applied Linguistics**, 10, 253-268.
- Brett, A. G. (2000). **A study of teaching communication strategies to beginners in German**. Unpublished M.A. dissertation. University of Southampton.
- Dornyei, Z. (1995). On the teachability of communication strategies. **TESOL Quarterly**, 29, 55-85.
- Dornyei, Z. & Scott, M. (1997). Review article: communication strategies in a second language: definitions and taxonomies. **Language Learning**, 47 (1), 173-210.
- Dornyei, Z. & Thurrell, S. (1991). Strategic competence and how to teach it. **ELT Journal**, 45, 16-23.
- Faerch, C. & Kasper, G. (1983). Plans and strategies in interlanguage communication. In C. Faerch & G. Kasper (Eds.), **Strategies in interlanguage communication**. New York: Longman, 20-60.
- Faerch, C. & Kasper, G. (1986). Strategic competence in foreign language teaching. In G. Kasper (Ed.), **Learning, teaching and communication in the foreign language classroom**. Aarhus: Aarhus University Press, 179-193.
- Faucette, P. (2001). A pedagogical perspective on communication strategies: Benefits of training and an analysis of English language teaching materials. **Second Language Studies**, 19 (2), 1-40.
- Kasper, G., & Kellerman, E. (1997). **Communication strategies**. London: Longman.
- Kellerman, E. (1991). Compensatory strategies in second language research: A critique, a revision, and some (non) implications for the classroom. In R. Phillipson, E. Kellerman, L. Slinker, M. Sharwood Smith, and M. Swain (Eds). **Foreign/second language pedagogy research: A communicative volume for Clause Faerch**. Clevedon: Multilingual Matters, 142-161.
- Kellerman, E., Bongaerts, T., & Poulisse, N. (1987). Strategy and system in referential communication. In R. Ellis (Ed.), **Second language acquisition in context**. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall International, 100-112.
- Kongsom, T. (2009). **The effect of teaching communication strategies to Thai learners of English**. Unpublished Ph.D. thesis. University of Southampton.
- Kongsom, T. (2015). **The impact of teaching communication strategies on English speaking of engineering undergraduates**. Research report. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Lam, W. Y. K. (2004). **Teaching strategy use for oral communication tasks to ESL learners**. Unpublished Ph.D. thesis. University of Leeds.

- Lam, W.Y. K. (2010). Implementing communication strategy instruction in the ESL oral classroom: What do low-proficiency learners tell us? *TESL Canada Journal*, 27 (2). 11-30.
- Le, T.T. (2006). **Teaching communication strategies to Vietnamese learners of English**. Unpublished Ed.D. dissertation. Columbia University.
- Lin, G.H. (2007). **A case study of seven Taiwanese English as a Foreign Language freshman non-English majors' perceptions about learning five communication strategies**. Unpublished Ph.D. dissertation. Texas A&M University, College Station.
- Maleki, A. (2007). Teachability of communication strategies: An Iranian experience. *System*, 35 (2007). 583-594.
- Maleki, A. (2010). Techniques to teach communication strategies. *Journal of Language Teaching and Research*, 1 (5). 640-646.
- Manchon, R.M. (2000). Fostering the autonomous use of communication strategies in the foreign language classroom. *Links & Letters*, 7, 13-27.
- Mariani, L. (2010). **Communication strategies: Learning and teaching how to manage oral interaction**. lulu.com.
- Nakatani, Y. (2005). The effects of awareness-raising training on oral communication strategy use. *The Modern Language Journal*, 89, 76-91.
- O'Malley, J.M. (1987). The effects of training in the use of language learning strategies on learning English as a second language. In A.Wenden & J. Rubin (Eds.), **Learners strategies in language learning**. London: Prentice-Hall, 133-143.
- Paribakht, T. (1985). Strategic competence and language proficiency. *Applied Linguistics*, 6, 132-146.
- Selinker, L (1972). Interlanguage, *International Review of Applied Linguistics*, 10 (3), 209-231.
- Tarone, E. (1977). Conscious communication strategies in interlanguage: A progress report, in Brown, H. Douglas, Yorio, Carlos A. and Crymes, Ruth H. (Eds.). **On TESOL '77 teaching and learning English as a second language' trends in resource and practice**, 194-201.
- Tarone, E. (1980). Communication strategies, foreign talk, and repair in interlanguage. *Language Learning*, 30, 417-431.
- Tarone, E. (1983). Some thoughts on the notion of "communication strategy". In C. Faerch & G. Kasper (Eds.), **Strategies in interlanguage communication**. New York: Longman, 61-74.
- Tarone, E. (1984). Teaching strategic competence in the foreign language classroom. In Savignon, S.J. & Berns, M.S. (Eds.). **Initiatives in communicative language teaching**. Reading, MA: Addison-Wesley, 127-137.
- Tarone, E., Cohen, A., & Dumas, G. (1976). A close look at some interlanguage terminology: A framework for communication strategies. *Working Papers on Bilingualism*, 9, 76-90.
- Tarone, E. & Yule, G. (1989). **Focus on the language learner**. Oxford: Oxford University Press.
- Varadi, T (1973, 1983). Strategies of target language learner communication: message adjustment. In C. Faerch, & G. Kasper (Eds.), **Strategies in interlanguage communication**. New York: Longman, 159-174.
- Willems, G. (1987). Communication strategies and their significance in foreign language teaching. *System*, 15, 351-364.

การเคลื่อนไหวเบื้องต้น Basic Movement

เดิมเพชร สุขคนาภิบาล¹

1. บทนำ

ในชีวิตของคนทุกคนนั้นจะต้องมีการเคลื่อนที่หรือเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในความจริงแล้วทุกคนพยายามเคลื่อนไหวตั้งแต่แรกเกิดและมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากการเคลื่อนไหวตั้งแต่เด็กทารกจนเป็นเด็กเล็กและเด็กโตตามลำดับ การเคลื่อนไหวเบื้องต้นสำหรับเด็กจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เด็กสามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วและเกิดทักษะติดตัวจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้รวมไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพให้สง่างาม

ดังที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2551 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) ได้ระบุไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนพลศึกษานั้นจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องการเคลื่อนไหวในรูปแบบต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมทางกายและกีฬา ทั้งประเภทบุคคล และประเภททีมอย่างหลากหลายทั้งไทยและสากล การปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบ และข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกาย และกีฬา และความมีน้ำใจนักกีฬา โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนสามารถควบคุมการเคลื่อนไหวของตนเองได้ตามพัฒนาการในแต่ละช่วงอายุ มีทักษะการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมตามช่วงวัย

การจัดกิจกรรมการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐาน (ฤกษ์ สุวรรณฉาย) ให้กับเด็กนักเรียนใช้ช่วงชั้นประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความมุ่งหมายของการจัดกิจกรรม 3 ประการคือ 1. เพื่อให้เด็กได้รับความสนุกสนาน ร่าเริงจากการเล่นเกม กิจกรรมทักษะการเคลื่อนไหวพื้นฐาน 2. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์การเคลื่อนไหวของร่างกายอย่างมีจังหวะและเป็นธรรมชาติ 3. เพื่อพัฒนาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรงแข็งแรง

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548) ได้ให้ความหมายของการเคลื่อนไหวเบื้องต้น (Basic Movement) ไว้ว่า กระบวนการของการเคลื่อนไหวเพื่อช่วยพัฒนาส่วนต่างๆ

ของร่างกายให้มีการทำงานร่วมกันและประสานกันระหว่างระบบประสาทกับกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ประเภทของการเคลื่อนไหวเบื้องต้น

การเคลื่อนไหวเบื้องต้น (Basic Movement) ที่จำเป็นและมีส่วนช่วยพัฒนาทักษะต่างๆ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การเคลื่อนไหวแบบอยู่กับที่ (Non Locomotors Movement)
2. การเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ (Locomotors Movement)
3. การเคลื่อนไหวเบื้องต้นแบบที่มีการใช้อุปกรณ์หรือวัตถุอื่นประกอบ (Manipulative Movement)

การเคลื่อนไหวแบบอยู่กับที่ (Non Locomotors Movement) นั้นสามารถกล่าวได้ว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่ไม่เคลื่อนที่จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ส่วนใหญ่จึงเป็นการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับแขน มือ ลำตัว เช่น ก้มเงยศีรษะ การแกว่งแขน การหมุนไหล่ สะบัดข้อมือ บิดลำตัว ยุก-ย่องเข้า เป็นต้น ทักษะการเคลื่อนไหวเบื้องต้นเหล่านี้ เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับเด็กเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสสำรวจตนเองและทดลองสิ่งต่างๆ เนื่องจากเด็กจะมีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวและพิสูจน์สิ่งต่างๆ ตามธรรมชาติของเด็กเองแล้วเด็กจะได้รับรู้ความสามารถของตนเองและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นขึ้นเป็นทักษะที่ติดตัวไปได้อีกด้วยตัวอย่างการเคลื่อนไหวเบื้องต้นแบบอยู่กับที่

1. การเคลื่อนไหวท่าเลียนแบบลักษณะของสัตว์ เช่น การเลียนแบบท่าทางของม้า ท่าทางของกระต่าย ท่าทางของช้าง เป็นต้น
2. การเคลื่อนไหวเลียนแบบท่าทางของคนในการเล่นกีฬา เช่น ท่าทางการตีลูกเบสบอล ท่าทางการคนตีกอล์ฟ ท่าทางการว่ายน้ำ เป็นต้น

¹ อาจารย์ ดร. ประจักษ์วิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. การเคลื่อนไหวเลียนแบบลักษณะสิ่งของ เช่น เครื่องบิน รถไฟ ต้นไม้ เป็นต้น

4. การเคลื่อนไหวเลียนแบบท่าทางของทำงานต่างๆ เช่น ดึงเชือก เปิดประตู ผลักประตู ก้าวขึ้นบันได เป็นต้น

5. การทรงตัวด้วยเท้าข้างเดียวหรือการทรงตัวจากการเขย่งเท้า

การเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ (Locomotors Movement) เป็นการเคลื่อนที่ของร่างกายที่สามารถเคลื่อนที่จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง เช่น การเดิน การวิ่ง การคลาน การกลิ้ง การม้วนตัว เป็นต้น กิจกรรมการเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ที่สำคัญและนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเปลี่ยนเป็นทักษะกีฬา ซึ่ง กรมพลศึกษา (2542) ได้แบ่งการเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. การเดิน (Walk) คือการเคลื่อนไหวด้วยการก้าวเท้า เป็นการเปลี่ยนน้ำหนักตัวจากเท้าหนึ่งไปยังอีกเท้าหนึ่ง และขณะที่เปลี่ยนน้ำหนักตัวนั้น เท้าข้างหนึ่งจะอยู่บนพื้นเสมอ

2. การวิ่ง (Run) คือการก้าวเท้าเดินให้เร็วขึ้น โดยที่ขณะวิ่งจะมีเท้าข้างใดข้างหนึ่งลอยขึ้นเหนือพื้น ลำตัวเอนไปข้างหน้าเล็กน้อย งอแขนกำมือหลวมๆ แกว่งขึ้นลงตรงๆ

3. การเขย่ง (Hop) คือการกระโดดเท้าเดียวขึ้นจากพื้น แล้วลงสู่พื้นด้วยเท้าใดเท้าหนึ่งเพียงข้าง

4. การกระโดด (Jump) คือการทำให้ตัวลอยขึ้นจากพื้นด้วยเท้าทั้งสอง และลงด้วยเท้าทั้งสองเช่นกัน

5. การวิ่งโยน (Leap) คล้ายกับวิธีวิ่ง แต่การวิ่งโยนนั้นช้ากว่าธรรมดา คือ จะมีการลอยตัวอยู่ในอากาศนานกว่า

6. การวิ่งสลับเท้า (Skip) คือการก้าวเท้าและวิ่งเขย่งสลับกันนั่นเอง แต่เป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนกับการวิ่ง การเขย่งนั้นก็เป็นการเขย่งที่ก้าวไปข้างหน้ามากๆ

7. การสไลด์ (Slide) คือการก้าวเท้าโดยการลากเท้าข้างหนึ่งไปและลากเท้าอีกข้างหนึ่งมาชิดไปด้านข้าง

8. การควมม้า (Gallop) คือการให้กระโดดก้าวเท้าข้างใดข้างหนึ่งไปวางข้างหน้าในเวลาไล่เลี่ยกันให้กระโดดก้าวเท้าอีกข้างหนึ่งไปวางอยู่หลัง ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ แต่เท้าข้างที่อยู่ด้านหน้าจะต้องอยู่ข้างหน้าเสมอ

จากที่กล่าวมาพอจะอธิบายได้ว่าทักษะพื้นฐานของการเคลื่อนไหวในการเล่นกีฬาเกือบทุกชนิดมาจากการเคลื่อนที่ ทั้ง 8 ประเภท ดังนั้นในการเรียนรู้ของเด็ก ชั้นประถมศึกษาหรือการวางพื้นฐานในการเล่นกีฬาของเด็กนั้น

ควรฝึกทักษะทั้ง 8 ประเภทนี้เป็นอย่างดี กิจกรรมต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้แก่ กิจกรรมเกมการเคลื่อนไหวต่างๆ การเลียนแบบท่าทางของสิ่งต่างๆ เพลงประกอบจังหวะหรือประกอบท่าทาง

โดยกิจกรรมต่างๆ ในการวางพื้นฐานการเคลื่อนไหวเบื้องต้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้เด็กเกิดความสุขสนุกสนานและเพลิดเพลินกับสิ่งที่ได้เล่นโดยไม่เน้นไปที่รูปแบบการฝึกอย่างจริงจัง กิจกรรมการเคลื่อนไหวต่างๆ จึงออกมาในรูปแบบของเกม การละเล่น

ตัวอย่างการเคลื่อนไหวเบื้องต้นแบบเคลื่อนที่

1. การเดินตามทิศทางที่กำหนด เช่น เดินตามทางให้เป็นวงกลม หรือเดินเป็นรูปทรงเลขาคณิตต่างๆ

2. การเดินเขย่งปลายเท้า

3. การก้าวถอยหลัง 3-5 ก้าว และก้าวไปข้างหน้า 3-5 ก้าว

4. การเดินเขย่งปลายเท้า สลับด้วยการเดินปกติ และการกระโดด

5. การกระโดดด้วยขาข้างเดียว โดยมีทิศทางเป็นวงกลม

6. การวิ่งซิกแซก

7. การสไลด์ไปทางซ้าย 3-5 ก้าว และสไลด์ไปทางขวา 3-5 ก้าว

8. การก้าวไปข้างหน้า 3-5 ก้าว และกระโดดเหยียดตัว 3-5 ครั้ง

9. การวิ่งและหยุดในระยะที่กำหนด

10. การกระโดดสลับขาพร้อมแกว่งแขนสลับกับมือ 3-5 ครั้ง ก่อนการวิ่ง

ซึ่งในแต่ละประเภทสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการเคลื่อนที่ได้ตามต้องการเพื่อให้เกิดความสนุกสนานเพิ่มขึ้นเป็นหัวใจสำคัญ

การเคลื่อนไหวเบื้องต้นแบบที่มีการใช้อุปกรณ์หรือวัตถุอื่นประกอบ (Manipulative Movement) นั้นจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการทำงานประสานกันระหว่างระบบประสาทกับกล้ามเนื้อ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานประสานกันระหว่างการมอง (ตา) กับมือหรือเท้า โดยอุปกรณ์ต่างๆ จะช่วยให้เด็กมีความสุขสนุกสนานเพิ่มขึ้นในการเล่นทั้งนี้สามารถใช้ฝึกประกอบกับการเคลื่อนไหวอยู่กับที่และการเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ได้ ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการเล่นหรือการฝึก ทั้งนี้การเล่นหรือการฝึกนั้นสามารถเริ่มปฏิบัติได้ตั้งแต่กิจกรรมประเภทเดียว คือการเล่นคนเดียว หรือฝึกซ้อมคนเดียว ประเภทคู่คือฝึกซ้อมร่วมกับเพื่อน

และประเภททีม คือการฝึกพร้อมกันหลายๆ คน

ตัวอย่าง การเคลื่อนไหวเบื้องต้นแบบที่มีการใช้อุปกรณ์หรือวัตถุอื่นประกอบ

1. การโยนและรับลูกบอลด้วยมือล่าง
2. การตีลูกบอลเหนือศีรษะด้วยมือข้างเดียว
3. การทุ่มลูกบอลเหนือศีรษะ
4. การรับส่งลูกบอลเหนือศีรษะ
5. การรับส่งลูกบอลระดับอก
6. การรับส่งกระดอนลูกบอลกับพื้น
7. การเลี้ยงลูกบอลเคลื่อนที่ไปข้างหน้า
8. การโยนลูกบอลขึ้นเพื่อการเตะ
9. การใช้ไม้ป้องกัน เตะลูกป้องกันคนเดียวหรือเตะสลับกับคู่

10. การใช้ไม้แบดมินตันเตะลูกหรือตีลูกรับส่งกับเพื่อน

กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับชนิดกีฬาได้ตามความเหมาะสมโดยผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้หลายหลายรูปแบบ ซึ่งจะขอแนะนำตัวอย่างกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่เหมาะสมกับผู้เรียนในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

3. กิจกรรมการเคลื่อนไหวเบื้องต้นในโรงเรียน

ระดับประถมศึกษา

1. การเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ (Locomotors Movement) ด้วยกิจกรรม การเคลื่อนที่จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งด้วยวิธีต่างๆ ให้ได้ระยะทางสั้นและใช้เวลาน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงระยะทางที่สั้นที่สุดในการเคลื่อนที่ (ระยะขจัดในการเคลื่อนที่)

1.2 เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงการเคลื่อนที่ด้วยวิธีต่างๆ และวิธีการที่สามารถเคลื่อนที่ได้เร็วที่สุด

การเคลื่อนที่จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง สามารถเคลื่อนที่ไปได้หลายวิธีและหลายเส้นทาง นักเรียนสามารถเคลื่อนที่ไปได้ด้วยวิธีทางต่างๆ และด้วยเส้นทางต่างๆ แต่จะมีเพียงวิธีเดียวและเส้นทางเดียวที่สามารถทำให้นักเรียนเคลื่อนที่ไปได้เร็วที่สุดและใช้ระยะทางสั้นที่สุด

2. การเคลื่อนไหวเบื้องต้นแบบที่มีการใช้อุปกรณ์หรือวัตถุอื่นประกอบ (Manipulative Movement) ด้วยกิจกรรมการเลี้ยง และการเตะ ลูกฟุตบอล

วัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ถึงลักษณะการเคลื่อนที่ของลูกฟุตบอล ความเร็วในการเคลื่อนที่ของลูกฟุตบอล

2.2 เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ถึงวิธีการเล่นฟุตบอล โดยการเน้นการส่งลูกฟุตบอลให้เพื่อนร่วมทีม มากกว่าการเลี้ยงลูกฟุตบอลไปด้วยตัวเอง

การเล่นฟุตบอลส่วนใหญ่ผู้เล่นมักจะชอบการเลี้ยงลูกฟุตบอลเสียมากกว่า ทำให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถป้องกันได้ง่าย นักเรียนจึงควรสังเกต การเคลื่อนที่ของลูกฟุตบอลโดยการเลี้ยงของผู้เล่น กับลูกฟุตบอลที่ถูกเตะเพื่อส่งบอลไป และเปรียบเทียบการปฏิบัติทั้งสอง ว่าการปฏิบัติแบบใดทำให้ลูกฟุตบอลเดินทางไปได้เร็วกว่ากัน และข้อแตกต่างระหว่างการเลี้ยง กับการเตะส่งนั้นมีผลดีผลเสียแตกต่างกันอย่างไร หากนักเรียนเป็นฝ่ายตรงข้ามนักเรียนจะเลือกการป้องกันด้วยวิธีใด

3. การดัน การลาก หรือการดึงวัตถุ ควรออกแรงที่ตำแหน่งใดของวัตถุ

วัตถุประสงค์เพื่อ

3.1 เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ถึงการออกแรงในการดัน การลากหรือดึงวัตถุ ให้ออกห่างตัวเองหรือดึงเข้ามา

3.2 เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ถึงการออกแรงต่อวัตถุในตำแหน่งใดเพื่อให้ตนเองออกแรงได้น้อยที่สุด

การออกแรงเพื่อดัน ลากหรือดึงวัตถุ หากเป็นสิ่งของที่เบาสามารถออกแรงได้ง่าย แต่หากสิ่งของนั้นมีน้ำหนักพอประมาณกับกำลังหรือมากกว่ากำลัง นักเรียนจะสามารถออกแรงตรงส่วนใดของวัตถุเพื่อให้วัตถุเคลื่อนที่ ยกตัวอย่างในการเล่นชักกะเย่อ ควรจะออกแรงดึงเชือกที่ปลายเชือก (ปลายแถว) มากกว่าหรือ ออกแรงดึงเชือก ที่กลางเชือก (ต้นแถว) มากกว่ากัน

ระดับมัธยมศึกษา

1. จุดศูนย์ถ่วงของร่างกายที่เหมาะสมและการทรงตัว

วัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 ให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงจุดศูนย์ถ่วงของร่างกาย และการทำให้จุดศูนย์ถ่วงของร่างกายอยู่ต่ำ

1.2 ให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงการทรงตัวและวิธีการทรงตัว

ปัญหาของการทรงตัว ของนักเรียนคืออะไรเหตุใดเมื่อนักเรียนยืนหลับตา หรือการยืนด้วยขาข้างเดียวทำให้เสียการทรงตัวได้เร็ว และนักเรียนที่มีความสูงแตกต่างกันมีความสามารถในการทรงตัวที่ต่างกันหรือไม่ นักเรียนที่มี

น้ำหนักแตกต่างกันมีความสามารถในการทรงตัวแตกต่างกันหรือไม่ และสามารถนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการเล่นยูโดได้อย่างไร

2. มุมของแขนที่ควรปล่อยลูกซอฟท์บอลในการขว้างลูกซอฟท์บอลให้มีระยะทางไกล

วัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงมุมที่ควรปล่อยลูกซอฟท์บอลออกจากมือในการขว้างลูกระยะทางไกล

2.2 เพื่อให้ให้นักเรียนรู้ถึงการใช้แรงในการขว้างลูกที่เหมาะสมกับความเร็วและระยะทาง

ปัญหาในการขว้างลูกซอฟท์บอลจากเขต เอ้าท์ฟิลด์ (Outfield) เข้ามาในเขต อินฟิลด์ (Infield) ลูกซอฟท์บอลมักจะตกก่อนถึงเป้าหมาย ลูกซอฟท์บอลควรถูกปล่อยออกจากมือผู้ขว้างในตำแหน่งใดจึงมีระยะทางในการขว้างมากกว่ากัน และในการขว้างจะใช้กล้ามเนื้อหรือการออกแรงในส่วนใดมากกว่ากัน

3. ระยะการก้าวเท้าและช่วงก้าวที่เหมาะสมก่อนการกระโดดไกล

วัตถุประสงค์เพื่อ

3.1 เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงระยะการก้าวเท้าและช่วงก้าวที่เหมาะสมก่อนการกระโดดไกล

3.2 เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้การใช้ความเร็วในการวิ่งก่อนการกระโดด

ปัญหาในการกระโดดไกลเนื่องจากการคำนวณระยะจำนวนก้าวก่อนการกระโดด และการก้าวเท้าก่อนการกระโดด ทำให้ผลของการกระโดดไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร นักเรียนคำนวณระยะและความยาวของช่วงก้าวในระยะใดจึงจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการกระโดดดีที่สุดในเวลานั้นความเร็วที่วิ่งมาส่งผลต่อการกระโดดหรือไม่ เพราะอะไร

เพื่อให้กิจกรรมการเคลื่อนไหวมีความสนุกสนาน นักเรียนได้พัฒนาทักษะกระบวนการคิดจนเกิดความรู้ความเข้าใจและเกิดพัฒนาการในการเคลื่อนไหวอย่างแท้จริง ผู้สอนควรจะต้องมีหลักในการจัดกิจกรรมตามหลักและวิธีการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาวิชาชีพ (2548) ที่นำมาปรับให้เข้ากับกิจกรรมการเคลื่อนไหวเบื้องต้นดังนี้

1. เด็กทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันเนื่องจากธรรมชาติของเด็กมีความต้องการให้การเคลื่อนไหวและมีความอยากรู้อยากลองที่จะได้เล่นจึงจำเป็นอย่างมากที่จะให้ทุกคนได้เล่นอย่างเท่าเทียมกัน

2. กิจกรรมควรมีหลากหลายแตกต่างกันและตอบสนองความต้องการทางร่างกายตามธรรมชาติของเด็ก เพื่อเป็นการฝึกให้เด็กเกิดพัฒนาการในการเคลื่อนไหวแบบต่างๆ จนเกิดพัฒนาการในการเรียนรู้ต่อไป

3. ผู้สอนจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความท้าทายในรูปแบบของการแข่งขันเพื่อให้เด็กไม่เกิดความเบื่อหน่ายและเป็นการทดลองความสามารถของตน และเน้นไปที่กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการคิดและจินตนาการ เพื่อให้เด็กได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองควบคู่กัน

4. กิจกรรมที่จัดจะต้องเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากล้ามเนื้อหลักของร่างกาย เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิ่งและการกระโดดจะช่วยพัฒนากล้ามเนื้อส่วนขา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขว้าง การปา การโยนจะช่วยพัฒนากล้ามเนื้อส่วนแขน เป็นต้น

5. การเข้าร่วมกิจกรรมผู้สอนควรจะต้องสอดแทรกคุณลักษณะที่พึงประสงค์เข้าไปด้วย เช่น ความน้ำใจนักกีฬา การมีระเบียบวินัย การเคารพในกฎ กติกา รวมไปถึง เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการของความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้เด็กยอมรับและเข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น

6. การมีส่วนร่วมของผู้สอนก็มีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นความอยากในการเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อผู้สอนต้องมีส่วนร่วมกับกิจกรรมจะสามารถช่วยกระตุ้นความสนุกสนานและการมีส่วนร่วมของเด็กๆ เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้สอนจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการร่วมกิจกรรมสำหรับเด็กเป็นอย่างมาก

7. ผู้สอนจะต้องเน้นการฝึกฝนทักษะการเคลื่อนไหวเบื้องต้นอย่างสม่ำเสมอสำหรับเด็กชั้นประถมศึกษาเพื่อให้เกิดพัฒนาการและการจดจำการเคลื่อนไหวของร่างกายและการเป็นทักษะที่ติดตัวและนำไปพัฒนาเป็นทักษะกีฬาต่อไป

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าการเคลื่อนไหวเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ในวัยเด็กและเป็นสิ่งสำคัญในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเมื่อเด็กเติบโตขึ้น การเคลื่อนไหวในกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของทุกๆ คนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดก็ขึ้นกับการเคลื่อนไหวเบื้องต้นต่างๆ เหล่านี้ เพื่อจะส่งเสริมให้เด็กทุกคนมีทักษะการเคลื่อนไหวที่ดีและมีความสุขในการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย

4. เอกสารอ้างอิง

- พลศึกษา, กรม. (2542). **กิจกรรมเข้าจังหวะ**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพและนันทนาการ.
- ฤกษ์ สุวรรณฉาย. [ไม่ระบุปี]. **คู่มือการจัดกิจกรรมทักษะการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐานและพัฒนาการเรียนรู้อยู่สำหรับเด็กออทิสติก**. ศูนย์วิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนรวมสำหรับเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). “การเคลื่อนไหวเบื้องต้น”. **รวมบทความเกี่ยวกับ ปรัชญา หลักการวิธีการสอน และการวัดประเมินผลทางพลศึกษา**. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). “หลักและวิธีการสอน พลศึกษา”. **รวมบทความเกี่ยวกับ ปรัชญา หลักการวิธีการสอน และการวัดประเมินผลทางพลศึกษา**. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.