



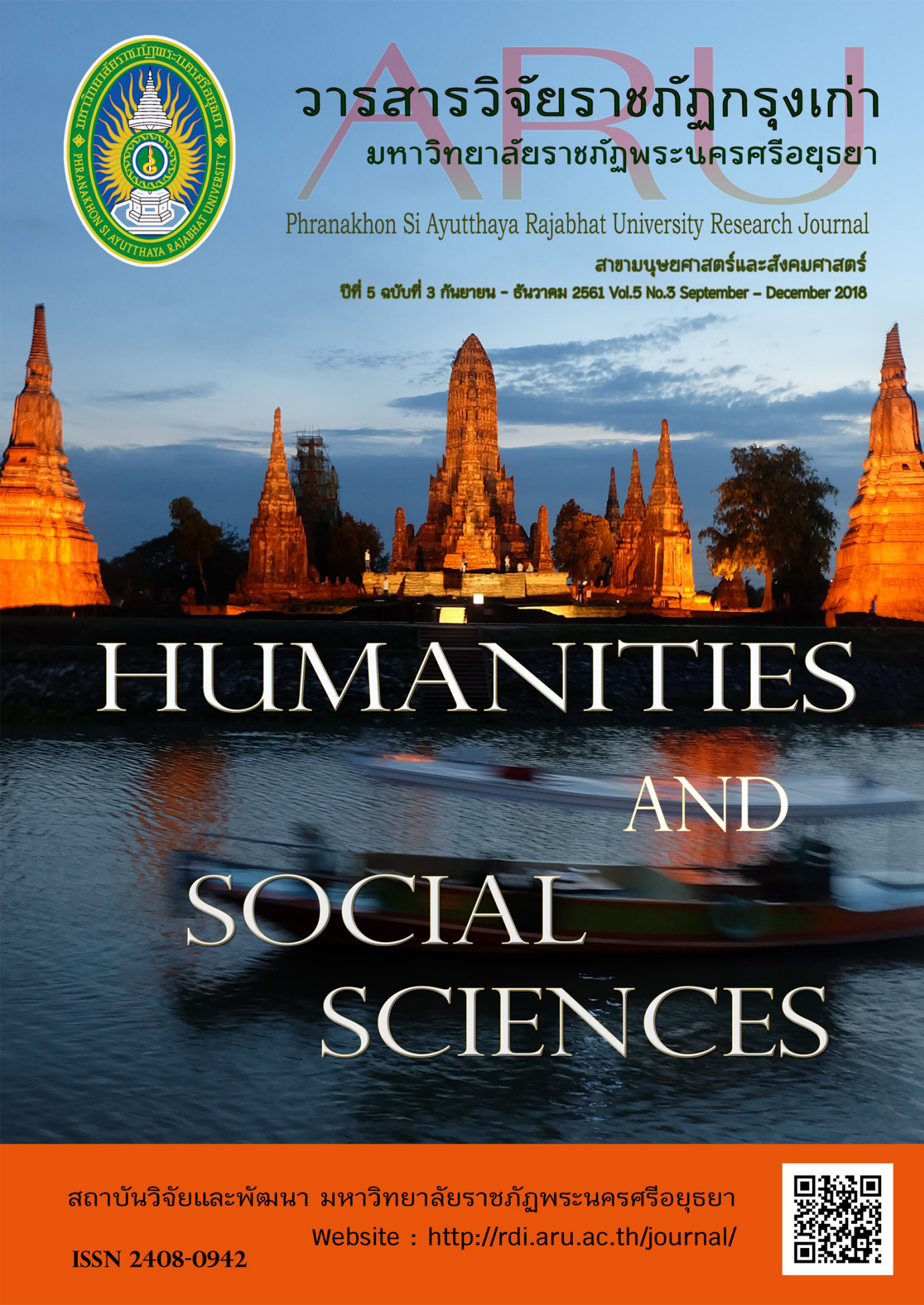
วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University Research Journal

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2561 Vol.5 No.3 September - December 2018



HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Website : <http://rdi.aru.ac.th/journal/>

ISSN 2408-0942



วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University Research Journal

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2561 Vol.5 No.3 September - December 2018

บทความวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด 1-8
2. การศึกษาเปรียบเทียบความคงทนในการทำงานระหว่างเด็กอนุบาลสามที่ได้รับและไม่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบ
มุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 9-14
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 15-22
4. การกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด 23-30
5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 31-38
6. การศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู
(หลักสูตร 5 ปี) 39-46
7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง 47-54
8. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT)
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 55-62
9. การเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อคุณลักษณะทางจิต ทักษะการคิด และผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา 63-70
10. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 71-78
11. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 79-86
12. แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์: กรณีศึกษานักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 87-94
13. รูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม
ของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 95-102

บทความวิชาการ

14. ฐานทัพอเมริกากับการเติบโตทางเศรษฐกิจของนครราชสีมา 103-112
15. การบูรณาการหลักสูตร เพื่อการพัฒนาชุมชนในสังคมไทยให้เข้มแข็ง 113-122

วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ARU Research Journal

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน – ธันวาคม 2561

ISSN 2408 - 0942

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยครอบคลุมด้านบริหารธุรกิจ ด้านการศึกษา ด้านรัฐศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และประวัติศาสตร์
2. เพื่อเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

นโยบายการจัดพิมพ์

วารสารเปิดรับบทความวิจัยแบบเต็มรูปแบบ (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Articles) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยบทความดังกล่าวจะต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และเป็นข้อคิดเห็นของผู้ส่งบทความเท่านั้น

เกณฑ์การพิจารณาบทความ

บทความจะผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานั้น จำนวน 2-3 ท่าน ซึ่งกองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และทรงไว้ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจตีพิมพ์ให้หรือไม่ก็ได้

คำแนะนำในการจัดเตรียมต้นฉบับ

การจัดรูปแบบบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ผู้เขียนบทความสามารถจัดรูปแบบบทความตามตัวอย่างที่แสดงใน Template ซึ่งทางวารสารได้ทำการตั้งค่าขนาดหน้ากระดาษ รูปแบบหน้าแรก รูปแบบและขนาดตัวอักษร คำอธิบายสำหรับการเขียนบทความ วิธีการเขียนเนื้อเรื่อง การเขียนอ้างอิง การเขียนสมการทางคณิตศาสตร์ การใส่ภาพและตาราง ผู้เขียนสามารถดาวน์โหลดเอกสารชุดนี้ได้จากเว็บไซต์ของวารสารหรือศึกษาจากภาคผนวกท้ายเล่มของวารสาร

ข้อมูลเผยแพร่ : <http://rdi.aru.ac.th/journal/>

กำหนดออกเผยแพร่ : ปีละ 3 ฉบับ

มกราคม – เมษายน

พฤษภาคม – สิงหาคม

กันยายน – ธันวาคม

การส่งต้นฉบับบทความ

ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับบทความโดยไม่ระบุชื่อ-ที่อยู่ผู้เขียนจำนวน 1 ชุด และระบุชื่อผู้เขียนจำนวน 1 ชุด โดยบทความวิจัยต้องมีความยาวไม่เกิน 8 หน้า กระดาษขนาด B5 และบทความวิชาการต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า 8 หน้ากระดาษ และไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ B5 พร้อมทั้งกรอกแบบฟอร์มนำส่งบทความ โดยส่งผ่านระบบเว็บไซต์ของวารสารที่ <http://rdi.aru.ac.th/journal>

ขั้นตอนการดำเนินการของวารสาร



ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รองอธิการบดี
คณบดี
ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์

ประดับเพ็ชร

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและวิจัยและพัฒนา

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์	สุขสำราญ	ราชบัณฑิตยสถาน
ศาสตราจารย์ ดร.เอนก	เหล่าธรรมทัศน์	มหาวิทยาลัยรังสิต
ศาสตราจารย์ ดร.รื่นฤทัย	สัจจพันธุ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศาสตราจารย์ ดร.วัชร	งามจิตรเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์	มัลลิกะมาลย์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์	อดิวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์	จันทวานิช	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์	พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตกัลยา	มฤครัฐอินแปลง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ	วรรณธำ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา	รัตนเสนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา	บุญสม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศชาย	สถิตย์พนาวงศ์
ดร.สุรัชักษ์	แซ่เจีย
นายณพดล	ปรารค์ทอง

ฝ่ายจัดการ

นางสาวพรสวรรค์	คล้ายกัน
นางสาวศรินยา	โพธิ์นอก
นายอวิรุทธิ์	เจียมฮวดหลี
นางสาวสุธีรา	มูลดี
นางสาวอัจฉรา	วงศ์หา
นางสาวพิมพ์ประภา	พลรัักษ์
นางสาววิไลวรรณ	สังฤทธิ์
นางสาวบงกช	สมหวัง
นางสาวสุนีย์	ชวนประสงค์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
เลขที่ 96 ตำบลประตู่ชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000
โทรศัพท์ 0-3532-2082 โทรสาร 0-3532-2082

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ
วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2561

รศ.ดร.ฉัฐวิณั สิริธีศิริอรอด
คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รศ.ดร.ธานี เกสทอง
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผศ.ดร.เฉลิมชัย สุขจิตต์
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผศ.(พิเศษ)ดร.ชนาธิป ชินะนาวิน
ผู้ฝึกหัดประจำศาลฎีกา
ศาลฎีกา

รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผศ.บุญไท เจริญผล
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รศ.ดร.บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผศ.ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.ไพรัช สู่แสนสุข
วิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รศ.ดร.สันติ วิจักขณาสัญญ์
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผศ.ดร.รัก ชุมหาณจน์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต
สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผศ.ดร.วรพร ภู่งศ์พันธุ์
คณะอักษรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

รศ.ดร.อัญชลี สารรัตน์
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผศ.ดร.วินัย ผลเจริญ
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผศ.ดร.วิชุกร นาคน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผศ.ดร.วิธัญญา วันโน
คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.อรุณี สันฐิตวิณัย
คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผศ.ดร.ศุภกาญจน์ พงศ์ยี่หล้า
สาขาวิชาประวัติศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.อำนวยการ ปาอ้าย
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

ผศ.ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด Factors Affecting Organizational Loyalty of Employees from P&P Electronics Technology Technology Co., Ltd

มาลินี เกลี้ยงล่า และ บุญสม เกษะประดิษฐ์

สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมืองวิทยาลัยนวัตกรรมการสังคมมหาวิทยาลัยรังสิต
Email : malinee.k@ppetech.com ; Email : bunsom@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 114 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบคือ การวิเคราะห์หาความแตกต่าง T- test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธี Pearson Correlation ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นพนักงานชาย อายุ 25-30 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายพนักงานฝ่ายบริการธุรกิจและส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน อายุงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน และ สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด

คำสำคัญ: บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด, ความจงรักภักดี, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

The aims of this research were to study (1) the personal factors that affecting organizational loyalty of the employees from P&P Electronics Technology Co., Ltd. and (2) the relationship between satisfaction in working performance and organizational loyalty of the employees from P&P Electronics Technology Co., Ltd. The samples were 114 employees P&P Electronics Technology Co., Ltd. that were purposively selected. The statistical analysis included T-test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation. The results found that most of the employees who answered the questionnaires were single males, age between 25-30 years, had bachelor degree, and mostly worked in the business service sector. Also, most of them earned around 20,001 - 30,000 baht with less than 3 years of working experience. The respect in the workplace had the highest score at 3.95, followed by the welfare and compensation that received very high score at 3.77. Also, the employers received high level of score at 3.70, but the growth in career path had the moderate level of score at 3.48. The relationship with workmates had moderate score at 3.39. Moreover, the organizational commitment received very high score at 3.93, followed by the confidence, goal acceptance, and organizational values that also had very high score at 3.75. However, the employee's desire to remain a member of the organization had high level of score at 3.52. For hypothesis testing, the hypothesis 1 which comparing the organizational loyalty by considering the gender, age, marital status, level of education, job department, income, and working experience found that the differences in the levels of employee's education could affect the organizational loyalty. The hypothesis 2 showed that the factors affecting employee's satisfaction in their jobs included supervisor, relationship with colleagues, welfare and compensation, respect, and growth in career path, whereby all of which had the relationship with the organizational loyalty of the employees from P&P Electronics Technology Co., Ltd.

Keywords: P&P Electronics Technology Co., Ltd., loyalty, job satisfaction

1. บทนำ

บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2545 ด้วยทุนจดทะเบียน 50 ล้านบาท ได้ก่อตั้งขึ้นโดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบอุปกรณ์ทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวิศวกรไทย ผลิต จัดจำหน่าย ติดตั้งระบบและบริการหลังการขายครบวงจร มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีและการให้บริการ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ได้จัดทำระบบเครื่องจัดลำดับคิวอัตโนมัติ ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ สื่อประชาสัมพันธ์ จอแสดงอัตราแลกเปลี่ยนต่างๆ เป็นรายแรกๆ ในเมืองไทยที่ผลิตภายในประเทศ จัดจำหน่ายและติดตั้งตามภูมิภาคทั่วประเทศ เริ่มต้นจากหน่วยงานราชการ ที่ว่าการอำเภอฯ ธนาคารต่างๆ อีกทั้งบริษัทฯ ได้ขยายทีมวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และได้เพิ่มเติมในด้านคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ ปัจจุบันปี

2017 บริษัทฯยังคงวิจัยพัฒนาสินค้าและบริการแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่องโดยได้ทำข้อตกลง MOUร่วมกับสถาบันการศึกษามากมายเพื่อสนับสนุนโครงการวิจัยทางเทคโนโลยีต่างๆ โครงการอบรมเสริมสร้างบุคลากร ทั้งระดับช่างเทคนิคและวิศวกรของประเทศไทยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและรับประกันให้แก่ลูกค้าทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนั้นยังได้จัดตั้งทีมวิศวกรช่างเทคนิคและศูนย์ภูมิภาคไว้คอยบริการลูกค้าเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการครบทุกจังหวัด รวมทั้งพัฒนามาตรฐานคุณภาพสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในอนาคตอันใกล้ ซึ่งบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่กำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เนื่องจากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรมีการลาออกอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ต้องสูญเสียงบประมาณ

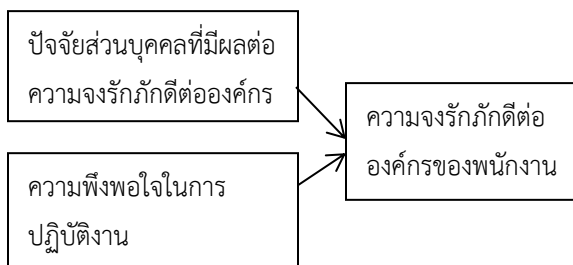
ในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน หัวหน้างานมีภาระในการสอนและฝึกงานให้แก่พนักงานใหม่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรลดลง มีผลถึงภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรรวมถึงค่าใช้จ่ายแฝงอื่นๆตามมามากมาย

ดังนั้น จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารของบริษัทฯ มีความเห็นว่าหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้และถ้ามีความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแล้วก็สามารถนำมาใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด เพื่อนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการศึกษาปรับปรุงและวางแผนพัฒนาพนักงานของบริษัทฯ ให้มีความจงรักภักดีและลดปัญหาการลาออก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ ต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทพีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัดจำนวน 160

คน (ข้อมูล ณ 16 พ.ย. 59) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ สุ่มจากประชากรได้จำนวนไม่ต่ำกว่า 114 ตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของ Yamane (1976) จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

(0.05%)

สำหรับพนักงานของบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด ปัจจุบันมีพนักงานจำนวน 160 คน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{160}{1 + 160 \times (0.05)^2} \\ &= 114 \end{aligned}$$

การเก็บตัวอย่างใช้วิธีเก็บแบบสอบถามอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานต่างๆ และเพิ่มจำนวนแบบสอบถามจากค่าที่คำนวณได้จากเกณฑ์ของ Yamane (1976) เป็นจำนวน 114 ตัวอย่าง

5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิคส์ เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง โดยเป็นแบบสอบถามที่มีการกำหนดให้เลือกคำตอบ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) และข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานโดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลา 3 เดือน (ตั้งแต่เดือนมกราคม - มีนาคม 2560) จำนวน 114 ฉบับ

2) แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

2.1) วารสารต่างๆ และอินเทอร์เน็ต

2.2) หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลและวิเคราะห์หาค่าต่างๆ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ ((Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปของตาราง และความเรียง

2) ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) และทำการ

คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับน้อย

1.0 - 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในระดับน้อยที่สุด

3) ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วยความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) และทำการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับน้อย

1.0 - 1.49 หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานในระดับน้อยที่สุด

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

8.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Window ในการคำนวณ

8.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

8.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) การหาค่าที (T-test)
- 2) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

9. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐาน ทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ จำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมาทำการวิเคราะห์เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปเป็นการจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงรายละเอียดตามตารางและภาพ

1) ข้อมูลด้านเพศของพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวน และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	76	66.45
หญิง	38	33.55
รวม	114	100

จากตารางที่ 1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 66.45 และพนักงานหญิง จำนวน 38 คิดเป็นร้อยละ 33.55

2) ข้อมูลด้านอายุของพนักงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25 – 30 ปี	41	36.13
31 – 35 ปี	27	23.87
36 – 40 ปี	24	21.29
41 – 45 ปี	9	7.74
46 – 50 ปี	7	6.45
51 ปี ขึ้นไป	5	4.52
รวม	114	100

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อายุ 25-30 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.13 รองลงมาได้แก่ 31-35 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.87 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.52 ตามลำดับ

3) ข้อมูลด้านสถานภาพของพนักงาน

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	72	63.22
สมรส	42	36.78
รวม	114	100

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.22 และสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 36.78 ตามลำดับ

4) ข้อมูลด้านระดับการศึกษาของพนักงาน

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	104	91.61
ปริญญาโท	9	7.74

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	1	0.65
รวม	114	100

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.61 รองลงมาการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.74 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.65 ตามลำดับ

5) ข้อมูลด้านฝ่ายงานของพนักงาน

ตารางที่ 5 จำนวน และค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริการธุรกิจ	36	31.61
ฝ่ายขาย	19	16.77
ฝ่ายวิศวกร	27	23.87
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	15	13.56
ฝ่ายผลิต	16	14.19
รวม	114	100

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามฝ่ายงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายบริการธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 31.61 รองลงมา ฝ่ายวิศวกร คิดเป็นร้อยละ 23.87 และน้อยที่สุด คือ พนักงานพัฒนาธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 13.56 ตามลำดับ

6) ข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(บาท)	จำนวน	ร้อยละ
15,000 – 20,000	26	22.58
20,001 – 30,000	34	29.68
30,001 – 40,000	27	23.87
40,001 – 50,000	15	12.90
50,001 – 60,000	5	4.52
60,000 บาท ขึ้นไป	7	6.54
รวม	114	100

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.68 รองลงมารายได้ 30,001-40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 23.87 และน้อยที่สุด คือรายได้ 50,001-60,000 คิดเป็นร้อยละ 4.52 ตามลำดับ

7) ข้อมูลด้านอายุงานของพนักงาน

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	60	52.26
3 - 5	15	12.90
6 – 8	12	10.32
9 - 11	21	18.06
11 ปีขึ้นไป	7	6.45
รวม	114	100

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุงาน ส่วนใหญ่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.26 รองลงมาอายุงาน 9 -11 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.06 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.45 ตามลำดับ

10. สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1) พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย อายุ 25-30 ปี ขึ้นไป สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในฝ่ายพนักงานฝ่ายบริการธุรกิจและมีรายได้ 20,001-30,000 บาท และอายุงานต่ำกว่า 3 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน อายุงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด สรุปผลแล้วแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด โดยสรุปผลแล้วว่าถ้ามีปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น หรือลดลง ก็จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือลดลงในแนวทางเดียวกัน

11. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ดังนั้นหมายความว่าถ้าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าความพึง

พอใจสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น แต่ถ้าปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวมีค่าความพึงพอใจต่ำ จะส่งผลให้พนักงานไม่มีความจงรักภักดีและอาจจะลาออกจากบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) [7] ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ แซ่เตียวและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) [2] ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2557) [1] ที่ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดขอนแก่น โดยพบว่าสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจสูงและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรและความสุขในการทำงานตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน พรพินิจ วงศ์สุนา, 2558) [4] ที่กล่าวว่าความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถความรู้และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคมหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับหน้าถือตาซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 4 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเช่นเดียวกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

(Herzberg, 1950 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์, 2558) [5] ที่กล่าวว่าทำให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความจงรักภักดีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจูไรต์นั แซเตียและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) [2] ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารมีเพียงปัจจัยด้านการศึกษา และอายุงานเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ

12. ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะเป็นพนักงานที่มีความรู้และความสามารถ ดังนั้นทำให้พนักงานเหล่านี้มักมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย เนื่องจากสามารถที่จะย้ายไปทำงานที่ไหนก็ได้ เพราะมีความต้องการจากบริษัทอื่นๆ ดังนั้นถ้าบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด มีพนักงานที่มีการศึกษาสูงหรือมีความรู้ความสามารถควรที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด ควรจะสร้างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความภักดีมากที่สุด ลดปัญหาการลาออกของพนักงาน ทำให้ต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ลดลง

13. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทิศที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปรากฏการณ์และปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์

เทคโนโลยี จำกัด ที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาครั้งถัดไปผู้วิจัยควรจะทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อตรวจสอบของข้อมูลและการศึกษา

2. การศึกษาครั้งถัดไปผู้วิจัยควรจะทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรระหว่างบริษัทเอกชนกับรัฐวิสาหกิจ

14. เอกสารอ้างอิง

- [1] จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดขอนแก่น,” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2557.
- [2] จูไรต์นั แซเตีย และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, “ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ,” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555.
- [3] พรพินิจ วงศ์สุณา, การบริหารเชิงกลยุทธ์, กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ (พ.ว.), 2558.
- [4] พสุ เดชะรินทร์, แนวทางการจัดการองค์กรยุคใหม่, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอมพันธ์, 2558.
- [5] วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮด์ จำกัด (มหาชน),” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557.
- [6] Yamane Taro, Statistics: An Introductory Analysis Third edition, New York: Harper and Row Publication, 1976
- [7] Maslow Abraham, Motivation and Personality, New York: Harper and Row Publishers, 1970.
- [8] Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch, The Motivation to Work, New York: John Wiley and Sons Inc, 1950.

การศึกษาเปรียบเทียบความคงทนในการทำงานระหว่างเด็กอนุบาลสาม ที่ได้รับและไม่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงาน จนสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์

Comparison of working persistence between the children who
received and did not receive the picture cartoon fables as the
role model of commitment to achieve working of Marie Anusorn
School, Buriram province

วิจิตร อาสาสุข

สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

E-mail :arm_from@hotmailcom

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง วัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อเปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานระหว่างเด็กที่ได้รับ (กลุ่มทดลอง) และไม่ได้รับ (กลุ่มควบคุม) นิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล 2. เพื่อเปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานของเด็กที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กชั้นอนุบาล 3 ประจำปีการศึกษา 2560 โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานน้อย จำนวน 30 คน สุ่มเข้า 2 กลุ่ม กลุ่มละ 15 คน เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1. นิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลที่ผู้วิจัยแต่งและเรียบเรียงขึ้นจำนวน 10 เรื่อง 2. แบบสังเกตความคงทนพฤติกรรมในการทำงานโดยเครื่องมือทั้ง 2 ชุดนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพก่อนที่จะใช้ทดลอง ใช้เวลาในการทดลองครั้งละ 20 นาที เป็นเวลา 10 ครั้ง สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยใช้ t-test แบบ independent และเปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลก่อนและหลังการได้รับนิทานภาพการ์ตูน โดยใช้ t-test แบบ dependent ผลการวิจัยพบว่า 1. เด็กที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล(กลุ่มทดลอง) มีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานนานกว่าเด็กที่ไม่ได้รับนิทานภาพการ์ตูน (กลุ่มควบคุม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. หลังการได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล เด็กมีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานนานกว่าก่อนการได้รับนิทานภาพการ์ตูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคงทนในการทำงาน, นิทานภาพการ์ตูน

Abstract

This quasi-experimental research had the objectives including 1. to compare the persistence of working behavior among the children who received (experimental group) and did not receive (control group) the picture cartoon fables as the role model of commitment to achieve working, and 2. to compare the persistence of working behavior of children who received the picture

cartoon fables as the role model of commitment to achieve working, before and after the experiment. The samples consisted of 30 children who were the third year kindergarten students in academic year 2017 of Marie Anusorn School, Buriram province with low persistence of working behavior that were randomly assigned into two groups of 15 children as experimental and control groups. The instruments included 1. ten volumes of picture cartoon fables as the role model of commitment to achieve working that were illustrated and edited by the researcher, and 2. the form for observing the working persistence. Both instruments were tested before implementing the experiment. Each experiment was conducted within 20 minutes for ten times. The statistical analysis included the independent t-test for comparing the persistence of working behavior between the experimental group and the control group and the dependent t-test for comparing the persistence of working behavior before and after receiving picture cartoon fables. The results showed that 1. children who received the picture cartoon fables as the role model of commitment to achieve working (experimental group) had more persistent behavior than those who did not receive (control group) with the statistical significance at the level of .05; 2. after receiving the picture cartoon fables as the role model of commitment to achieve working, the children had more persistent behavior than before receiving the picture cartoon fables with the statistical significance at the level of .05.

Keywords: Working persistence, Picture Cartoon Fables

1. ความสำคัญของปัญหา

เด็กปฐมวัยอายุ 5-6 ปี เป็นวัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเด็กวัยนี้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นไปอย่างรวดเร็ว หากเด็กได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมตามวัยจะทำให้เด็กเจริญเติบโต พร้อมทั้งจะมีพัฒนาการในทุกด้าน นอกจากนั้นยังเป็นการวางรากฐานการเรียนรู้ให้กับเด็กอีกด้วย โดยธรรมชาติแล้วเด็กปฐมวัยส่วนมากจะมีพฤติกรรมที่ไม่อยู่นิ่ง มีการพูดคุย วอกแวกระหว่างการทำงาน เหม่อลอย ขอบลูกออกจากที่อย่างไม่มีเหตุผล ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงานตามที่ครูกำหนดให้ นั่นคือทำงานไม่สำเร็จซึ่งจะมีผลกระทบต่อการเรียนซึ่งงานวิจัยในอดีตส่วนมากจะใช้การเสริมแรงด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น คำชมเชย การปรบมือ การให้ดาว เพื่อปรับพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งไม่ประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าหากมีกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น การใช้นิทานก็จะทำให้เด็กอนุบาลสนใจในการเรียนและยังถ้าเป็นนิทานภาพการ์ตูนด้วยแล้วก็จะยิ่งดึงดูดความสนใจในการเรียนเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงคิดที่จะใช้นิทานภาพการ์ตูนที่ตัวแบบมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลให้เป็นตัวแบบเพื่อดูว่าเด็กอนุบาลจะเลียนแบบตัวละครดังกล่าวหรือไม่ โดยเฉพาะในช่วงเวลา 20 นาที เพราะหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 กำหนดช่วงความสนใจของเด็กอายุ 5-6 ปี มีความ

สนใจประมาณ 15-20 นาที ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานภายในเวลา 20 นาที

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานระหว่างเด็กที่ได้รับ(กลุ่มทดลอง)และไม่ได้รับ(กลุ่มควบคุม)นิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานของเด็กที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลก่อนและหลังการทดลอง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นิทาน 10 เรื่อง ที่มีการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบหาค่า IOC ว่าเรื่องที่ปรากฏในนิทานนั้นสามารถเป็นแบบอย่างความคงทนในการทำงานได้นานหรือไม่

2. แบบสังเกตความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานซึ่งหาความเชื่อมั่นของแบบสังเกตโดยวิธีใช้ความ

สอดคล้องของผู้สังเกต (Inter-Rater Reliability) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะมีผู้สังเกต 2 คน ต่อการสังเกตเด็ก 5 คน ในขณะที่ครูให้งานเด็กทำ ทั้งนี้โดยผู้สังเกตทั้ง 2 คน จะชิตนับพฤติกรรม คือ 1)การลุกออกจากที่นั่งอย่างไม่มีเหตุผล 2)พูดคุยกับเพื่อนรอบข้าง 3)วอกแวกระหว่างการทำงาน 4)หันซ้ายหันขวา และ 5)นั่งเหม่อลอย ภายในเวลา 20 นาที ผู้สังเกตจะสังเกตพร้อมกัน โดยแบ่งเวลาในการสังเกตออกเป็น 4 ช่วง คือช่วงเวลา 0-5 , 5-10 , 10-15 และ 15-20 นาที เมื่อสังเกตครบ 20 นาที จะนำมาตรวจสอบความเหมือนกันหรือตรงกันของพฤติกรรมที่ชิตนับ แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของการสังเกต ตามสูตรความเชื่อมั่นจากการสังเกต = จำนวนที่ประเมินเหมือนกัน /จำนวนที่ประเมินเหมือนกัน+จำนวนที่ประเมินต่างกัน

4.การดำเนินการ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง(Quasi - Experimental Design) ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ขั้นก่อนการทดลอง ใช้แบบสังเกตเพื่อสังเกตความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานของเด็กแล้วคัดเลือกเด็กที่มีความคงทนในการทำงานน้อย 50 คน นำมาสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากจำนวน 30 คน แล้วสุ่มเข้ากลุ่มเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน ใช้คะแนนจากแบบสังเกตความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานเป็นคะแนนก่อนการทดลอง(Prestest)

4.2 ขั้นดำเนินการทดลอง กลุ่มทดลองผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองโดยใช้นิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลแล้วให้งานทำตามที่กำหนดในแต่ละเรื่องส่วน(กลุ่มควบคุม)ให้เรียนตามกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดให้เรียนตามปกติ

4.3 ขั้นหลังการทดลอง หลังจากได้รับนิทานภาพการ์ตูนแล้วขณะเด็กทำงานตามที่กำหนดครูสังเกตพฤติกรรมความคงทนในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล (Postest) ส่วนกลุ่มควบคุมมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานหลังการเรียนเช่นเดียวกัน

4.4 นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สรุปผล แล้วนำมาอภิปรายผล

5.ผลการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบความคงทนในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลระหว่างเด็กอนุบาลกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อนที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเพื่อเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลได้ดังนี้

5.1. ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความคงทนในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลระหว่างเด็กอนุบาลกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ก่อนที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล ของโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์

นิทานเรื่อง ที่	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	df	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1	13.40	.49	13.30	.70	.45	28	.32
2	13.32	.49	13.26	.43	.35	28	.36
3	13.33	.57	13.28	.53	.25	28	.40
4	13.40	.49	13.50	.44	.59	28	.28
5	13.25	.39	13.17	.39	.59	28	.28
6	13.17	.69	13.20	.61	.14	28	.45
7	13.23	.57	13.28	.54	.25	28	.40
8	13.47	.56	13.40	.48	.35	28	.36
9	13.32	.45	13.33	.39	.11	28	.45
10	13.33	.43	13.38	.34	.35	28	.36

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.1.1 จากตารางที่ 1 พบว่าค่าความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานระหว่างเด็กในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 10 เรื่อง

เมื่อคำนวณหาความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานของเด็กในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแทนมุ่งมั่นในการทำงาน

จนสัมฤทธิ์ผลแล้วพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 10 เรื่อง แสดงว่าเด็กในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความคงทนในการทำงานไม่ต่างกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้กิจกรรมนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลกับกลุ่มทดลองเมื่อจบแล้วให้เด็กอนุบาลทำงานตามที่กำหนดในแต่ละเรื่อง เรื่องละ 20 นาที ในขณะที่เด็กอนุบาลทำงาน จะมีครูมาสังเกตพฤติกรรมคือ 1) การลุกออกจากที่นั่งอย่างไม่มีเหตุผล 2) พูดคุยกับเพื่อนรอบข้าง 3) วอกแวกระหว่างการทำงาน 4) หันซ้ายหันขวา และ 5) นั่งเหม่อลอย โดยครู 2 คนจะสังเกตพฤติกรรมเด็ก 5 คนภายในเวลา 20 นาที ครู 2 คนจะสังเกตเด็ก 5 คนพร้อมกัน (คิดเป็น 1 กลุ่ม ทั้งหมดในห้องมี 3 กลุ่ม) โดยแบ่งเวลาในการสังเกตออกเป็น 4 ช่วง คือช่วงเวลา 0-5 , 5-10 , 10-15 และ 15-20 นาที เมื่อสังเกตครบ 20 นาที จะนำมาตรวจสอบความเหมือนกันหรือตรงกันของพฤติกรรมที่ขี้นับซึ่งเป็นผลของการทดสอบหลังการทดลอง (posttest) โดยผู้วิจัยได้ใช้คะแนนทดสอบหลังนี้ไปเปรียบเทียบกับความคงทนในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลระหว่างเด็กอนุบาลที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบ (กลุ่มทดลอง) กับเด็กอนุบาล (กลุ่มควบคุม) ซึ่งได้รับการสอนตามปกติใช้เวลาสอนนาน 20 นาที ขณะสอนจะมีครูเข้าไปสังเกตพฤติกรรมความคงทนในการทำงานเช่นเดียวกับการสังเกตในกลุ่มทดลอง คือ ครู 2 คน สังเกตเด็ก 5 คนพร้อมกัน (คิดเป็น 1 กลุ่ม ทั้งหมดในห้องมี 3 กลุ่ม) โดยมีการแบ่งเวลาในการสังเกตเป็น 4 ช่วง (เหมือนกลุ่มทดลอง) พฤติกรรมที่สังเกตคือ 1.) การลุกออกจากที่นั่งอย่างไม่มีเหตุผล 2.) พูดคุยกับเพื่อนรอบข้าง 3.) วอกแวกระหว่างการทำงาน 4.) หันซ้ายหันขวา และ 5.) นั่งเหม่อลอย หลังจากนั้นนำมาตรวจสอบความตรงกันของพฤติกรรมที่ขี้นับ การหาความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลของเด็กอนุบาลที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบ (กลุ่มทดลอง) กับเด็กอนุบาล (กลุ่มควบคุม) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ว่าเด็กที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลมีความคงทนในการทำงานนานกว่าเด็กอนุบาลที่ได้รับการสอนปกติ (กลุ่มควบคุม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคงทนในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลระหว่างเด็กอนุบาลที่ได้รับนิทาน

ภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล (กลุ่มทดลอง) กับเด็กอนุบาลที่ได้รับการสอนปกติ (กลุ่มควบคุม)

นิทานเรื่อง ที่	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	df	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1	17.78	.91	16.98	.87	2.46*	28	.02
2	17.63	.95	16.60	.70	3.37*	28	.00
3	18.00	.67	17.05	.43	4.61*	28	.00
4	17.91	.67	17.11	.99	2.57*	28	.02
5	17.81	.63	16.88	1.50	2.21*	18.85	.04
6	17.93	.61	17.26	.97	2.23*	23.40	.05
7	17.80	.88	16.67	1.32	2.76*	24.41	.01
8	17.91	.87	16.97	1.32	3.31*	24.32	.03
9	18.13	.80	17.05	1.22	2.88*	24.15	.01
10	18.00	.67	16.71	1.08	3.90*	23.28	.00
รวม	17.89	.38	16.93	.38	6.89*	28	.00

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.2.1 จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานระหว่างเด็กอนุบาลที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล (กลุ่มทดลอง) มีความคงทนในการทำงานนานกว่าเด็กอนุบาลที่ได้รับการสอนปกติ (กลุ่มควบคุม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและแยกนิทานในแต่ละเรื่องซึ่งมีจำนวน 10 เรื่อง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

การหาความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานของเด็กที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลก่อนและหลังการทดลองเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ว่าหลังการทดลองเด็กอนุบาล (กลุ่มทดลอง) มีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงาน

นานกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานของเด็กที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลก่อนและหลังการทดลอง

นิทาน เรื่อง ที่	ก่อนการ ทดลอง		หลังการ ทดลอง		t	df	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1	13.40	0.49	17.78	0.91	18.16*	14	.01
2	13.31	0.48	17.63	0.95	18.70*	14	.01
3	13.33	0.57	18.00	0.66	25.87*	14	.01
4	14.40	0.48	17.91	0.67	22.88*	14	.01
5	13.25	0.38	17.81	0.63	29.06*	14	.01
6	13.16	0.69	17.93	0.60	22.34*	14	.01
7	13.22	0.56	17.80	0.88	19.04*	14	.01
8	13.46	0.55	17.91	0.87	16.63*	14	.01
9	13.31	0.44	18.13	0.80	20.75*	14	.01
10	13.33	0.42	18.00	0.66	27.14*	14	.01
รวม	13.25	0.20	17.90	0.85	40.88*	14	.01

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.3.1 จากตารางที่ 3 พบว่า หลังการทดลองค่าความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานของเด็กที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลมีความคงทนในการทำงานนานกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและแยกนิทานในแต่ละเรื่องซึ่งมีจำนวน 10 เรื่อง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

5.4 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความคงทนในการทำงานระหว่างเด็กอนุบาลสามที่ได้รับและไม่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจน

สัมฤทธิ์ผล ของโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

5.4.1 เด็กอนุบาลที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล(กลุ่มทดลอง)มีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานนานกว่าเด็กอนุบาลที่เรียนตามปกติหรือเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับนิทานภาพการ์ตูน(กลุ่มควบคุม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4.2 หลังการทดลองเด็กอนุบาลที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผลมีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานนานกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.อภิปรายผล

6.1 จากผลการทดลองที่พบว่าเด็กอนุบาลที่ได้รับนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบมุ่งมั่นในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล (กลุ่มทดลอง)มีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานนานกว่าเด็กอนุบาลที่เรียนตามปกติหรือเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับนิทานภาพการ์ตูน(กลุ่มควบคุม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05การที่ผลเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่านิทานภาพการ์ตูนมีอิทธิพลในการเพิ่มความคงทนในการทำงานจนสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้เพราะนิทานภาพการ์ตูนสร้างความสนใจก่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการใช้ภาษาและที่สำคัญนิทานภาพการ์ตูนเป็นตัวแบบที่กระตุ้นให้เด็กเลียนแบบในการทำงานจนสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Bandura [1] กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้จากตัวแบบ (Learning Though Modeling) หรือ การเรียนรู้โดยการสังเกตเป็นการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบเป็นวิธีการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของมนุษย์ Bandura เสนอว่าการเรียนรู้จากตัวแบบเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การฝึกคิดหรือฝึกกระทำตามตัวแบบก็จะส่งเสริมให้ผู้สังเกตจดจำพฤติกรรมของตัวแบบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้นิทานภาพการ์ตูนยังช่วยให้เด็กใส่ใจ มีจิตใจจดจ่อมุ่งมั่นกับงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ลุดจากที่อย่างไม่มีเหตุผล ไม่พูดคุยกับเพื่อนรอบข้าง ไม่เหม่อลอยขณะทำงาน จากการศึกษาวิจัยของดิกสันและคนอื่น ๆ Dix and other [2] ศึกษาการเล่านิทานกับเด็กปฐมวัย ณ โรงเรียนเมืองดิทรอยต์ จำนวน 146 คน โดยแบ่งเด็กออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มทดลองมี 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 หลังจากได้ฟังนิทานแล้วมี

การสนทนา กลุ่มที่ 2 พาไปศึกษานอกสถานที่ กลุ่มที่ 3 แสดงบทบาทเลียนแบบตัวละคร ส่วนกลุ่มที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มควบคุม ได้ฟังนิทานเพียงอย่างเดียว ผลการวิจัยพบว่า เด็กกลุ่มที่ได้ฟังนิทานแล้วได้แสดงบทบาทเลียนแบบตัวละครในเรื่อง นอกจากนี้ไชยพันธ์ แสงทอง[3] ได้กล่าวไว้จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เนื้อหานิทานที่มีเรื่องราวเกี่ยวกับสัตว์เป็นตัวแบบมีภาษาที่เข้าใจง่ายมีรูปภาพประกอบนักเรียนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมการเล่านิทานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6.2 เด็กชั้นอนุบาล 3 เมื่อได้ฟังนิทานแล้วมีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานนานขึ้น คือไม่ลุกออกจากที่อย่างไม่มีเหตุผล ไม่พูดคุยกับเพื่อนรอบข้าง ไม่วอกแวกระหว่างการทำงาน ไม่หันซ้ายหันขวา และไม่นั่งเหม่อลอยภายในเวลา 20 นาที หรือถ้าจะพบพฤติกรรมเหล่านั้นก็จะพบน้อยมาก สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าเด็กมีความคงทนของพฤติกรรมในการทำงานหลังจากได้รับนิทานภาพการ์ตูนนานกว่าก่อนได้รับ นิทานภาพการ์ตูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เพราะเด็กได้รับอิทธิพลจากตัวแบบนิทานภาพการ์ตูนนั่นเองที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไป ผลการทดลองนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของกฤษฎา สังข์ชะระปริชา และประภาพร ปาจิตร [4] ที่ได้ศึกษาผลการจัดประสบการณ์ด้วยกิจกรรมการเล่านิทานประกอบการแสดงบทบาทสมมติที่มีต่อวินัยในตนเอง พบว่าเด็กชั้นอนุบาลที่เรียนโดยการจัดประสบการณ์ด้วยกิจกรรมการเล่านิทานประกอบการแสดงบทบาทสมมติมีวินัยในตนเองสูงกว่าก่อนได้รับกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ครูอนุบาลควรใช้นิทานในการปรับพฤติกรรมเด็กและศึกษาตัวแปรอื่นที่เป็นสาเหตุอันก่อให้เกิดปัญหา ความคงทน ของพฤติกรรมในการทำงาน นิทาน 10 เรื่อง อาจมากเกินไปสำหรับเด็กปรับเป็น 6-8 เรื่อง เป็นต้น

8. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลของการใช้นิทานภาพการ์ตูน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมความขยัน ความอดทน และวินัยสุภาพ เป็นต้น

9. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตร์ภัทร ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ประธานคณะกรรมการสอบ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ ดร.ชูเกียรติ จากใจชน ดร.สมชาย เตียกุล ดร.นงคราญ วงษ์ศรี กรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ด้วยความกรุณาจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ในภาควิชาจิตวิทยาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ชีวิตแก่ผู้วิจัย

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] Bandura, “การเรียนรู้จากตัวแบบ,” Social Cognitive, New Jersey : Prentice-Hall, 1997.
- [2] Dix, and others, “Training Disadvantaged Preschoolers on Various Fantasy Activities Effects on Cognitive Functioning and Impulse Control,” Child Development, 1977.
- [3] ไชยพันธ์ แสงทอง. “การพัฒนาชุดกิจกรรมการเล่านิทาน เพื่อสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน,” วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตร, และวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2546.
- [4] กฤษฎา สังข์ชะระปริชา และ ประภาพร ปาจิตร “การจัดประสบการณ์ด้วยกิจกรรมการเล่า นิทานประกอบการแสดงบทบาท สมมติ” มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2

A Study on Relationship between the Motivation for Achievement of School Administrators and the Components of Organizational Climate of Basic Education Schools under Phanakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2

กิริติภาพัชร์ กษิตติ และ นริสนันท์ เดชสุระ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : gift_army61@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .95 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกระตือรือร้น 2) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the motivation for achievement of school administrators; 2) the components of organizational climate; and 3) the relationship between the achievement motivation of school administrators and the components of organizational climate of basic

education schools working under Phanakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 112 schools school administrators working under Phanakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments were five-rating scale questionnaires for the achievement motivation with the reliability at .95 and for the components of organizational climate with the reliability at .97. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that: 1) for overall and each aspects, the achievement motivation of school administrators was at high level, whereby the highest mean was in self - responsibility, followed by ambition and the lowest mean was in enthusiasm; 2) for overall and each aspects, the components of organizational climate were at high level, whereby the highest mean was in organizational structure, followed by rewards and punishment, and the lowest mean was in tolerance; and 3) the achievement motivation of school administrators had positive relationship with the components of organizational climate at the significance level of .01.

Keywords: achievement motivation of school administrators, component of organizational climate

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถสูงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังได้ [1] งานที่ทำหยาบความสามารถเช่นนี้ ต้องอาศัยทักษะการบริหาร ความพยายาม อดทน และที่สำคัญจะต้องมี “แรงจูงใจภายในอย่างสูง” แรงจูงใจภายในตัวนี้จะเป็แรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่ไปสู่เป้าหมายอย่างไม่มีท้อถอย เป็นแรงขับที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ต่อไป [2] จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) [3] ; สมพล จีรพรชัย [2] ; จารุวรรณ อะคะปัน [4] พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านการรู้จักวางแผน และ ด้านความมีเอกลักษณ์

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเองแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศองค์การ สถานศึกษา ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมได้ดี จะช่วยจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมี

ขวัญกำลังใจ พอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้งานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ [2] จากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers & Porter) [5] ; บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg) [6] ; คิลลี่ (Kelly) [7] และ ดูเบรน (DuBrin) [8] พบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระ และ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษาบางแห่งยังพบปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรค แบ่งพวกของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาบางแห่งไม่ดีนัก [9] แต่ยังไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การดี ส่งผลให้บุคลากรในองค์กร

ตระหนักถึงความสำคัญของการ รักและศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ องค์การสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 164 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 116 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของยามาเน (Yamane) [10] แต่เมื่อเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 112 ฉบับ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็น 112 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านการรู้จักวางแผน และ ด้านความมีเอกลักษณ์

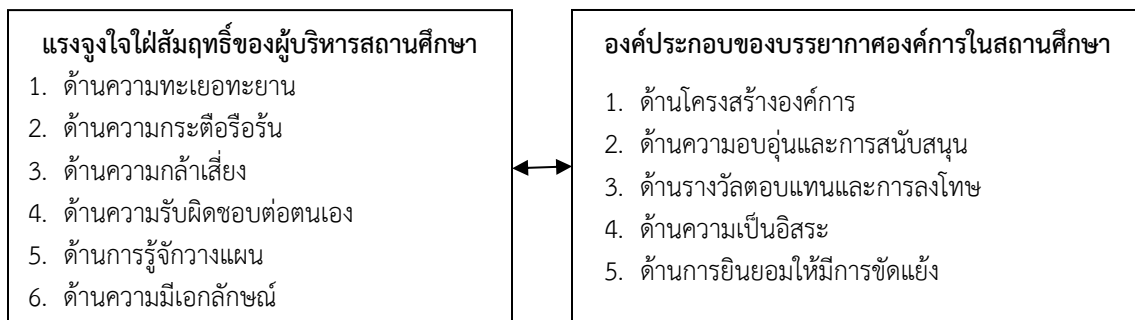
3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระและ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของแมคเคลแลนด์ (McClland) [3] ; สมพล จีระพรชัย [2] ; จารุวรรณ อะคะปัน [4] พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง 5) ด้านการรู้จักวางแผน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ และกำหนดกรอบแนวคิด องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากการสังเคราะห์แนวคิดของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter) [5] ; บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg) [6] ; คิลลี (Kelly) [7] และ ดูเบริน (DuBrin) [8] พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระ และ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง แสดงดังรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 164 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 112 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) [10] โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความทะเยอทะยาน จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความกระตือรือร้น จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความกล้าเสี่ยง จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านการรู้จักวางแผน จำนวน 5 ข้อ และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 6 ข้อ และ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง จำนวน 6 ข้อ

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจนับ โดยได้รับคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.55 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อมูลองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

7. สรุปผลการวิจัย

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

7.1 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความทะเยอทะยาน	4.27	0.45	มาก
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.17	0.49	มาก
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.24	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.28	0.49	มาก
5. ด้านการรู้จักวางแผน	4.19	0.55	มาก
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.18	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกระตือรือร้น

7.2 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของ
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.27	0.48	มาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.20	0.52	มาก
3. ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	4.25	0.45	มาก
4. ด้านความเป็นอิสระ	4.11	0.50	มาก
5. ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง	3.52	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

7.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของ
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	องค์ประกอบของบรรยากาศ						รวมเฉลี่ย
	ด้านโครงสร้างองค์กร	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	ด้านความเป็นอิสระ	ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร		
1. ด้านความทะเยอทะยาน	.599**	.522**	.603**	.543**	.453**		.519**
2. ด้านความกระตือรือร้น	.659**	.708**	.721**	.690**	.483**		.648**
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	.686**	.600**	.652**	.614**	.522**		.600**
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	.662**	.558**	.623**	.627**	.480**		.681**
5. ด้านการรู้จักวางแผน	.655**	.660**	.712**	.676**	.574**		.634**
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	.666**	.624**	.608**	.697**	.566**		.612**
รวมเฉลี่ย	.603**	.624**	.620**	.591**	.605**		.683**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

8. อภิปรายผล

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ จารุวรรณ อะคะปัน [4] เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้านโดยมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านการรู้จักวางแผน ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะนำพาให้สถานศึกษาของตนบรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา แรงจูงใจดังกล่าวมักจะเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว เพราะการบริหารงานในสถานศึกษาต้องทำงานหรือแก้ปัญหาที่มีความยาก และซับซ้อนในแต่ละวัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามแนวคิดของ ศิริรักษา พงษ์หล้า [11] กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเลือกทำงานที่ท้าทาย ขอบแข่งขันกับบุคคลอื่นและตนเองอีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคปัญหา

8.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้านโดย ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ สุซานุช พันธนิยะ [12] เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งสถานศึกษา จัดเป็นองค์การทางการบริการที่มีการจัดองค์การคล้ายคลึงกับองค์การทางการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จัดระเบียบบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยมีการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนที่รวมกันทำให้สำเร็จ โดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่จะได้รับผลงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารมิใช่อยู่อันที่การมีอำนาจบังคับ แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งคือ ความสามารถในการจัดการ ในอันที่จะสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดี ถ้าการบริหารการจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนแล้ว ก็จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่ และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เข้าใจกัน จะเกิดขึ้นน้อย ชีวิตการทำงานในโรงเรียนก็จะมีความสุข ตามแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวี [13] กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน งานในองค์การ มีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ

8.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ สมพล จีรพรชัย [2] เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสถานศึกษา โดยในการบริหารงานสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารงานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีการวางระบบการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคคลรอบข้างคำนึงถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพโดยหากผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะส่งผลให้บรรยากาศองค์การดีไปด้วย ตามแนวคิดของ เมอร์เรย์ [14] กล่าวว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ตั้งไว้

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ไปเป็นแรงจูงใจในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์การ โดยการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ ปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยความเชื่อมั่น ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศองค์การที่ดี

9.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น ไปใช้ในการบริหารงานรวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความตั้งใจ จริงใจ ขยันทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีการชมเชยให้กำลังใจและให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศองค์การที่ดี

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักวางแผน ไปใช้ในการบริหารงานรวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน มีการศึกษา

สภาพปัจจุบัน และปัญหาก่อนเสมอ นอกจากนี้ยังต้องติดตามงานที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และ สม่่าเสมอ ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศองค์การที่ดี

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

9.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

9.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิบัติบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] อรทัย และธนชัย วิวัฒน์, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ใช้งานสมบูรณ์ 5 ปี, ศุครไพศาล, 2553.
- [2] สมพล จีรพรชัย, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.
- [3] McClland, D.C., The achievement society, Prentice Hall, 1961.
- [4] จารุวรรณ อะคะปัน, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1,” การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2558.
- [5] Steers, R.M. & Porter, L., Motivation and work behavior, McGraw-Hill, 1979.
- [6] Brown, W.B. & Moberg, D.J., Organization theory and alienation : A macro approach, John Wiley & Sons, 1980.
- [7] Kelly, J., Organizational behavior : Its data, first principles and applications, Irwin, 1980.
- [8] DuBrin, Applying psychology : Individual and organizational effectiveess, Prentice-Hall, 1984.
- [9] ภพกมล มุขศรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556.
- [10] Yamane, T., Statistics : An introductory analysis, Harper and. Row, 1973.
- [11] ศิริินภา พงษ์หล้า, “อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง,” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- [12] สุชาญ พันธ์นิยะ, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู,” วารสารวิทยบริการ, ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2553.
- [13] ภารดี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา, มนตรี, 2551.
- [14] Murray, E.J., Motivation and emotion, Prentice-Hall, 1964.

การกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด

Juvenile Offender in Narcotic Cases

พัชรินทร์ ชำศิริพงษ์

สาขาวิชาอาชญวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

Email : pacharin.ss@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การกระทำผิดซ้ำในเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับคดียาเสพติด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของการกระทำผิดซ้ำในเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับคดียาเสพติด และเพื่อศึกษาหาแนวทางป้องกันและแก้ไขของการกระทำผิดซ้ำในเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับคดียาเสพติด ใช้วิธีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่ทำงานในกระบวนการยุติธรรมและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการกระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติด และกลุ่มเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับคดียาเสพติด ผลการศึกษาถึงสาเหตุที่เยาวชนกระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติดนั้นเกิดจากหลายๆ ปัจจัย ซึ่งสามารถอธิบายใน 4 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านในระดับบุคคลคือการควบคุมตนเอง (Self-Control) 2) ปัจจัยทางด้านสังคมคือการควบคุมทางสังคม (Social Control) 3) ความผูกพันทางสังคม (Social Bond) และ 4) การคบหาสมาคมที่แตกต่าง (Differential Association) ในการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำของเยาวชนในคดียาเสพติดนั้นจะทำได้ต้องมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบูรณาการกำลังจากองค์กร หน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ ในสังคมให้ความร่วมมือกัน โดยแบ่งเป็นระดับการแก้ปัญหาในระดับปัจเจกชน และในระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

คำสำคัญ: เด็กและเยาวชนกระทำผิด, ยาเสพติด, กระทำผิดซ้ำ

Abstract

This study of recidivism in juvenile narcotic offenses aimed to investigate the causes of recidivism by juveniles in drug cases and also to search for the solutions to prevent and solve the recidivism by juveniles in such cases. In this study, the in-depth interviews were performed with two groups of the respondents, including the people who worked in the judicial process and had experience with the narcotic repeat offenses and the persistent juvenile offenders in narcotic cases. This study showed that the causes of recidivism juvenile in narcotic cases were found to be due to several factors, which could be explained in four theories: (1) Self-Control (2) Social Control, (3) Social Bond, and (4) Differential Association. To effectively solve the problem of recidivism of juvenile drug abuse, the organizations and institutions in society should work together by solving the problem in different levels by focusing on each individual and also supporting from the juvenile justice organizations.

Keywords: Juvenile, Narcotic, Recidivism

1.ความเป็นมาและความสำคัญ

สภาพปัญหาสังคมในปัจจุบันนั้นล้วนมีความหลากหลายและมีการพัฒนารูปแบบไปอย่างมากมาย ซึ่ง

ประเด็นปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่เรควรให้ความสนใจและแก้ไขนั่นก็คือปัญหาการกระทำผิดของเยาวชน โดยเด็กและเยาวชนเหล่านี้ นั้นเป็นวัยที่อยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ

(Transitional period) โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นซึ่งเป็นช่วงที่เชื่อมต่อระหว่างวัยเด็ก เข้าไปสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น(อายุระหว่าง 17-25) ซึ่งช่วงอายุดังกล่าวนี้ในทางอาชญาวิทยาในกลุ่มของ Life-course theory ถือว่าเป็นช่วงอายุที่มีปัญหามากกว่ากลุ่มอื่นๆ เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และช่วงนี้เป็นช่วงที่มีการกระทำผิดมากที่สุดหรือสูงที่สุดโดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 13-18 ปี [1] ส่วนหนึ่งคือการกระทำผิดครั้งแรกของเยาวชนและอีกส่วนหนึ่งคือเยาวชนที่ได้กระทำผิดซ้ำ นั้นสะท้อนให้เห็นถึงว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในด้านการแก้ไข บำบัดฟื้นฟู ซึ่งสถิติคดีเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจฯ ทั่วประเทศ จำแนกตามฐานความผิด ปี 2554-2558 พบว่า ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ เป็นคดีที่สูงที่สุดมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2554 พบว่า ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษนั้นเป็นความผิดที่มากที่สุดนั้นคือร้อยละ 39.5 ซึ่งเมื่อเทียบกับช่วงปีที่ผ่านมาโดยส่วนมากจะเป็นคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินอันต้นแรก [2] ดังนั้นปัญหาอาชญากรรมทั้งในเยาวชนและผู้ใหญ่ นับว่าเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่งทั้งนี้นโยบายของรัฐบาลเองก็ให้ความสนใจในคดีอาชญากรรมมากและได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติอีกด้วย

อย่างไรก็ดีการกระทำผิดครั้งแรกของเด็กและเยาวชนเหล่านี้ก็นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอยู่แล้ว ที่รัฐบาลหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องระดมสรรพกำลังต่างๆ เข้าดำเนินการแก้ไขอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ แต่ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ กลุ่มเด็กและเยาวชนเหล่านี้ยังมีการกระทำผิดอีกหลายๆ ครั้ง หรือกระทำผิดซ้ำอีกหลายๆ ครั้ง ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่ที่หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องระดมสรรพกำลังเข้าดำเนินการป้องกันและแก้ปัญหาดังกล่าวที่ยากยิ่งขึ้นไปอีก ยากกว่าการกระทำผิดครั้งแรกอีกหลายเท่าตัว เนื่องจากการกระทำผิดซ้ำนั้นมีสาเหตุที่เชื่อมโยงหรือได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลายๆ อย่าง ซึ่งบางอย่างก็ไม่เหมือนกับการกระทำผิดครั้งแรก นอกจากนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลเหล่านี้ยังเป็นปัจจัยที่ละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และยากต่อการที่จะค้นหา และยากต่อการที่จะป้องกันและแก้ไขได้ [3]

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นว่าสาเหตุของการที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำนั้นเกิดจากสาเหตุใดๆ โดยศึกษาเฉพาะในคดี

ของยาเสพติด ซึ่งเป็นคดีที่มีสถิติจำนวนร้อยละของคดีเด็กเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจฯ ทั่วประเทศ จำแนกตามฐานความผิดสูงที่สุด

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของการกระทำผิดซ้ำในเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับคดียาเสพติด

2.2 เพื่อศึกษาหาแนวทางป้องกันและแก้ไขของการกระทำผิดซ้ำในเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับคดียาเสพติด

3. ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ใช้ 4 ทฤษฎีในการศึกษานั้นนั่นคือ ปัจจัยด้านในระดับบุคคลคือการควบคุมตนเอง (Self-Control) ปัจจัยทางด้านสังคมคือการควบคุมทางสังคม (Social Control) ความผูกพันทางสังคม (Social Bond) และการคบหาสมาคมที่แตกต่าง

ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self Control) ของ Gottfredson และ Hirschi (1990) ได้อธิบายว่า คนเรานั้นมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดหรือประกอบอาชญากรรมได้ทุกคนเนื่องจากขาดความอดกลั้น ขาดความยับยั้งชั่งใจ (Self restraint) นอกจากนั้นยังอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คนเรามีโอกาสจะกระทำผิดได้อีกด้วย [A]

ทฤษฎีการควบคุมทางสังคม (Social Control) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ตอบคำถามว่าทำไมคนจึงกลายเป็นอาชญากร โดยทฤษฎีการควบคุมทางสังคมมีความเห็นว่าการเบี่ยงเบนเป็นสังขธรรมดาของมนุษย์ คนจะเบี่ยงเบนหรือไม่ยอมขึ้นอยู่กับสถาบันของสังคม หากสถาบันทางสังคมอ่อนแอไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม ข้อผูกพันที่จะทำให้คนตั้งอยู่ในศีลธรรมก็ยอมอ่อนแอไปด้วย ทั้งนี้เพราะสถาบันทางสังคมก็คือสิ่งที่กำหนดข้อผูกมัดแก่สมาชิกในสังคม เมื่อข้อผูกมัดอ่อนลงก็ยอมจะเปิดโอกาสมากขึ้นต่อการเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน ซึ่งเป็นไปโดยอัตโนมัติ [4]

ความผูกพันทางสังคม (Social Bond) ของ Travis Hirschi โดยทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า “บุคคลที่มีพันธะทางสังคมหรือมีความผูกพันทางสังคมน้อย จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมอาชญากรรม” หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้คือ พันธะทางสังคมหรือความผูกพันกับสังคม (Social Bond) ที่เฮอร์ชี่ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความผูกพัน(Attachment) 2) ข้อผูกมัด

(Commitment) 3) การเข้าร่วม (Involvement) และ 4) ความเชื่อ (Belief) [5]

และสุดท้ายคือทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่างในทัศนะของ Sutherland นั้น เชื่อว่าพฤติกรรมอาชญากรเกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ (Learning process) ของบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมของสังคม ไม่ใช่เป็นผลมาจากบุคลิกลักษณะ (Trait) หรือมาจากปัจจัยทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic position) นอกจากนั้น Sutherland ยังเห็นว่าพฤติกรรมอาชญากรของคนเราจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับ การเมือง การปกครอง หรือกระบวนการทางกฎหมาย (Legal process) ทักษะและแรงจูงใจในการกระทำผิด เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลพวงมาจากการคบหาสมาคม หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนผู้กระทำความผิดที่ให้การกล่อมเกลாதั้งทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อตลอดจนรูปแบบในการกระทำผิดอื่นๆ รวมอยู่ด้วย [6]

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาในเรื่องของสาเหตุแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดซ้ำในคดียาเสพติดให้โทษ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก คือ ผู้ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน 5 คน และกลุ่มที่สองคือกลุ่มของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดซ้ำในคดียาเสพติดที่ศาลเยาวชนและครอบครัว จำนวน 5 คน

5. อภิปรายผล

5.1 สาเหตุของการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด

5.1.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคลหรือการควบคุมตนเอง (Self-Control)

จากการที่ได้สัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ในกระบวนการยุติธรรมนั้น นับว่าประการที่สำคัญที่สุดของสาเหตุที่เยาวชนกระทำความผิดซ้ำในคดียาเสพติดนั้นคือ

ปัจจัยทางด้านจิตใจภายในของเยาวชน กล่าวคือเยาวชนไม่สามารถที่จะบังคับจิตใจของตนเองต่อสิ่งเร้าที่ผิดได้ หลงเชื่อตามสังคมที่มุ่งใจให้ทำในสิ่งที่ผิด ตามที่ Gottfredson และ Hirschi มองว่า คนเรานั้นมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดหรือประกอบอาชญากรรมได้ทุกคนเนื่องจากขาดความอดกลั้น ขาดความยับยั้งชั่งใจ (Self restraint) นอกจากนั้นยังอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คนเรามีโอกาสจะกระทำผิดได้อีกด้วย อีกทั้งได้อธิบายถึงรากเหง้าของการควบคุมตนเองไม่ดีหรือการขาดควบคุมตนเอง มีสาเหตุมาจากการขาดการฝึกอบรมเลี้ยงดูที่ดีในวัยเด็ก (Child rearing practice) พ่อแม่หรือผู้ปกครองเด็กที่ขาดการอบรมเลี้ยงดู การดูแลเอาใจใส่ ไม่มีการลงโทษ ห้ามปรามเมื่อเด็กกระทำความผิดหรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนเหล่านี้ จะทำให้เด็กขาดการควบคุมตนเอง (Lack of self control) ในที่สุด เด็กที่ขาดการใกล้ชิด ผูกพันกับพ่อแม่ รวมถึงเด็กที่ขาดการดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่ [7] จากทฤษฎีนั้นว่าสามารถอธิบายถึงเยาวชนที่กระทำความผิดซ้ำในคดียาเสพติดได้อย่างชัดเจน

ในขณะที่เดียวกันข้อมูลการสัมภาษณ์เยาวชนที่กระทำความผิด พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อมูลที่มีประสบการณ์ในกระบวนการยุติธรรมได้ให้ข้อมูลนั้นคือ เยาวชนนั้นขาดความอดกลั้น ขาดความยับยั้งชั่งใจ อีกทั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีโอกาสกระทำความผิด แต่ในทางตรงข้ามในด้านการอบรมเลี้ยงดูของเยาวชนที่กระทำความผิดนี้ นับว่าพื้นฐานและความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับที่ดี มีการอบรมสั่งสอน แต่ด้วยภาระที่ต้องทำงานทำให้มีการปล่อยปละละเลยเยาวชน ส่งผลให้เยาวชนไปเข้าในกลุ่มเพื่อนและชักจูงไปในทางที่ผิด

5.1.2 ปัจจัยด้านสังคม หรือการควบคุมทางสังคม (Social Control)

แน่นอนว่ากลไกการควบคุมทางสังคมนั้นเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุของการกระทำความผิดซ้ำของเยาวชนในคดียาเสพติด นั่นคือดังที่ผู้มีประสบการณ์ในกระบวนการยุติธรรมนั้นได้ให้ข้อวิพากษ์ว่า โทษของเยาวชนนั้นเป็นไปในเชิงการเฝ้าระวัง ฟืนฟูและโทษไม่ร้ายแรง ไม่ว่าจะเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ไม่ต้องรับโทษหรือเด็กอายุน้อยมีการลดมาตราส่วนโทษ ดังนั้นจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่ไม่นำโทษหรือจุดอ่อนของกฎหมายนี้ จึงพยายามที่จะใช้เด็กเป็นเครื่องมือ นั่นก็คือเยาวชนนอกจากจะอยู่ในฐานะผู้กระทำความผิด ในอีกมุมหนึ่งเยาวชนก็อยู่ในฐานะตกเป็นเหยื่อ โดยเริ่มจากการให้

เยาวชนนั้นเสพยาเสพติด จนกลายเป็นผู้เดินยา จำหน่ายยา ส่งผลให้แพร่ระบาดสู่สังคม ชุมชน

ในขณะที่เดียวกันบทสัมภาษณ์จากเยาวชนที่กระทำความผิดก็รู้สึกมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายเมื่อโดนจับกุมและดำเนินคดี แต่ภายหน้าก่อนที่จะโดนจับกุมนั้นเยาวชนมีการรับรู้ว่ายาสเสพติดนั้นผิดกฎหมาย แต่ไม่คิดว่ายาเสพติดนั้นจะเป็นเรื่องที่อันตรายและไม่คิดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญการกระทำผิดนี้ นั่นแสดงให้เห็นถึงทัศนคติของเยาวชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งเป็นกลไกการใช้การควบคุมทางสังคมอย่างเป็นทางการที่สำคัญอีกกลไกหนึ่ง

5.1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันทางสังคม (Social Bond)

ทฤษฎีนี้จะยึดแนวคิดข้อผูกมัดหรือพันธะทางสังคม เชื่อว่าข้อผูกมัดเป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องมีเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยเฉพาะต่อมาตรฐานความประพฤติ แสดงให้ทราบว่าความประพฤติใดที่เหมาะสม ซึ่งเยาวชนนั้นจะกระทำความผิดเมื่อความผูกพันต่อระเบียบ แบบแผนของสังคมขาดสะบั้นลง โดยองค์ประกอบของความผูกพันทางสังคมที่สามารถอธิบายถึงสาเหตุการกระทำความผิดซ้ำของเยาวชนในคดียาเสพติดได้อย่างชัดเจน นั่นคือ ความผูกพัน (Attachment) ข้อผูกมัด (Commitment) และการเข้าร่วม (Involvement) โดยอธิบายได้ดังต่อไปนี้ [8]

1) ความผูกพัน (Attachment) จากข้อมูลของผู้มีประสบการณ์ในกระบวนการยุติธรรมนั้นพบว่าปัญหาของเยาวชนที่กระทำความผิดซ้ำในคดียาเสพติดนั้น โดยมากแล้วประการแรกคือจะเป็นเยาวชนที่มีปัญหาทางด้านครอบครัว พ่อแม่ขาดความดูแลเอาใจใส่ อาจด้วยเพราะภาวะเศรษฐกิจที่ต้องแข่งขัน ทำมาหากิน พ่อแม่หย่าร้าง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิต ทิ้งให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ดูแล นั้นทำให้เด็กขาดความผูกพันในครอบครัว เมื่อโดนสิ่งเร้าและชักจูงไปในทางที่ผิด จึงเข้าสู่การกระทำความผิดได้ง่าย ในขณะเดียวกันจากบทสัมภาษณ์ของเยาวชนที่กระทำความผิดนั้น ก็พบว่าเยาวชนไม่คิดจะกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกด้วยเหตุผลที่ว่ารู้สึกสงสารพ่อแม่ที่ต้องเสียใจกับการกระทำผิดของตน นั่นก็แสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่ทำให้เด็กมีสิ่งยึดเหนี่ยวและจะไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก

2) ข้อผูกมัด (Commitment) จากข้อมูลในการสัมภาษณ์เราจะพบว่า เยาวชนที่กระทำความผิดในทุกคดีส่วนมาก จะไม่อยู่ในระบบการศึกษา โดยถูกจับให้ออกให้

ออก ไม่สนใจการเรียนรู้ ไม่อยากศึกษาต่อ บางคนก็ไม่จบการศึกษาตามพื้นฐานที่รัฐบาลกำหนด อีกทั้งโรงเรียนเองพบว่าเด็กกระทำความผิดก็ให้ออกเพื่อที่จะรักษาสังคม ชุมชนในโรงเรียนนั้นให้ปราศจากปัญหาเหล่านี้ โดยผลักเยาวชนออกจากโรงเรียน การผลักเยาวชนเหล่านี้ออกไปก็เป็นเพียงการแก้ไขปัญหามั่วในโรงเรียน แต่ขณะเดียวกันก็จะสร้างปัญหาให้กับชุมชน ซึ่งบางครั้งก็ไปเพิ่มภาระให้กับสังคมโดยยังไม่มีมาตรการใดที่จะมาช่วยในการแก้ไขปัญหานี้ เมื่อเยาวชนที่อาจกระทำความผิดครั้งแรกถูกผลักออกจากโรงเรียน นั่นก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้พวกเขากระทำความผิดซ้ำอีกเพราะมิได้มีข้อผูกมัดในโรงเรียนและถูกโรงเรียนลงโทษและไม่ให้ออกาสพวกเขา ก็ทำให้โอกาสในการตัดสินใจกระทำความผิดนั้นมีสูงขึ้น

3) การเข้าร่วม (Involvement) จากเรื่องของการศึกษาข้างต้นในการที่เยาวชนที่กระทำความผิดส่วนมากมิได้ศึกษาในระบบ รวมทั้งข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์จากเยาวชนผู้กระทำความผิดนั้นก็ไม่ได้ศึกษาอยู่ในระบบทั้งสองคน โดยพวกเขาจะมีเวลาว่างมากในแต่ละวัน เมื่อไม่มีอะไรทำก็จะไปเล่นกับกลุ่มเพื่อน ซึ่งในขณะเดียวกันเพื่อนบางกลุ่มก็จะชักจูงพวกเขาไปในทางที่ผิด พอเวลาว่างก็ไปมั่วสุมเสพยาเสพติดบ้าง เมื่อมั่วสุมมากๆ เข้าก็เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องคือทำแล้วทำอีก จนกลายเป็นการกระทำความผิดที่รุนแรงและเรื้อรังมากขึ้น

5.1.4 ปัจจัยด้านการคบหาสมาคมที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งนั่นคือเรื่องของสภาพแวดล้อม ชุมชนและสังคม เยาวชนผู้กระทำความผิดส่วนมากนั้นเมื่อมีการสืบประวัติจะพบว่าเยาวชนเหล่านั้นมักอยู่ในแหล่งเสื่อมโทรม มีชุมชนและสภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งมั่วสุม อีกทั้งสิ่งที่สำคัญที่สุดนั่นคือเยาวชนส่วนมากจะเริ่มต้นการใช้ยาเสพติดครั้งแรกจากการเรียนรู้และชักนำจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งตามที่ Sutherland นั้น เชื่อว่าพฤติกรรมอาชญากรเกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ (Learning process) ของบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมของสังคม อีกทั้งยังเห็นว่าพฤติกรรมอาชญากรของคนเราจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ ทักษะและแรงจูงใจในการกระทำความผิด ซึ่งเป็นผลพวงมาจากการคบหาสมาคม หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนผู้กระทำความผิดที่ให้การกล่อมเกล้าทั้งทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อซึ่งในกลุ่มเพื่อนนั้นนับว่าเป็นกลุ่มที่สำคัญที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจและแรงจูงใจในการกระทำความผิดของเยาวชนเป็นอย่างมาก [9]

5.2 วิธีการแก้ไขและป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด

วิธีการแก้ไขและป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติดนั้นจะเป็นแนวทางที่วิเคราะห์จากสาเหตุของการกระทำผิดในข้างต้น โดยในการแก้ไขปัญหการกระทำผิดซ้ำของเยาวชนในคดียาเสพติดนั้นจะทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบูรณาการกำลังจากองค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคมให้ความร่วมมือกัน เช่น กรมพินิจ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยแบ่งเป็นระดับการแก้ปัญหาได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 ปัจเจกชน (Individual)

อันดับแรกคือเริ่มต้นจากการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการสร้างวินัยให้กับตนเอง การสร้างค่านิยมในทางที่ถูกต้องให้เยาวชนให้รับรู้ว่ายาสเสพติดนั้นเป็นสิ่งที่เลวร้าย มิใช่เรื่องโก้หรู

1) สถาบันครอบครัว แน่นนอนว่าเยาวชนที่กระทำผิดส่วนใหญ่มาจากปัญหาของครอบครัว ดังนั้นครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาควต้องมีการสอดส่องดูแลเยาวชนอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้เยาวชนได้มีการแสดงความคิดเห็น และคอยอธิบายและชี้แนวทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนเหล่านั้น ซึ่งหากในวัยเด็กนั้น เด็กได้รับการเลี้ยงดูที่ดี รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด สิ่งใดที่ละเมิดต่อกฎเกณฑ์กฎระเบียบของสังคม อีกทั้งเป็นการสร้างความผูกพันในครอบครัว โตขึ้นมาก็จะไม่กระทำผิด นับว่าเป็นการป้องกันตั้งแต่เริ่มต้น อีกด้านในกระบวนการแก้ไขหลังจากที่เยาวชนกระทำผิดแล้วเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำอีก ก็คือการที่องค์กรหนึ่งใดจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้ปกครองและเยาวชนในการแก้ไขปัญหาควอย่างที่เราเห็นในปัจจุบันที่ได้ทำอยู่นั้นก็คือศูนย์ Counseling ของศาลเยาวชนและครอบครัวที่คอยให้คำปรึกษากับผู้ปกครองและเยาวชนที่กระทำผิดให้เดินหน้าแก้ไขและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ผิดร่วมกัน

2) ชุมชนและสังคม ขึ้นต่อมาคือการยกระดับทางด้านสังคม การดำเนินชีวิต การมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งอีกปัจจัยที่สำคัญคือในด้านการศึกษา โดยการศึกษาหน้านับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของชีวิต เป็นสิ่งที่ส่งผลต่ออนาคตของเยาวชน ดังสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นการประกอบอาชญากรรมของเยาวชนนั้นส่วนมากจะเป็นเยาวชนที่ไม่ได้รับโอกาสในโรงเรียน การ

กระทำผิดเพียงครั้งเดียวก็ไม่อาจที่จะเข้าสู่การศึกษาในระบบได้ ยิ่งทำให้เยาวชนนั้นขาดที่พึ่งพาแหล่งให้ความรู้และขัดเกลาอบรมสั่งสอนให้เยาวชนเรียนรู้ในสิ่งที่ถูกต้อง กลายเป็นปัญหาสังคมต่อไป อีกทั้งการใช้กระบวนการยุติธรรมทางชุมชน เช่น การให้ชุมชนนั้นมีส่วนร่วมกับการตรวจในการแจ้งเบาะแสบกกับตำรวจเมื่อพบสิ่งผิดกฎหมาย การสร้างกิจกรรมให้ชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกไม่ว่าจะเป็นทางด้านกีฬา ดนตรี เป็นต้น ก็นับว่าเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่จะสร้างให้ชุมชนและสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้นปราศจากยาเสพติด

อีกด้านคือ กฎเกณฑ์ของสังคมในการควบคุมความเป็นระเบียบในสังคม เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจมากขึ้น คนรวยกับคนจนจะมีฐานะที่ต่างกันมาก (Flood-Page et al. 2000) และยิ่งการที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ อีกทั้งค่าครองชีพในแต่ละวันมีแต่จะสูงขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคม โดยเฉพาะครอบครัวที่มีฐานะไม่ดี จะทำให้เกิดความกดดันมากขึ้น ซึ่งสิ่งนี้ที่ให้กับคนในครอบครัวอาจมีความคิดที่เบี่ยงเบนไป เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลง (Innovation) หรือการล่าถอย (Retreatism) ตามทฤษฎีความกดดันของ Merton ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นการกระตุ้นให้คนกระทำความผิด และยังโดยเฉพาะกลุ่มเด็กวัยรุ่นที่ถูกกระตุ้นได้ง่าย ก็จะมีโอกาสพฤติกรรมที่จะกระทำความผิดได้ [10] ดังนั้นประเด็นหนึ่งที่ควรคำนึงถึงในการแก้ไขปัญหานี้คือฐานะทางครอบครัวของเยาวชน เนื่องจากฐานะจะเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่จะไปกระตุ้นให้เด็กกระทำความผิดได้ ดังนั้น สถาบันการศึกษาจะดำเนินกิจกรรมของสถาบันใด ๆ จึงควรที่จะต้องพิจารณาถึงฐานะทางเศรษฐกิจของเด็กนักเรียนด้วย นอกจากนี้ การแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศก็เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่จะลดช่องว่างของคนในสังคมได้ ซึ่งจะเป็นการแก้ไขถึงสาเหตุของการเบี่ยงเบนของพฤติกรรมของคนในสังคมได้ส่วนหนึ่งเช่นกัน

5.2.2 กระบวนการยุติธรรม

ในด้านกระบวนการยุติธรรมนั้น บทลงโทษควรมีความรุนแรงมากกว่านี้ เพื่อให้เป็นตัวอย่างกับผู้อื่น ทั้งนี้ต้องให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาล เพื่อให้มีการพิจารณาบทลงโทษให้เหมาะสมกับสภาพของคดีนั้น ๆ ด้วย ในขณะที่เดียวกันกระบวนการฟื้นฟู เยียวยา ก็ควรที่จะมีความ

ร่วมมือกันอย่างมากของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะแก้ไข ติดตามและประเมินผลในเยาวชนที่กระทำผิดและผ่าน กระบวนการยุติธรรมออกไปแล้วให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมิให้เยาวชนเหล่านั้นกลับมากระทำผิดซ้ำอีก

6.สรุปผลการวิจัย

ผลจากการสัมภาษณ์จากทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างนั้นในด้านของสาเหตุของการกระทำผิดซ้ำนั้นมีผลที่คล้ายคลึงกัน คือส่วนมากเกิดจากตัวเด็กและเยาวชนเองที่ขาดความยับยั้งชั่งใจ อยากรู้อยากลอง อีกทั้งยังมีความตระหนักรู้ต่อโทษทั้งจากยาเสพติด และบทลงโทษในกระบวนการยุติธรรมน้อย รวมถึงการที่อาศัยในแหล่งเสื่อมโทรม ขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว ทำให้มีเพื่อนอยู่กับเพื่อน ถูกชักชวนไปในทางที่ผิด

ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์นั้นสามารถพิสูจน์ได้ในทั้ง 4 ทฤษฎีที่ได้ศึกษานั้นคือ ปัจจัยด้านในระดับบุคคลคือการควบคุมตนเอง (Self-Control) ปัจจัยทางด้านสังคมคือการควบคุมทางสังคม (Social Control) ความผูกพันทางสังคม (Social Bond) การคบหาสมาคมที่แตกต่างและปัจจัยด้านโอกาสในการกระทำผิดดังที่ได้อธิบายไว้ในผลการวิเคราะห์

ในส่วนผลของการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ในกระบวนการยุติธรรมในเรื่องของกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหานี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดนั้นคือการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการในแต่ละองค์กร หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพินิจ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศาลเยาวชนและครอบครัว ศูนย์ไกล่เกลี่ย โดยการแก้ไขและป้องกันนั้นเริ่มจากการพัฒนาทางด้านตัวบุคคล สร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวของเด็กและเยาวชน ในด้านของชุมชนสังคม ต้องขจัดยาเสพติดออกจากชุมชนและสังคม สร้างชุมชนและสังคมให้มีระเบียบ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น ยุติธรรมชุมชนหรือโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สุดท้ายคือในกระบวนการยุติธรรมนั้นควรเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตาม ดูแลหลังจากที่เยาวชนได้ออกจากกระบวนการยุติธรรมไปแล้วเพื่อมิให้เยาวชนนั้นกระทำผิดซ้ำ แต่จากข้อจำกัดหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ สถานที่และบุคลากรที่จะให้การบำบัดฟื้นฟู ติดตามผลหลังจากเยาวชนออกจากกระบวนการยุติธรรมไปแล้วไม่เพียงพอต่อคดีที่เกิดขึ้น ทำให้ยากต่อ

การเพิ่มประสิทธิภาพ ดังนั้นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบทลงโทษควรมีความรุนแรงที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างกับผู้อื่น ทั้งนี้ต้องให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาล เพื่อให้มีการพิจารณาบทลงโทษให้เหมาะสมกับสภาพของคดีนั้นด้วย รวมทั้งทำความเข้าใจร่วมกันในผู้ที่อยู่ในระบบกระบวนการยุติธรรมคือ ตั้งแต่ตำรวจ ทนายความ อัยการจนไปถึงศาล เพื่อให้เข้าใจสภาพปัญหาและเป้าหมายของกระบวนการเยียวยา ฟื้นฟูเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด

7.ข้อเสนอแนะ

7.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องประสานความร่วมมือกัน ให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดได้มีโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก จัดทำเป็นทะเบียนของผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสร้างอาชีพให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดจากนั้นมีการประสานกับหน่วยงานที่บำบัด แก้ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชน เพื่อจัดสรรเด็กที่มีความต้องการในการประกอบอาชีพหลังได้รับการปล่อยตัว ให้กับผู้ประกอบการ ในขณะเดียวกันควรให้ความสำคัญกับการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับเด็กและเยาวชนก่อนที่ได้รับการปล่อยตัว เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอาชีพที่ใช่และชอบ ภายหลังการปล่อยตัว ทั้งนี้เด็กและเยาวชนเหล่านี้จะได้มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง ไม่หวนกลับสู่วงจรยาเสพติด นับว่าเป็นการสนับสนุนทางสังคมที่จะเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนนั้นได้กลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติในสังคม ไม่ซ้ำเติมเด็ก

7.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว และสานสัมพันธ์ให้ครอบครัวกับเด็กและเยาวชนมีความเข้าใจกันมากขึ้น สื่อสารกันมากขึ้น

7.3 สร้างโรงเรียนสีขาว โดยเป็นโรงเรียนที่ปลอดยาเสพติด มีการสุ่มตรวจยาเสพติดแบบสุ่ม เปิดโอกาสให้เด็กที่กระทำผิดได้กลับมาศึกษาต่อ รวมทั้งมีครูนักจิตวิทยาที่คอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาเด็กและเยาวชนในทุกๆ เรื่อง เปรียบเสมือนเป็นที่พึ่งพาของนักเรียน

7.4 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์ รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภาคเอกชน อาจเป็นในรูปแบบของการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกัน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย อย่าง Social Network มาช่วยส่งเสริมในการเพิ่มช่องทางให้คำปรึกษา อาทิ การใช้ Application ต่างๆ เช่น Line Social Cam มาปรับใช้ให้เหมาะสม รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางให้คำปรึกษาเหล่านี้ให้เด็กและเยาวชนรวมถึงประชาชนทั่วไปได้รับทราบอย่างทั่วถึง

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] เสกสิทธิ์ สวรรยาธิปัติ, “การกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ยาเสพติด และชีวิตร่างกาย(คดีร้ายแรง) ของเด็กและเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: การศึกษาวิจัยโดยใช้ทฤษฎีการควบคุมตนเอง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.
- [2] กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, “สถิติของเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจทั่วประเทศ จำแนกตามฐานความผิด ปี2554-2558,” ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2558.
- [3] ชัญญกณิต กฤตยา สุริยะมณีและอนุสา เลิศโตมรสกุล, “การกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินในประเทศไทย: แนวทางในการป้องกันและแก้ไขโดยอาศัยปัจจัยที่เป็นตัวทำนายทางด้านอาชีวศึกษา,” งานวิจัยสำนักกิจการยุติธรรม , 2553.
- [4,7-8] ปกรณ์ มณีปกรณ์, อาชีวศึกษาและทันตวิทยา, หจก.เอ็ม.ที.เพรส, 2553.
- [5] พรชัย ชันดี, ทฤษฎีอาชีวศึกษา หลักการ งานวิจัย และนโยบายประยุกต์, หจก.สุนทรพิสัย, 2553.
- [6] กาญจนา คุณารักษ์, “การพัฒนารูปแบบการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด: กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน,” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษาภาควิชาชีพพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.
- [9] จิตราภรณ์ จิตรธร, “การกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินเชิงทฤษฎีการควบคุมตนเอง การควบคุมทางสังคม และการคบหาสมาคมที่แตกต่าง,” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.
- [10] วันเผด็จ หงษ์ทอง, “ปัญหาการยกพวกตีกันของเด็กนักเรียน,” รายงานวิชาการหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม , มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1

A Study of Relationship between Dimension of Teacher Empowerment and Organizational Engagement of Teachers under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational service Area Office 1

เอกพล พันธุ์โชติ และ กิรติ ศรีวิเชียร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : Alesandrojames@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 340 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994 และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .993 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ($\bar{x} = 3.88, SD=0.92$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ($\bar{x} = 3.87, s.d.=0.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ($\bar{x} = 3.49, SD=1.05$) 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวม ($\bar{x} = 4.09, SD=0.96$) และรายข้ออยู่ในระดับมาก และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ รวมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู แต่เมื่อคัดเลือกว่าตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด ปรากฏว่าได้ตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด 3 ตัว คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางลบ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีอิทธิพลทางบวก โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถ ร่วมกันกำหนดค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ประมาณร้อยละ 52

คำสำคัญ: มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู, ความผูกพันต่อองค์กรของครู

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the dimensions of teacher empowerment, 2) the teachers' organizational engagement, and 3) the relationship between dimensions of teacher empowerment and teachers' organizational engagement. By stratified random sampling, there were 340 teachers under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 being included in this study. The research instrument were five-rating scale questionnaires for the dimensions of teacher empowerment with the reliability at .994 and for the teachers' organizational engagement with the reliability at .993. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis and stepwise regression analysis. The results indicates that: 1) the highest mean of the dimensions of teacher empowerment was found in the ability to gain skills (= 3.88, SD=0.92), followed by the opportunities to be praised and accepted (= 3.87, SD=0.96). The lowest mean was found in the acquisition of the resources (= 3.49, SD=1.05); 2) for overall and each aspect, the teachers' organizational engagement was shown to be at a high level (= 4.09, SD=0.96); and 3) the dimensions of teacher empowerment, including acquisition of the resources, support and promotion, information, growth in career path, ability to gain the skills, opportunities for being praised and accepted, were altogether could influence the teachers' organizational engagement. However, when selecting the variables that had the highest influence on teachers' organizational engagement, there were 3 variables, including the ability to gain the skills that could maximally and positively influence, followed by the growth in career path that had negative influence, and, finally, the opportunities to be praised and accepted that had positive influence. These 3 variables could determine approximately 52% of the variation in teachers' organizational engagement.

Keywords: teacher empowerment, organizational sense of belonging of teachers

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบันเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย [1] สำหรับองค์กรทางการศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ถูกนำมาใช้ เช่น ในสถานศึกษาเพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษาด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน เนื่องจากครูเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการจัดการศึกษาและควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบริหารจัดการสถานศึกษาได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาและจัดการศึกษาให้กับนักเรียน [2] ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร

empowerment) เป็นทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทุกองค์กร ประกอบด้วย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ [3] ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับครู ซึ่งผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement) และมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ [4]

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ [5]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจครู และสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ดียังไม่มีผู้วิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไว้อย่างชัดเจน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยของพลิชฐ์ รติสกุลติก [6] พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามแต่ละปีก็มีครูขอย้ายหลายอัตรา และเมื่อลาเพื่อศึกษาต่อ แล้วไม่กลับมาสอนในสถานศึกษาต้นสังกัด

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำไปสู่ความทุ่มเทในงานการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเพิ่มความคงอยู่ในองค์กรเพื่อร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษามิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.3 เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 6 ตัวแปร คือ 1) ด้านการได้รับทรัพยากร 2) ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม 3) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร 4) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ 6) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

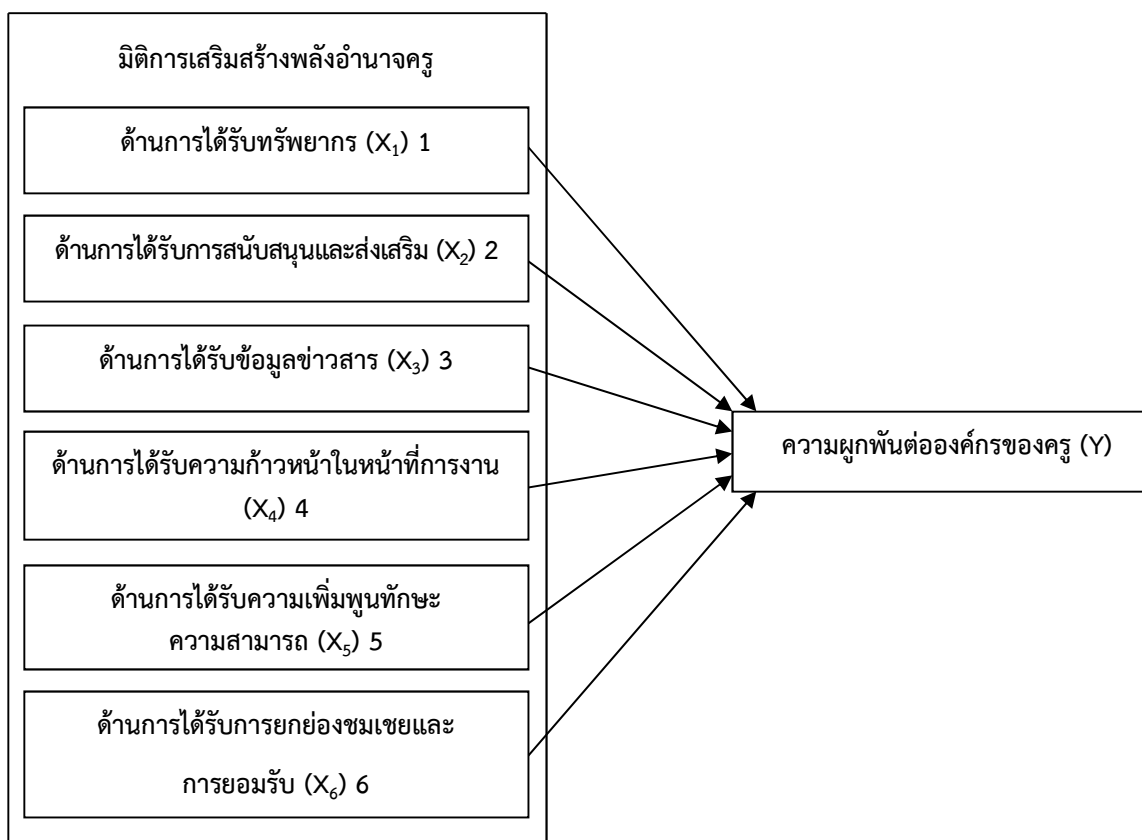
3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีตัวแปรอิสระ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ตามทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter) (อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี) [3] และ กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามแนวคิดของ สเตียร์ [7] มาร์เดย์ และคณะ [8] และพอร์เตอร์ และ ลอว์เลอร์ [9] แสดงดังรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5.สมมุติฐานการวิจัย

มติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

6.วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,239 คน [10]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 340 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน [11] โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งตามอำเภอ แล้วแบ่งจำนวนของกลุ่มตัวอย่างออกตามจำนวนกลุ่มของประชากรโดยใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นดังนี้

6.2.1 แบบสอบถามมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการได้รับทรัพยากร จำนวน 6 ข้อ ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม จำนวน 12 ข้อ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร จำนวน 7 ข้อ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ จำนวน 6 ข้อ และ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.994 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6.2.2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 32 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.993 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมแนบซองปิดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient), การวิเคราะห์การ

ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise regression analysis)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ($= 3.88$, $s.d.=0.92$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ($= 3.87$, $s.d.=0.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ($= 3.49$, $s.d.=1.05$)

7.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถานศึกษาแห่งนี้ประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านคิดว่าปัญหาของสถานศึกษาคือปัญหาของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

7.3 มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู แต่เมื่อคัดเลือกว่าตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด ปรากฏว่าได้ตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด 3 ตัว คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางลบ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีอิทธิพลทางบวก โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันกำหนดความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ประมาณร้อยละ 52 ส่วนด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ไม่มีอิทธิพลหรือไม่

สามารถอธิบายค่าความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูได้

8. อภิปรายผล

8.1 มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ บึงไสย [12] เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก โดยครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในข้อ ผู้บริหารสนับสนุนให้สามารถจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนที่จำเป็นได้ และผู้บริหารจัดสรรครูในโรงเรียนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัด ดังจะเห็นได้จากการกำหนดยุทธศาสตร์สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มียุทธศาสตร์และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบแรงจูงใจให้ได้มาตรฐานและมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความศรัทธาในวิชาชีพและความภูมิใจในการมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ผลงานแบบมืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจครู ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อีกตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อทั้งครู ทีมงาน สถานศึกษา และชุมชน ซึ่งต่างมีส่วนในการช่วยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาบรรลุ

ตามจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่คาดหวัง

8.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุม บำรุงจิตร [13] เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิชาชีพครูเป็นงานที่มีเกียรติ และเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม ครู คือ บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการดำเนินชีวิต ครูส่วนใหญ่จึงมีทัศนคติ ค่านิยมที่ดีกับอาชีพของตน ครูทุกคนจึงพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อันทรงเกียรตินี้ด้วยความตั้งใจเพื่อช่วยให้สถานศึกษาของตนประสบความสำเร็จ เต็มใจปฏิบัติงานทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ อาชีพครูยังเป็นอาชีพที่สามารถปฏิบัติงานได้เกษียณอายุราชการ ทำให้ครูเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สถานศึกษา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นจากการทำงานไม่รู้สึกท้อแท้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

8.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ รวมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู แต่เมื่อคัดเลือกตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด ปรากฏว่าได้ตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด 3 ตัว คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางลบ ทั้งนี้เนื่องจากครูทุกคน ย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และใน บางครั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ครูต้อง ย้ายออกไปอยู่ในสถานศึกษาที่ใหญ่กว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรให้การส่งเสริมครูทุกคน แต่ก็ควรจัด โครงสร้างองค์การที่ครูสามารถทำงานแทนกันได้ ตลอดเวลา เพื่อดำเนินงานที่ราบรื่น และต่อเนื่อง และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มี อิทธิพลทางบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเกียรติ แก้วมณี [4] กล่าวว่า ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจใน งานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกรักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจ ในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับการเสริม พลังในการทำงานแล้วจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ กิจกรรมขององค์กร จะแสดงถึงการมีขวัญและกำลังใจ สูงขึ้น

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 จากการวิเคราะห์หัตถ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ ครู พบว่า ด้านการได้รับทรัพยากร มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรร งบประมาณ ในการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือ และ อุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของ ครู ถ้ามีงบประมาณไม่เพียงพอควรระดมความช่วยเหลือ จากชุมชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนใน การจัดซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ส่วนการ มอบหมายงานผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากร ตรงตามความรู้ ความสามารถ โดยจัดประชุมครูก่อนที่จะ มอบหมายงาน

9.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ ถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูควรกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการ

ประชุมระดมความคิดจากครู และให้ความสำคัญกับ ความคิดเห็นของครูทุกคน

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัญหา และการแก้ปัญหา การ เสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับทรัพยากรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

9.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] อุไรวรรณ ชันดัล, “การศึกษาระดับการเสริมสร้าง พลังอำนาจของบุคลากร สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนัก ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,” วิทยานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัย ศิลปกร, 2551.
- [2] อรุณ โคตรวงษา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.
- [3] อารีย์วรรณ อ่วมตานี, “การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในระบบบริการพยาบาล,” มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, 2550.
- [4] สมเกียรติ แก้วมณี, “การพัฒนารูปแบบการเสริม พลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2555.
- [5] ญัฐพันธ์ เขจรนนท์, พฤติกรรมองค์การ, ซีเอ็ดเคชั่น, 2551.
- [6] พลสิทธิ์ รติสกุลดิลก, “การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2558.

- [7] Steers, Organizational Effectiveness: A Behavioral View, Goodyear, 1991.
- [8] Mowday, et al, "Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism. and Turnover," Journal of Educational Administration, Vol.43, No.3, pp.260-227, 1982.
- [9] Porter & Lawler, Behavior in organizations, McGraw Hill, 1987.
- [10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, "ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ห้องเรียน และครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1," ผู้แต่ง, 2559.
- [11] Yamane, Statistics : an introductory analysis, Harper and Row, 1973.
- [12] กุหลาบ บึงไธย์, "การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2," การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2551.
- [13] ประชุม บำรุงจิตร, "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.

การศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะ ของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี)

A Study of States and Expectation of Administrators and Teachers to Public Mind of the Teaching Profession Students (five-years program)

อัจฉราพรรณ กันสุขะ

สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email: ningyongg@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูประจำการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 352 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random samplings) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) 1 ฉบับซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance: one way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน (post-hoc tests) ใช้การทดสอบเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison tests) โดยวิธีการของ Tukey's ผลการสรุปดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันของการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=.66) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจุบันนักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีจิตสาธารณะด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สูงสุดกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=.70) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=.70) และด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=.69) ตามลำดับ และสภาพความคาดหวังของการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=.64) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูต้องการให้นักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ต้องการให้นักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ในทุกด้าน โดยมีความคาดหวังต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครูด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสูงสุดกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=.67) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=.68) และด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=.69) ตามลำดับ 2. สภาพปัจจุบันและความคาดหวังของผู้บริหารและครู ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียสละ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภาพรวมที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สภาพและความคาดหวัง, จิตสาธารณะ, นักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the current states and expectation of the administrators and teachers to the public mind of teaching profession students (five - years program) based on the school size. The samples were 352 administrators and teachers who were in Ayutthaya province by multistage random samplings, and the research tool was 5-rating scale questionnaire for examining the current states and expectation of the administrators and teachers to the public mind of teaching profession students (five - years program). The obtained data was analyzed by One way analysis of variance (One way ANOVA) and Post-hoc tests by using the Tukey's method. The results were as follows: 1. In overall, the states of public mind of the teaching profession students were at high level ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=.66). When considering each aspect, it was found that the states of public mind of the teaching profession students were also at high level for all aspects. The highest was the public mind in *environmental conservation* ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=.70), followed by the responsibility ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=.70) and the sacrifice ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=.69). The expectation on public mind of the teaching profession students were at high level ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=.64). When considering each aspect, it was found that the administrators and teachers wanted the teaching profession students to have high levels of public mind in all aspects. In the large schools, they also wanted the teaching profession students to have high levels of public mind in all aspects, especially the public mind in *environmental conservation* ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=.67), followed by the responsibility ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=.68) and the sacrifice ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=.69). 2. The current states and expectation of the administrators and teachers on the public mind of teaching professions students (five - years program) in the aspects of their responsibility, sacrifice and environmental conservation were different based on the school size with the level of statistical significance at .01.

KeyWords: The States and Expectation, Public Mind, Teaching Profession Students (five - years program)

1. บทนำ

ยุทธศาสตร์หนึ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น จุดเน้นที่สำคัญประการหนึ่งคือ “เน้นการพัฒนาคน และคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญา รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน [1] โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติ โดยเฉพาะสร้างภูมิคุ้มกันในมิติด้านจิตสำนึก เนื่องจากจิตสำนึกเป็นคุณลักษณะทางจิตที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของมนุษย์ที่สังคมประเทศในปัจจุบันนี้กำลังต้องการความเอื้อเพื่อต่อเพื่อนมนุษย์ การ

ให้ความช่วยเหลือ การเสียสละให้กับคนอื่นอย่างเต็มอกเต็มใจ การดูแลใส่ใจสิ่งแวดล้อมและชุมชน เป็นทุนทางสังคมที่ประเทศกำลังผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อให้สังคมชาติบ้านเมืองสามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุข นั่นคือจิตสาธารณะ (public mind)

การปลูกฝังความสำนึกให้กับบุคคล เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมจึงควรที่จะเกิดขึ้นในสังคมด้วยเหตุนี้ ในปัจจุบัน จึงมีการกล่าวถึงคำว่า “จิตสาธารณะ” เพื่อให้ผู้คนได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะมากกว่าตนเอง สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ [2] ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะไว้ว่า หมายถึง การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อชาติ ซึ่งสอดคล้องกับชายโพธิ์สีตาและคณะ [3] ซึ่งใช้คำว่า จิตสำนึกต่อสาธารณสมบัติ และให้ความหมายว่า การใช้สาธารณสมบัติอย่าง

รับผิดชอบหรือการรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติ ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมในลักษณะของ 1) รับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติด้วยการหลีกเลี่ยงการใช้ และการกระทำที่จะก่อให้เกิดความชำรุดเสียหายต่อสาธารณสมัตินั้นๆ รวมไปถึงการถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลสาธารณสมบัติในวิสัยที่ตนสามารถทำได้ 2) การเคารพสิทธิในการใช้สาธารณสมบัติของผู้อื่นในการใช้สาธารณสมบัติ จึงต้องคำนึงว่าผู้อื่นก็มีสิทธิในการใช้เช่นเดียวกันจะต้องไม่ยึดไว้เป็นของส่วนตัวและไม่ปิดกั้นโอกาสการใช้ประโยชน์ของผู้อื่น และการที่บุคคลจะมีจิตสำนึกสาธารณะได้นั้น จะต้องเริ่มจากจุดเล็กๆ ในครอบครัวเป็นอันดับแรก พ่อแม่และญาติต้องเป็นผู้ปลูกฝังในด้านคุณธรรมและจริยธรรมในกับบุตรหลาน และเมื่อเข้าสู่วัยเรียน สถาบันการศึกษาก็ควรต้องมีกิจกรรมที่จะเอื้อให้นักเรียน นักศึกษาได้แสดงออกถึงการมีคุณธรรม การมีจิตสำนึกสาธารณะเพื่อเป็นรากฐานในการดำรงชีวิตก่อนที่จะออกไปเผชิญกับสังคมในวัยทำงานต่อไป [4]

ในมหาวิทยาลัยปรากฏสิ่งที่เป็นปัญหาพฤติกรรมนักศึกษาที่ขาดจิตสาธารณะ เช่น ฉีกหนังสือห้องสมุดหวังเพื่อประโยชน์ส่วนตน การใช้น้ำประปา การใช้ไฟฟ้าอย่างฟุ่มเฟือยของนักศึกษาในอาคารเรียนและหอพัก พฤติกรรมนักศึกษาที่ไร้น้ำใจ ไม่มีความเสียสละแก่เพื่อนในชั้นเรียน ไม่ช่วยกันรักษาสาธารณะสมบัติของมหาวิทยาลัย มีการขีดเขียนโต๊ะเรียน ในห้องน้ำ อีกทั้งยังไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เพราะรู้สึกเสียเวลา พฤติกรรมดังกล่าวนี้แสดงว่านักศึกษามีพฤติกรรมที่ยังขาดจิตสำนึกสาธารณะมาก [5] สอดคล้องกับปัญพร ศรีปลั่ง [6] ซึ่งได้สรุปปัญหาที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมขาดจิตสาธารณะของนักศึกษาฝึกสอน เช่น ปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือในกรณีที่นอกเหนือจากงานสอน เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของทางโรงเรียนเพราะเห็นว่เสียเวลา และไม่ได้คะแนน หรือประโยชน์จากการช่วยงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ ใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างฟุ่มเฟือย เช่น ไฟฟ้า กระดาษ เป็นต้น ไม่รับฟังการตักเตือนและไม่รู้สึกสำนึกผิดเพราะเห็นว่าผู้ที่ให้คำแนะนำไม่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง เช่น หากผู้ให้คำแนะนำไม่ใช่ครูที่เลี้ยงนักศึกษาจะไม่ใส่ใจคำแนะนำและไม่ปฏิบัติตาม เป็นต้น

กระบวนการผลิตบัณฑิตครูจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะครูที่ผลิตออกไปนั้นต้องไปทำหน้าที่ปลูกฝัง

เยาวชนให้มีความรู้ทั้งทางด้านปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม หากบัณฑิตครูที่ผลิตออกมามีคุณภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ผลผลิตทรัพยากรมนุษย์ของประเทศก็จะดีตามไปด้วย ดังที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตในอุดมคติไทยไว้ 9 ประการ และพอสรุป ได้ ดังนี้ 1) มีความรู้ ทักษะ (ด้านวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีวิต) และความสามารถระดับสากล เรียนรู้ (ใฝ่รู้) ตลอดชีวิต 2) มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำ 3) มีสติปัญญา และวิจรรณญาณ มีชีวิตอย่างเป็นระบบ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ 4) เข้าใจความเป็นจริง ของสังคมไทยและสังคมโลก รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันในระดับสากล และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุข 5) มีความเป็นประชาธิปไตย 6) มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นไทย สามารถใช้ภูมิปัญญาไทยในการพัฒนาประเทศ 7) ตระหนักในคุณค่าทรัพยากร ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น 8) มีจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน และ 9) มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี เนื่องด้วยคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานในระดับอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตนักศึกษาคู ให้เป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (TQF: Thai Qualifications Framework for Higher Education) ดังการกำหนดอัตลักษณ์ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ คือ บัณฑิตมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ คู่จิตสาธารณะ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพื่อมุ่งสนองตอบการเสริมสร้างและผลิตนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีจิตสำนึกสาธารณะได้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ในท้องถิ่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และพัฒนาโครงการ สร้างหลักสูตร ในการผลิตนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี)

2.2 เพื่อศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหาร และครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งหมด 1,866 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 166 คน และครู จำนวน 1,700 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวนทั้งหมด 352 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 39 คน และครู จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random samplings)

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ ขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรตาม คือ สภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) 1 ฉบับซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.72-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 และส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.78-0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance: one way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน (post-hoc tests) ใช้การทดสอบเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison tests) โดยวิธีการของ Tukey's

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

5.1 สภาพปัจจุบันของการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=.66) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจุบันนักศึกษาครูมีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีจิตสาธารณะด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสูงกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=.70) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=.70) และด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=.69) ตามลำดับ และสภาพความคาดหวังของการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=.64) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูต้องการให้นักศึกษาครูมีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ต้องการให้นักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยมีความคาดหวังต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครูด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสูงกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=.67) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=.68) และด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=.69) ตามลำดับ

5.2 สภาพปัจจุบันและความคาดหวังของผู้บริหารและครู ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียสละ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภาพรวมที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีวศศ (หลักสูตร 5 ปี) สามารถอภิปรายผลดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจุบันนักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีจิตสาธารณะด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สูงสุดกว่าทุกด้าน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ให้ความสำคัญกับการมีจิตสาธารณะของนักศึกษา โดยมีฝ่ายกิจการนักศึกษาที่เป็นฝ่ายที่ดูแลนักศึกษาในด้านของการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม และนอกจากนี้ฝ่ายกิจการนักศึกษาที่มีการจัดโครงการในการส่งเสริมการมีจิตสาธารณะให้กับนักศึกษาตั้งแต่อยู่ชั้นปีที่ 1 ปีที่ 5 ให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมและเป็นกิจกรรมที่จัดทุกปี เช่น กิจกรรม Big cleaning day กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เชิงวัฒนธรรม กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมระกวาดดาวเดือน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุพจน์ ทรายแก้ว [7] ได้กล่าวถึง การก่อรูปของจิตสำนึกยังเกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะทางด้านสติปัญญาและการกระทำของมนุษย์อีกด้วย หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าจิตสำนึกเป็น ผลลัพธ์เชิงคุณลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ที่ก่อรูปขึ้นผ่านกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งกระบวนการเรียนรู้นี้มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คุณลักษณะด้านพุทธิสัย ด้านจิตพิสัย ทักษะพิสัย ช่วยการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคคลในสังคมตามกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงไว้ข้างต้นอย่างเป็นระบบเพื่อทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ (มีความรู้ ทศนคติ บุคลิกลักษณะและทักษะ) เป็นสิ่งที่สังคมทุกสังคมต้องดำเนินการผ่านกระบวนการจัดการศึกษาซึ่งในทางสังคมศาสตร์จะเรียกกิจกรรมหรือกระบวนการดังกล่าวว่า เป็นการกล่อมเกลாத่างสังคม (socialization) อันเป็นกระบวนการผลิตซ้ำทางอุดมการณ์ที่มีผลทำให้สมาชิกของสังคมเกิดการรับรู้มีจิตสำนึกและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การกล่อมเกลาท่างสังคมจึงเป็นกระบวนการในการสร้างเสริมการเรียนรู้ให้แก่บุคคลหรือสมาชิกของความรู้ ความรู้สึกร พฤติกรรม การประเมินคุณค่า การสังเคราะห์ การวิเคราะห์ การนำไปใช้ ความเข้าใจ การจำได้ การสร้างจินตนิย การ

จัดระบบคุณค่า การเห็นคุณค่า การตอบสนอง การรับรู้ บุคลิกภาพ การกระทำ ประสพการณ์สังคม

ในสภาพความคาดหวังของการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูต้องการให้นักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ต้องการให้นักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยมีความคาดหวังต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาครูด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สูงสุดกว่าทุกด้าน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าจิตสาธารณะเป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวของนักศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของนักศึกษาครูที่ต้องการให้เกิดขึ้นของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ บัณฑิตมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ คู่จิตสาธารณะ นอกจากนี้ก็มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากิจกรรมพัฒนาจิตสาธารณะเพิ่มเติมเช่น จิตอาสาพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาครูทุกสาขาวิชาได้เข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ ในแต่ละสาขาวิชาของคณะครุศาสตร์ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานของสาขาวิชา โดยกำหนดให้ 1 ปีการศึกษาต้องมีการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้ไปจัดกิจกรรมกับโรงเรียนต่างๆนอกสถานที่ เพื่อฝึกและพัฒนาให้นักศึกษามีจิตสาธารณะ ตามความมุ่งหวังของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับปราโมทย์ โชติมงคล [8] ที่กล่าวว่า กิจกรรมนักศึกษานั้นทำให้กิจการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากการเข้าร่วมกิจกรรม และการเรียนรู้จะสั่งสมในตัวนักศึกษาจนเกิดเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งกิจกรรมนักศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย รู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม ได้มีโอกาสในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ

2) สภาพปัจจุบันของผู้บริหารและครู ในด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความเสียสละ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และสภาพปัจจุบันภาพรวมที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีวศศ (หลักสูตร 5 ปี) แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบันที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีวศศ

(หลักสูตร 5 ปี) พบว่า นักศึกษาวิชาชีพรู (หลักสูตร 5 ปี) ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.05 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.94 และโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย 3.42 ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อม หรือบริบท และความพร้อมด้านต่างๆ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก นั้นแตกต่างกัน ดังนั้นนักศึกษาวิชาชีพรู จึงมี ความรับผิดชอบ ความเสียสละ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มากน้อยแตกต่างกันไปตามธรรมชาติของนักเรียนและโรงเรียน ดังเช่น โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีกิจกรรมค่อนข้างมากในแต่ละปี เช่น งานหัตถกรรมประจำปี งานแข่งขันประกวดเวทีต่างๆมากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก เป็นต้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า นักศึกษาวิชาชีพรู (หลักสูตร 5 ปี) มีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลิกา ผิวเพชร [9] ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตสาธารณะ ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความฉลาดทางอารมณ์ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยและพฤติกรรมการสอนของครู ดังนั้นการที่จะพัฒนาพฤติกรรมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ ต้องได้รับความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนช่วยดูแลป้องกันและแนะแนวทาง และเน้นลักษณะ เขียนงาม [10] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยพบว่า นักศึกษามีจิตสาธารณะอยู่ในระดับดี ร้อยละ 75.30 มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ร้อยละ 98.30 มีความรับผิดชอบต่อสังคมร้อยละ 94.50 และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง 78.10 ซึ่งสถาบันครอบครัวเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพความคาดหวังของผู้บริหารและครู ในด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความเสียสละ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และสภาพปัจจุบันภาพรวมที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพรู (หลักสูตร 5 ปี) ความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบันที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพรู (หลักสูตร 5 ปี) พบว่า นักศึกษาวิชาชีพรู (หลักสูตร 5 ปี) ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.55 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.26 และโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ซึ่งจากข้อค้นพบจากผลการวิจัยจะพบว่า มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากถึง

มากที่สุด และมีระดับความความคาดหวัง แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกัน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องการนักศึกษาครูที่มีจุดเด่นที่นอกเหนือจากความเก่งทางวิชาการ คือ การมีจิตสาธารณะ ทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความเสียสละ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีกิจกรรม การประกวด แข่งขัน ภาระงานต่างๆ และจำนวนนักเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกจากนี้ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าจิตสาธารณะนั้นมีความสำคัญและต้องการให้เกิดในตัวนักศึกษาครูโดยคาดหวังอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก นักศึกษาครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาอนาคตของชาติ คือ เด็กๆ และเด็กๆต้องเติบโตในสังคมซึ่งมีคนมาอยู่รวมกันเป็นสังคมย่อมต้องมีความสัมพันธ์ในรูปแบบการพึ่งพากันคนในสังคมซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป ถ้าคนในสังคมขาดจิตสาธารณะซึ่งนอกจากจะมีผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว องค์กรแล้วการขาดจิตสาธารณะยังมีผลกระทบต่อชุมชนระดับประเทศได้ ผลกระทบต่อบุคคลทำให้เกิดปัญหา คือ สร้างความเดือดร้อนให้กับตนเอง สร้างความเดือดร้อนให้กับคนอื่น ผลกระทบระดับครอบครัวทำให้เกิดปัญหา คือ ความสามัคคีในครอบครัวลดน้อยลง เกิดการแก่งแย่งทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว ผลกระทบระดับองค์กรทำให้เกิดปัญหา คือ การแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในองค์กร ความเห็นแก่ตัวแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การเบียดเบียนสมบัติขององค์กรเป็นสมบัติส่วนตัว องค์กรไม่ก้าวหน้าประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง เป็นต้น [11] นอกจากนี้ดวงเดือน พันธุมนาวิน [12] ได้กล่าวถึงการปลูกฝังจิตสาธารณะไว้ว่า ควรทำการปลูกฝังให้เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก เพราะเป็นช่วงที่เด็กมีความไวต่อการปลูกฝังและส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมเป็นอย่างดี เพราะเด็กยังเป็น “ไม้อ่อนที่ดัดง่าย” การปฏิบัติต่อเด็กอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กทั้งร่างกายและโดยเฉพาะความเหมาะสม ด้านพัฒนาการทางจิตใจของเด็ก จะเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ได้มาก เพราะในวัยเด็กจะสามารถเห็นความแตกต่าง สามารถคิดเปรียบเทียบ คิดแยกแยะวัตถุออกเป็นหมวดหมู่ขั้นตอน รู้สึกคิดโดยใช้การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงได้ เด็กจะเริ่มสนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวแทนการสนใจตนเองซึ่งถ้าเด็กได้รับการปลูกฝังจิต

สาธารณะให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อเติบโตขึ้นจะทำให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจวัฒนธรรม อันจะส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุขกายสบายใจตลอดจนเป็นบุคลากรที่ดี ที่เหมาะสม ของครอบครัวสังคมต่อไป

7. ข้อเสนอแนะการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยผลิตครูและหน่วยงานที่ใช้ผลผลิต เช่น คณะครู ศาสตราจารย์ สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนานักศึกษาครู เพื่อเสริมสร้างและผลิตนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีจิตสำนึกสาธารณะได้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ในท้องถิ่นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF: Thai Qualifications Framework for Higher Education) อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และพัฒนาโครงการสร้างหลักสูตร ในการผลิตนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพต่อไป

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ขยายขอบเขตของการศึกษาโดยทำการศึกษาสภาพและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการมีจิตสาธารณะของนักศึกษาวิชาชีพครู (หลักสูตร 5 ปี) ด้วยการใช้วิธีวิทยาการวิจัยที่หลากหลายมาทำการศึกษ เช่น การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed-Method Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึกและหลากหลายมิติมากขึ้น

2. นำผลการศึกษานี้ไปศึกษาต่อยอดในการพัฒนาเสริมสร้างและผลิตนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีจิตสำนึกสาธารณะ เช่นการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู หรือการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

8. เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 11, คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555.

- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542.
- [3] ชาย โพธิ์สิตาและคณะ, “รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ: ศึกษากรณี กรุงเทพมหานคร. นครปฐม,” สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2540.
- [4] สุคนธ์ธำ เสงี่ยมเจริญ, “การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตสำนึกสาธารณะในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.
- [5] อ้อมใจ วงษ์มณฑา, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,” สถาบันวัฒนธรรมศึกษา กัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2553.
- [6] ปิ่นพร ศรีปลั่ง, “การพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะสำหรับนักศึกษาครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,” ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- [7] สุพจน์ ทราญแก้ว, “จิตสำนึกสาธารณะ การก่อรูปและกระบวนการเสริมสร้าง,” วารสารเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์. ปีที่ 4, ฉบับที่ 1, 2546, หน้า 48-49.
- [8] ปราโมทย์ โชติมงคล, นโยบายกิจการนักศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 8, กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย, 2541.
- [9] อัญชลิกา ผิวเพชร, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน,” วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ 17, ฉบับที่ 1, 2555, หน้า 331-342.

- [10] นางลักษณ์ เขียนงาม, “การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการคิดและจิตสาธารณะในวิชากิจกรรม แนวแนะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่,” วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ปีที่ 1, ม.ค.-มิ.ย, 2553, หน้า. 101-108.
- [11] ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และสังคม สัจจกร, สำนักไทย ที่พึงปรารถนา, เดือนตุลาคม, 2543.
- [12] ดวงเดือน พันธมนาวิน, “การกำหนดปัญหาการ วิจัยและการพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย: ด้าน พฤติกรรมจริยธรรมและด้านอื่นๆ ครั้งที่ 2 วิธีการ วิจัยและเขียนรายงานการวิจัย,” การประชุมทาง วิชาการ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์, 2538.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

Factors Affecting Workers, Good Citizenship Behaviors in A Nonprofit Organization

สาริศ ยิ้มเยื่อน และ ชูเกียรติ จากใจชน

สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
Email: saris@slc.ac.th ; Email: chukiatt@slc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับของทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน 2) ความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร และ 3) ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นในสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยจำนวนปีที่บุคลากรใช้ในการศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่ 17.66 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยที่ 11.11 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่งได้

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, ความไว้วางใจในผู้นำ

Abstract

The objectives of this research were: to study: 1) the level of human capitals, perception of organization justice, trust in the leader and good citizenship behaviors of the office workers, 2) the relationship between human capital, perception of organization justice, trust in the leader and good citizenship behaviors, and 3) the variables in predicting good citizenship behaviors. The samples were 133 workers in a non-profit organization that were randomly selected by using stratified random sampling. The data were collected by 5 five-point-Likert scale questionnaire and statistically analyzed by correlation and multiple regression. The research findings were: 1) the human capitals, which consisting of the number of years for education and the number of years for working in the organization that accounting for 17.6 and 11.11 years, respectively, were shown to have high levels of perception in organization justice, trust in the leader, and good citizenship behaviors scores; 2) there were positive inter-correlations between the organization justice, trust in the leader and good citizenship behaviors; 3) perception of organization justice could predict the good citizenship behaviors of the office workers in a nonprofit organization.

Keyword: good citizenship behaviors, perception of organization justice, trust in the leader

1. บทนำ

องค์การประกอบด้วยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่อยู่รวมกันภายในองค์การและนำความรู้ ความสามารถ และทรัพยากรต่างๆ มาใช้ทำกิจกรรมเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งความสามารถของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเสริมสร้างความมีศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์การ และสามารถทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ แต่บุคคลที่อยู่ภายในองค์การจะมีทั้งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมที่รวมตัวกันเป็นกลุ่ม แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการได้รับการจูงใจ (motivation) และรูปแบบของการเป็นผู้นำ (leadership style) ในระหว่างที่อยู่ในองค์การ

ปัจจุบันเป็นยุค Thailand 4.0 ซึ่งเป็นยุคแห่งการนำเทคโนโลยี และความคิดแบบนวัตกรรมเข้ามาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในองค์การส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การให้สามารถก้าวทันถึงการเปลี่ยนแปลงได้ ไม่เว้นแม้แต่อ้องค์การที่ดำเนินกิจการโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในองค์การ โดยการระบุหรือกำหนดให้บุคคลได้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากองค์การมีบุคลากรที่มีทุนมนุษย์ ที่ประกอบด้วยความรู้ที่สั่งสมมาตั้งแต่เริ่มศึกษาจนถึงการศึกษาสูงสุดหรือจำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มากเท่าไรก็จะส่งผลให้องค์การมีแนวโน้มที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี หรือมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรจะมีความเต็มใจปฏิบัติงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ โดยมีได้หวังผลตอบแทน เช่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน การคำนึงถึงผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมข้างต้น จะส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการดำเนินงาน และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจนา กัญจา [1] ที่พบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุด (จำนวนปีที่ศึกษา) สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ นอกจากความรู้แล้ว ประสบการณ์ในการทำงานยังมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา สุบุญสันต์ [2] ที่พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือที่ต่างกัน นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการรับรู้ความยุติธรรม จะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีศักยภาพในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ ดังเช่น งานวิจัยของ ยุวดี อัมมิกะกุล [3] อย่างไรก็ตาม แม้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอาจจะสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ แต่ก็อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้อุบัติการณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะจากการสำรวจความต้องการของคนงานประมาณ 500 คน ของเดวิส (Davis, 1957:168) พบว่าคนงานต้องการความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และยังมีความต้องการผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีด้วย สมพร สุทัศนีย์ [4] เนื่องจากความไว้วางใจในผู้นำมีความสำคัญซึ่งทำให้เกิดความสนใจในการให้ความร่วมมือ และความพยายามที่จะช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจในผู้นำจะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการร่วมมือปฏิบัติงานและร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจนองค์การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อลงกต จิตต์ปราณี [5] ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร แห่งหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยให้ผู้บริหารองค์การนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารบุคลากร โดยมุ่งหวังให้องค์การมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

2.วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับของทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยร่วมกันทำนาย พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

3. นิยามปฏิบัติการ

3.1 พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่มีความสนใจ และมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้ร้องขอ และนอกเหนือจากที่องค์กรมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.2 ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ที่สั่งสมอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล โดยบุคลากรได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 2 อย่าง ได้แก่ จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้องค์การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง โดยมีกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใสและสามารถตรวจได้ และบุคลากรมีการรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันกับบุคลากรในองค์กร

3.4 ความไว้วางใจในผู้นำ หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกต่อผู้นำในทางบวก โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

4. ประโยชน์ของการวิจัย

4.1 ทำให้ทราบถึง ระดับทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรม

เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

4.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

4.3 ทำให้ทราบปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

จากการศึกษา ผู้บริหารองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 ทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

5.2 ทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานของสถานพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน บุคลากรของมูลนิธิแห่งหนึ่ง จำนวน 2 คน และบุคลากรสำนักงานของสถาบันการศึกษา จำนวน 58 คน รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นในสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน จำนวน 133 คน

6.2 ตัวแปรที่ศึกษา

6.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ทุนมนุษย์ 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ 3) ความไว้วางใจในผู้นำ

6.2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

7. วิธีดำเนินการวิจัย

7.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิดของ Organ (1988) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ ครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 4 ข้อ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น จำนวน 5 ข้อ ด้านการให้ความร่วมมือ จำนวน 5 ข้อ และ ด้านการสำนึกในหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรม 3 ด้าน ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ ครอบคลุมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน จำนวน 7 ข้อ ด้านกระบวนการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ จำนวน 7 ข้อ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในผู้นำ โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิดของ Misha (1996) ประกอบด้วยความไว้วางใจในผู้นำ 4 ด้าน ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ ครอบคลุมความไว้วางใจในผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถของผู้นำ จำนวน 10 ข้อ ด้านการเปิดเผยข้อมูลของผู้นำ จำนวน 9 ข้อ ด้านความห่วงใยที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 9 ข้อ และความน่าเชื่อถือของผู้นำ จำนวน 5 ข้อ

7.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence) หรือ IOC โดยใช้ค่า $IOC \geq 0.67$ และหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item- Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94 และ 3) ความไว้วางใจในผู้นำองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97

7.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

7.3.1 สถิติพื้นฐานทั่วไป อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงาน ในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย เพศ และระดับการศึกษา ค่าร้อยละ (Percentage) และระดับของตัวแปร 1) เพศ 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3) ความไว้วางใจในผู้นำ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

7.3.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยร่วมทำนายของตัวแปร

8. สรุปผลการวิจัย

8.1 ระดับของทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 แสดงระดับของทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทุนมนุษย์			
จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา	17.66	2.19	Max 23 Min 12
ประสบการณ์ในการทำงาน	11.11	10.10	Max 40 Min .1
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร			
ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน	3.47	.64	มาก
ด้านกระบวนการการแบ่งปันผลตอบแทน	3.45	.83	มาก
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.77	.72	มาก
รวม	3.56	.62	มาก
ความไว้วางใจในผู้นำ			
ด้านความสามารถของผู้นำ	3.96	.83	มาก
ด้านการเปิดเผยข้อมูลของผู้นำ	3.95	.80	มาก
ด้านความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	.88	มาก
ด้านความน่าเชื่อถือของผู้นำ	3.83	.91	มาก
รวม	3.91	.81	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.55	.42	มาก
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.68	.39	มาก
ด้านการมีความอดทนอดกลั้น	4.08	.51	มาก
ด้านการให้ความร่วมมือ	3.76	.68	มาก
ด้านการสำนึกในหน้าที่	4.11	.45	มาก
รวม	3.84	.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง มีจำนวนปีที่ใช้นิการศึกษาเฉลี่ยที่ 17 ปี 6 เดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยที่ 11 ปี 1 เดือน และพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8.2 การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทุนมนุษย์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

	t-ed	t-work	JUS	TL	COB
t-ed	1	-.11	.14	.09	.16
t-work		1	-.07	-.30**	-.08
JUS			1	.43**	.45**
TL				1	.29**
COB					1

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

t-ed คือ จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา

t-work คือ ประสบการณ์ในการทำงาน

JUS คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

TL คือ ความไว้วางใจในผู้นำ

COB คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8.3 การศึกษาปัจจัยร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ตัวทำนายระหว่างทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

ตัวแปรทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	.25	.04	.51	6.17	.01
ค่าคงที่ (Constant) = 2.89 R = .51 R2 = .26 R2adj = .25 t = 6.17					

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรทำนายระหว่างทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .51 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 26 ($R^2 = .26$) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ (COB)} = 2.89 + .25 (\text{JUS})$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน (COB)} = .51 (\text{JUS})$$

9. อภิปรายผล

9.1 ระดับของทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

9.1.1 บุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง มีจำนวนปีที่ใช้ในการศึกษาน้อยที่สุด

จำนวน 12 ปี มากที่สุดจำนวน 23 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 17 ปี 6 เดือน อาจเนื่องจากบุคลากรเลือกเส้นทางการศึกษาส่วนมากจะศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษาศึกษามัธยมศึกษา และระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

9.1.2 บุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด คือ 1 เดือน มากที่สุดจำนวน 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 11 ปี 1 เดือน อาจเนื่องจากเป็นช่วงเวลาของการมอบรางวัลปฏิบัติงานนาน ให้แก่ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-25 ปี และรวมถึงองค์กรมีการจัดระบบสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น สิทธิการรักษาพยาบาลทั้งสำหรับตนเองและครอบครัว และรางวัลบุคลากรดีเด่น ถือเป็นการจัดสวัสดิการเพื่อการธำรงรักษาและดึงดูดบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และเป็นการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองตามความต้องการซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) กล่าวว่าการปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) 3) ความต้องการความรักและความ เป็นเจ้าของ 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่าง

9.1.3 บุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากบุคลากรรับรู้ ว่าได้รับผลตอบแทนเป็นไปตามความคาดหวัง และรับรู้ว่าการมีความโปร่งใสในกระบวนการที่ใช้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลตอบแทน รวมถึงรับรู้ได้ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมีการปฏิบัติกับบุคลากรทุกระดับด้วยการให้เกียรติและเสมอภาคกัน

9.1.4 บุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง มีความไว้วางใจในผู้นำ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ปัญหาในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานได้ และยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและภายในหน่วยงาน เช่น การสัมมนาประจำปี ทำให้บุคลากรสำนักงานเกิดการรับรู้ถึงความสามารถ การดูแลเอาใจใส่จากผู้นำของตนเอง ซึ่งจะเกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยเต็มใจจนกว่างานจะประสบความสำเร็จ

9.1.5 บุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากองค์กรมีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่ดี ส่งผลให้บุคลากรรับรู้วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

9.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

9.2.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง นั้นแปลว่า บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมมากเพียงใดก็ตาม ก็จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้นเพียงนั้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนกับ ความรู้ความสามารถ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าบุคลากรได้รับ

ผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ ก็จะมี ความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ James Stacy Adams ที่กล่าวว่า โดยปกติพนักงานจะรับรู้ว่าผลตอบแทนในการทำงานของเขาอย่างมีความสัมพันธ์กับผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ยวดี อัมมิกะกุล [3] ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร ด้านกระบวนการขององค์กร และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.2.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า ความไว้วางใจในผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่งนั้น แปลว่า บุคลากรที่มีความไว้วางใจในผู้นำในระดับที่สูงก็จะมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้เพราะความไว้วางใจเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา สระทองมอญ [6] พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.3 ปัจจัยร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาตัวทำนายร่วมระหว่างทุนมนุษย์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ .51 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงาน ในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 25.6 ($R^2 = .26$) ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพงษ์ โพธิ์เจริญ [7] พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ Banerjee,Richa and Banerjee,Subeer [8] พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 21

10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

10.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

10.1.1 จากผลการวิจัย พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมที่สูงขึ้น ทั้งนี้ องค์การอาจมีการจัดโครงการชี้แจงการบริหารคำตอบแทนประจำปี เพื่อเพิ่มความรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากรทั้งเก่าและใหม่ และยังเป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความสำคัญกับบุคลากรอีกด้วย

10.1.2 จากผลการวิจัย พบว่าความไว้วางใจในผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานในองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหัวหน้างานให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรเพื่อให้มีระดับของความไว้วางใจในผู้นำเพิ่มมากขึ้น เช่น การฝึกอบรมการพัฒนาการเป็นผู้นำ ความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และสามารถวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งมีความห่วงใยบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

10.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

10.2.1 ทำการศึกษาบุคลากรทุกระดับขององค์การ เพื่อจะรับรู้ทัศนคติของบุคลากรทุกระดับในองค์การ ซึ่งจะทำให้ผลงานวิจัยครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดขององค์การ

10.2.2 ทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มเติม เช่น รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร หรือความพึงพอใจในงาน

11. เอกสารอ้างอิง

[1] กัญจน กัญญา, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีแห่งชาติ,” หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

[2] สุกัญญา สุนทรสันต์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน),” หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.

[3] ยุวดี อัมมิกะกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางจังหวัดเพชรบุรี,” หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556.

[4] สมพร สุทัศน์ีย์, มนุษย์สัมพันธ์ พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.

[5] อลงกต จิตต์ปราณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs)ในเขตจังหวัดนครปฐม,” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

[6] วาสนา สระทองมอญ, “ความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความเกี่ยวพันในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานชำแหละไก่สดแห่งหนึ่ง,” หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, 2553.

[7] อีรพงษ์ โพธิ์เจริญ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี,” หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555.

[8] Banerjee,Richa and Banerjee,Subeer, “A Study of Perceived Organizational Justice, Trust, and Organisational Citizenship Behaviour,” International Journal of Business and Management · August 2013.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1

A study of Relationship between Implementation of Tablets For Education and Achievement of National Test (NT) of Third Grade Students in Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

ศิริรัตน์ เรืองฉาย และ รวีวัตร สิริภูบาล

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email: sirat_8@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ การนำ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านเหตุผล และความสามารถด้านคำนวณ และ 3) การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) รวมความสามารถ 3 ด้าน อยู่ในระดับต่ำ โดย มีความสัมพันธ์กับความสามารถด้านภาษา และความสามารถด้านเหตุผล ในระดับต่ำ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถด้านคำนวณ

คำสำคัญ: การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the implementation of tablets for education by the school administrators, 2) the achievement of National Test (NT) of the third grade students of primary schools, and 3) the relationship between implementation of tablets and achievement of National Test (NT) of the third grade students in the primary schools under

Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 186 school administrators working under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with the reliability at .96. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that: 1) for overall and each aspect, the administrators could implement the tablets for education at a high level, ranking from high to low as following, leading, planning, organizing, and controlling; 2) the achievement of National Test (NT) of the third grade students were shown to results in the scores, ranking from high to low, as following, language ability, logical ability and computational capability; and 3) in overall, the administration of tablets for education was shown to have weak relationship with the achievement of National Test, of which having some involvement with language and logical abilities, but not computational capability.

Keywords: implementation of tablet for education, achievement of National Test

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

นโยบายภาครัฐโดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 [1] ด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาตินั้น รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายที่ชัดเจนเพื่อเร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้เป็นเครื่องมือยกระดับคุณภาพและกระจายโอกาสทางการศึกษา จัดให้มีระบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเป็นกลไกในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีพ พัฒนาเครือข่ายและพัฒนาระบบไซเบอร์โฮม (Cyber home) ที่สามารถส่งความรู้มายังผู้เรียนโดยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ส่งเสริมให้นักเรียนทุกระดับชั้นใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต (Tablet) เพื่อการศึกษา โดยจัดหาเครื่องแท็บเล็ตพีซี (Tablet PC) ให้แก่โรงเรียน ซึ่งเริ่มทดลองดำเนินการในโรงเรียนนำร่องสำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา พ.ศ.2555 ควบคู่กับการเร่งพัฒนาเนื้อหาที่เหมาะสม ตามหลักสูตรบรรจุลงในแท็บเล็ตพีซี รวมทั้งจัดทำระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายตามมาตรฐาน การให้บริการในสถานศึกษาที่กำหนด โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย [1]

จากแนวนโยบายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเป็นปัจจัยและเป็นมิติสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาให้ก้าวสู่ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของสังคมโดยรวม และจะเป็นมิติของการสร้างกระบวนการทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของระบบการ

จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้การศึกษาในยุคปฏิรูปในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 -2561) ดังนั้น “แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา (Tablet for education)” จึงกลายเป็นเครื่องมือด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่สำคัญและมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อการปรับใช้ในการสร้างมิติแห่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคสังคมสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซึ่งแนวนโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้นที่จะใช้สื่อแท็บเล็ตให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ตามศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา มีผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารการศึกษา ซึ่งต้องมีกระบวนการทัศน์ใหม่ในการศึกษาด้วยการกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมให้ทุกคนนำไปปฏิบัติได้ [2] ซึ่งการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การต้องอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [3]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท เพื่อให้นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ ซึ่งกำหนดเป็น

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน เช่น ส่งเสริมสนับสนุนการนำ การทดสอบ O-NET ประเมินผล PISA และระบบการ ทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อ พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน ใน ปีการศึกษา 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน มีนโยบายที่จะประเมินนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 ในความสามารถพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ความสามารถ ด้านภาษา (Literacy) ด้านคำนวณ (Numeracy) และ ด้านเหตุผล (Reasoning Abilities) ซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จะเป็นการ ทดสอบระดับชาติ (National Testing : NT) [4] จาก การศึกษาของ กุญฑลดา ศรีเทพ [5] ชี้ให้เห็นว่า การ เรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์ที่สร้างขึ้นบนแท็บเล็ตส่งผลให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน

ในปีการศึกษา 2557 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ได้จัดดำเนินการ ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกัน คุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2557 ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โดยผลการประเมิน คือ ความสามารถด้านภาษา คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.09 ความสามารถด้านคำนวณ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 39.97 และความสามารถด้านเหตุผล คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.94 สำหรับร้อยละของจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ คุณภาพ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ทุก รายด้าน ระหว่างระดับเขตพื้นที่การศึกษากับ ระดับประเทศ พบว่าไม่มีความสามารถด้านใดสูงกว่า ระดับประเทศ [6] การที่โรงเรียนได้รับการจัดสรรแท็บ เล็ตจากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการแท็บเล็ตเพื่อ การศึกษาอย่างไร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ แท็บเล็ตเพื่อการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ สูงสุดต่อสถานศึกษา นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปี ที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างไร เพื่อนำ ผลการวิจัยที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการ บริหารจัดการ แท็บเล็ตเพื่อส่งเสริมการใช้แท็บเล็ตเพื่อ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ด้านภาษา ด้านคำนวณ ด้านเหตุผล ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงาน แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน ระดับชาติ (NT) ทั้ง 3 ด้าน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 186 คน

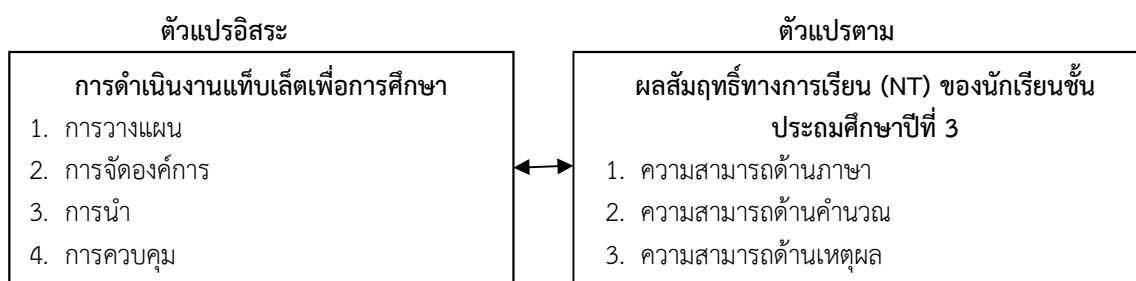
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อ การศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัด องค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้แก่ 1) ความสามารถด้านภาษา 2) ความสามารถด้าน คำนวณ และ 3) ความสามารถด้านเหตุผล

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจาก แนวความคิดของ จันทธานี สงวนนาม [3] ; เสนาะ ดี เยาว์ [7]; วิโรจน์ สารรัตน์ [8] จึงนำมาสังเคราะห์และ สรุปรูปเป็นกรอบแนวคิดไว้ จำนวน 4 ด้าน 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม และ แนวคิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (NT) ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้แก่ ความสามารถด้าน ภาษา ความสามารถด้านคำนวณ และความสามารถด้าน เหตุผล แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมุติฐานการวิจัย

การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 21 ข้อ จำแนกเป็นการวางแผน จำนวน 7 ข้อ การจัดองค์การ จำนวน 5 ข้อ การนำ จำนวน 5 ข้อ และการควบคุม จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามอยู่ในระหว่าง 0.80 - 1.00 ถือว่าคำถามทุกข้อใช้ในการสอบถามได้

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α : Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) พบว่า มีค่าเท่ากับ .96 ถือว่าสามารถนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจนับ โดยได้รับคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ขอข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.1 วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.4.2 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานที่บ่งชี้เพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินงานที่บ่งชี้เพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม

สภาพการดำเนินงาน			
ที่บ่งชี้เพื่อการศึกษา	μ	σ	ความหมาย
1. การวางแผน	3.98	0.55	มาก
2. การจัดองค์การ	3.96	0.62	มาก
3. การนำ	4.04	0.63	มาก
4. การควบคุม	3.89	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 สภาพการดำเนินงานที่บ่งชี้เพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปหาลำดับต่ำ ได้ดังนี้ การนำ ($\mu = 4.04$) การวางแผน ($\mu = 3.98$) การจัดองค์การ ($\mu = 3.96$) และการควบคุม ($\mu = 3.89$)

7.2 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการดำเนินงานที่บ่งชี้เพื่อการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การดำเนินงานที่บ่งชี้เพื่อการศึกษา	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT)							
	ความสามารถด้านภาษา		ความสามารถด้านคำนวณ		ความสามารถด้านเหตุผล		รวม 3 ด้าน	
	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig
1. การวางแผน	.14	.06	.05	.48	.07	.33	.09	.25
2. การจัดองค์การ	.06	.45	.04	.63	.03	.70	.04	.62
3. การนำ	.04	.63	-.02	.77	-.00	.98	-.01	.91
4. การควบคุม	-.02	.77	-.05	.53	-.03	.67	-.04	.56
รวมเฉลี่ย	.05	.48	.00	.99	.01	.85	.01	.85

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ความสามารถและตัวชี้วัด	μ	σ
ความสามารถด้านภาษา	17.53	6.31
ความสามารถด้านคำนวณ	13.99	6.17
ความสามารถด้านเหตุผล	16.78	6.51
รวมความสามารถ 3 ด้าน	48.31	16.80

จากตารางที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมความสามารถ 3 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ย 48.31 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากสูงไปหาลำดับต่ำ ได้ดังนี้ ความสามารถด้านภาษา ($\mu = 17.53$) ความสามารถด้านเหตุผล ($\mu = 16.78$) และความสามารถด้านคำนวณ ($\mu = 13.99$)

7.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานที่บ่งชี้เพื่อการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังตารางที่ 3

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

8. อภิปรายผล

8.1 สภาพการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริต ดิลกโสภณ [9] เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แท็บเล็ตของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แท็บเล็ตอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงคณัฐ บุตรดาวงษ์ [10] เรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการตามโครงการแท็บเล็ตพีซีเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานของการบริหารจัดการตามโครงการแท็บเล็ตพีซีเพื่อการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการใช้สื่อแท็บเล็ตให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ตามศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ ซึ่งเป็นแนวนโยบายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเป็นปัจจัยและเป็นมิติสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาให้ก้าวสู่ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของสังคมโดยรวม และจะเป็นมิติของการสร้างกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษาที่

มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้การศึกษายุคปฏิรูปในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 -2561) ดังนั้น “แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา (Tablet for education)” จึงกลายเป็นเครื่องมือด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่สำคัญและมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อการปรับใช้ในการสร้างมิติแห่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน

8.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมความสามารถ 3 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ย 48.31 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านเหตุผล และความสามารถด้านคำนวณ สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับประเทศ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านเหตุผล และความสามารถด้านคำนวณ [6] อาจเนื่องมาจากในทุกสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ เมื่อได้รับผลการทดสอบทางการศึกษามาแล้ว สถานศึกษาทำการประชุมชี้แจง ให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานผลการทดสอบแก่ครูเพื่อให้ทราบผลการศึกษาของปีการศึกษาที่ผ่านมาในภาพรวม และรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในบางสถานศึกษาได้เพิ่มกระบวนการกำกับติดตามผลการดำเนินการของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน เมื่อแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับสารสนเทศและมีการวิเคราะห์ข้อสอบรายตัวชี้วัดแล้ว สถานศึกษามีการปรับการจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด นอกจากนี้ในบางโรงเรียนมีการจัดสอนเสริม ทบทวนเนื้อหาเพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบ โดยอาจมีการเชิญวิทยากร ดิเรกที่มีชื่อเสียง หรือในครูในโรงเรียน ในการสอนเนื้อหาก่อนการสอบ ดังจะเห็นได้จากการที่คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้านมีพัฒนาการสูงขึ้น โดยพิจารณาพัฒนาการระดับเขตพื้นที่ ปีการศึกษา 2557 กับปีการศึกษา 2556 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละความสามารถด้านคำนวณมีพัฒนาการ สูงกว่า ปีการศึกษา 2556 (+5.27) ความสามารถด้านเหตุผล มีพัฒนาการ สูงกว่า ปีการศึกษา 2556 (+3.66) ความสามารถด้านภาษามีพัฒนาการสูงกว่าปีการศึกษา

2556 (+0.38) และรวมเฉลี่ยทุกด้านมีพัฒนาการสูงขึ้น +3.17)

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) รวมความสามารถ 3 ด้าน อยู่ในระดับต่ำ โดย มีความสัมพันธ์กับความสามารถด้านภาษา และความสามารถด้านเหตุผล ในระดับต่ำ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถด้านคำนวณ เมื่อพิจารณาการดำเนินงานแต่ละด้าน พบว่า การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) รวมความสามารถ 3 ด้าน และแต่ละด้าน อยู่ในระดับต่ำ การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ด้านการจัดการองค์การ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) รวมความสามารถ 3 ด้าน และแต่ละด้าน อยู่ในระดับต่ำ และการดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ด้านการนำ และด้านการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติา ลิมสวัสดิ์ [11] เรื่อง การศึกษานโยบายการใช้แท็บเล็ตเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า ก่อนและหลังการนำนโยบายการใช้แท็บเล็ตเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ปรากฏว่า ผลการประเมินการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ของนักเรียนในปีการศึกษา 2556 ของทุกสถานศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ไม่ได้สูงกว่าของนักเรียนในปีการศึกษา 2555 จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า การใช้แท็บเล็ตเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ได้ดีกว่าการไม่ได้ใช้แท็บเล็ตในการเรียนรู้แต่การใช้แท็บเล็ตเพื่อการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือการดำเนินงานแท็บเล็ตไม่มีผลชัดเจนที่ทำให้นักเรียนสามารถอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น

อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานแท็บเล็ตเป็นแนวทางปฏิบัติที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ แต่ถึงแม้ว่าแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาจะมีประโยชน์ต่อนักเรียน

เนื่องจากเป็นสื่อการเรียนรู้แบบหนึ่งที่สร้างความสนใจให้นักเรียนได้ แต่การใช้แท็บเล็ตมักมีปัญหาที่เกิดจากอุปกรณ์และคุณภาพแท็บเล็ตมีคุณภาพต่ำ ปัญหาการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต การใช้แท็บเล็ตไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะเริ่มต้นจากนักเรียนชั้น ป.1 ซึ่งยังอ่านไม่ได้ และยังดูแลรักษาไม่เป็น หรือในบางครั้งครูไม่นำแท็บเล็ตมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และขาดความต่อเนื่องเรื่องงบประมาณในการจัดหาแท็บเล็ตการบำรุงรักษา ซึ่งอาจทำให้ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT)

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 สภาพการบริหารจัดการแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประเด็นในการเสนอแนะดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วางแผนปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการนำแท็บเล็ตมาใช้ในการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมครู และ ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดในการวางแผนปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการนำแท็บเล็ตมาใช้ในการศึกษา 2) ด้านการจัดองค์การ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดทำโครงสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้แท็บเล็ตเพื่อการศึกษาโดยมีการแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมให้ชัดเจน 3) ด้านการนำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมระหว่างสถานศึกษาในสังกัด โดยผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น แอปพลิเคชันไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น และ 4) ด้านการควบคุม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แท็บเล็ต ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แท็บเล็ตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรมีการพัฒนาความสามารถของนักเรียนโดยเฉพาะด้านคำนวณ และด้านเหตุผล เนื่องจากมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และให้มีการนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือกับสถานศึกษาในการจัดทำแผนดังกล่าวที่มีประสิทธิภาพ

9.1.3 การดำเนินงานแท็บเล็ตเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) โดยวิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอง หรือนำแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการใช้แท็บเล็ตด้วย

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แท็บเล็ตเพื่อการศึกษาของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

9.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] แกลลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี, สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2554.
- [2] คู่มืออบรมปฏิบัติการบูรณาการใช้คอมพิวเตอร์พกพา (Tablet) เพื่อยกระดับการเรียนการสอน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555.
- [3] จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา, บุ๊คพอยท์, 2553.
- [4] “รายงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน”สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557.

- [5] กุณฑลดา ศรีเทพ, “การพัฒนารูปแบบการใช้แท็บเล็ตพีซีในการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2558.
- [6] รายงานผลสัมฤทธิ์นักเรียน ปีการศึกษา 2557, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2558.
- [7] เสนาะ ดิยาวัว, หลักการบริหาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- [8] วิโรจน์ สารรัตน์, ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา, ทิพย์วิสุทธิ์, 2555.
- [9] ชาคิต ดิลกโสภณ, “การบริหารจัดการการใช้แท็บเล็ตของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2,” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, 2557.
- [10] นงนุช บุตรดาวงษ์, “สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการตามโครงการแท็บเล็ตพีซีเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2557.
- [11] สุชาดา ล้อมสวัสดิ์, “การศึกษานโยบายการใช้แท็บเล็ตเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดภาคใต้ตอนบน,” วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ปีที่ 4, ฉบับที่ 1, หน้า 213 – 238, 2560.

การเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อคุณลักษณะทางจิต ทักษะการคิด และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา

Empowerment on Mental Properties, Thinking Skills and Performance of Private Hospital Financial Staff in Nakhonratchasima

กันยารัตน์ เหมือนชาติ และ ดวงเดือน ศาสตรภัทร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
E-Mail: Patnada@outlook.co.th, E-mail: duangduen@slc.ac.th.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานการเงิน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานการเงิน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 3) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานการเงิน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการเงินของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในปี พ.ศ. 2560 จำนวน 16 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่าคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการคิด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า t-test แบบ Dependent ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสามารถในการแก้ปัญหา หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 แต่ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ, คุณลักษณะทางจิต, ทักษะการคิด

Abstract

This quasi-experimental research aimed to 1) compare the scores of mental attributes, self-efficacy and self-esteem, before and after the empowerment of private hospital's financial staff, 2) compare the scores of thinking skills, the ability to solve problems, before and after the empowerment of such staff, 3) compare the performance, the issues of adverse events and the complaints and suggestions for improvement, before and after empowerment of such staff. The samples consisted of 16 financial officers of a private hospital in the year 2017. The instruments were the questionnaire for evaluations of mental attributes, self-efficacy, and self-esteem as well as thinking and problem solving skills. The empowerment program used in this study was developed

by the researcher. Data acquired from this study were analyzed by using Dependent t-test. The results found that, after empowerment, the staff's self-efficacy, self-esteem and ability to solve the problem were shown to be higher than that before the empowerment at the statistical significance of .01. Moreover, after empowerment, the issue of adverse events was found to be lower than that before the empowerment at the statistical significance of .01., and the complaints and suggestions for improvement were also shown to be lower than that before the empowerment, but not statistically significant at .01.

Keywords: Empowerment, Mental Properties, Thinking Skills

1. บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จและก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน พนักงานสามารถใช้ประสบการณ์และแสดงศักยภาพในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงเป็นความท้าทายความสามารถของหัวหน้างานในการดึงเอาศักยภาพของพนักงานที่มีอยู่นำขึ้นมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Chandler อ้างถึงใน กษิตดา พานทอง [1] ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ และการตัดสินใจ ปัจจัยภายในต่างๆ นี้มีอิทธิพลอย่างสูงในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มั่นใจในความสามารถของตนเองว่างานให้ประสบผลสำเร็จได้

การเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของกิบสัน Gibson อ้างถึงใน กิตติยาภรณ์ โชคสวัสดิ์ภิญโญ และ สุภาดา เจริญสวัสดิ์ [2] เป็นกระบวนการทางสังคม การแสดงการยอมรับและชื่นชมการส่งเสริมรวมถึงจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนพัฒนาความสามารถของตนเองในการตอบสนองความต้องการ การแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และการแสวงหาและการใช้ทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ ควบคุมควบคุมสถานการณ์ในชีวิตของตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าการมีอำนาจและควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง 2) การ

สะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ 3) การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง และ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นหัวหน้าแผนกการเงินสังเกตว่า ปัญหาของการทำงาน คือ พนักงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานรับรู้ว่าตนขาดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความเหน็ดเหนื่อยอ่อนล้าจากการทำงานที่มีภาระงานมากขึ้น ทำให้พนักงานสูญเสียพลังอำนาจในตัว ไม่เห็นคุณค่าใน งานของตัวเอง ไม่กล้าตัดสินใจ ขาดความสามารถในการแก้ปัญหาและแก้ปัญหาไม่ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพ และผู้บริการไม่พึงพอใจ ทำให้งานของแผนกไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากได้รับเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์และใบรับความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการภายในและภายนอก ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาต่างๆ ของพนักงานควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งน่าจะเป็นแนวทางที่สามารถแก้ปัญหา และส่งผลต่อคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการคิด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และผลการปฏิบัติงาน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เพื่อให้เกิดศักยภาพ และสามารถทำงานได้เต็มความสามารถ ผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะช่วยให้งานของแผนกการเงินมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะทางจิตของพนักงานการเงิน ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดของพนักงานการเงินด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.3 เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 คะแนนคุณลักษณะทางจิตของพนักงานการเงินด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3.2 คะแนนทักษะการคิดของพนักงานการเงิน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3.3 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ชนิดกลุ่มเดียว โดยวัดก่อนและหลังการทดลอง (one group pretest - posttest design) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานการเงินของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2560 จำนวน 18 คน ซึ่งในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกนเลือกมาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีรูปแบบการทดลอง ดังนี้

4.1 ก่อนลงมือทดลองนำแบบสอบถามมาตรส่วประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิต แบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านที่ 1 คือ การรับรู้ความสามารถในตนเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วัดการรับรู้ความสามารถในตนเองมีค่าเท่ากับ .76 ด้านที่ 2 คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถาม วัดการเห็นคุณค่าใน

ตนเองมีค่าเท่ากับ .84 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการคิด ของพนักงานการเงิน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มี 1 ด้านคือ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถาม วัดความสามารถในการแก้ปัญหามีค่าเท่ากับ .91 เก็บข้อมูลก่อนการทดลองกับพนักงานการเงินโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พร้อมกับผลการปฏิบัติงานด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงของลูกค้า จากการเก็บข้อมูลในช่วงเวลา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-เดือนกันยายน 2560

4.2 ขั้นตอน ดำเนินการทดลองตามขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยประยุกต์มาจากแนวคิด / ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของกิบสัน อ้างถึงใน กิตติยาภรณ์ โชคสวัสดิ์ภิญโญ และ สุภาดา เจริญสวัสดิ์ [2] 4 ขั้นตอน โดยการจัดกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่มให้กับพนักงานการเงินโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 7 กิจกรรม ใช้เวลา 7 สัปดาห์ ๆ แบ่งเป็นกิจกรรมเดี่ยว 8 ชั่วโมง กิจกรรมกลุ่ม 52 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 60 ชั่วโมง โดยเลือกช่วงเวลาการเสริมสร้างพลังอำนาจในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม 2560 บันทึกการติดตามงานโดยมีการกำหนดระยะเวลาและมีการติดตามงานกับพนักงานตามแผนที่มีการนัดหมายไว้

4.3 หลังการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการทดลองผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เก็บข้อมูลของพนักงานการเงินโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และดูบันทึกการติดตามงานกับพนักงานตามแผนที่มีการนัดหมายไว้ พร้อมดูการบันทึกในแบบฟอร์มกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อดูว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินมาบันทึกข้อมูลลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. ผลการวิจัย

5.1 คะแนนคุณลักษณะทางจิตของพนักงานการเงินด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็น

คุณค่าในตนเอง หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 คะแนนทักษะการคิด ของพนักงานการเงิน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานการเงิน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คุณลักษณะทางจิต	ก่อนจัดกิจกรรม		หลังจัดกิจกรรม		t	df	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง	40.134	4.79	49.00	3.01	-8.25*	15	.01
2. การเห็นคุณค่าในตนเอง	1.06	4.92	46.50	3.56	-4.91*	15	.01

จากตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า คะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเอง

และคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง ของพนักงานการเงิน หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบทักษะการคิด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ทักษะการคิด	ก่อนจัดกิจกรรม		หลังจัดกิจกรรม		t	df	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. ความสามารถในการแก้ปัญหา	49.69	6.44	58.63	5.10	-6.04*	15	.01

จากตาราง 2 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะการคิด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า คะแนน

ความสามารถในการแก้ปัญหาของพนักงานการเงิน หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลการปฏิบัติงาน	ก่อนจัดกิจกรรม		หลังจัดกิจกรรม		t	df	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์	11.25	5.55	8.81	4.53	4.27	15	.01
2. ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง	.25	.77	.06	.25	1.37	15	.18

จากตารางที่ 3 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ด้านเหตุการณ์ไม่

พึงประสงค์ และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และหลัง

การเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การอภิปรายผล

6.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อคุณลักษณะทางจิต ของพนักงานการเงิน มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลที่พบนี้สามารถอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง เนื่องจากพนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเป็นอิสระจากกิจกรรมการเปิดใจรายบุคคล โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามข้อสงสัยหรือประเด็นที่สนใจ ผู้วิจัยแสดงความเอาใจใส่ การให้คำแนะนำ ช่วยสอนงาน โดยพนักงานได้เล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของตนเองว่าเป็นอย่างไร งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญอย่างไรต่อระบบงานพนักงานสามารถค้นหาปัญหาและค้นหาวิธีการบริหารจัดการการทำงานของตนเองได้ มีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามเวลา ซึ่งพนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่ออีกว่า การที่พนักงานได้แจ้งปัญหาต่างๆ และร่วมแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ และมีความพร้อมที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลของงานวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมรรถนะ ภาษาอังกฤษ และคณะ [3] การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีให้กับผู้เข้าอบรม เนื่องจากการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในงานของตนเองอย่างแท้จริงซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ

ทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องเรียนรู้โดยตรงผ่านกระบวนการทำงาน จำลองสถานการณ์ ในการเรียนรู้ และยังมีกิจกรรมจากการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ได้เห็นคุณค่าในตนเอง และเชื่อในความสามารถของตนเอง เมื่อเกิดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้าอบรมมีพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่านักบัญชีผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ของพนักงานการเงิน หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ผลที่พบนี้สามารถอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากพนักงานยอมรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อนำมาพัฒนางานขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีคุณค่าต่อองค์กร มีความรู้สึกทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความตั้งใจและมีประสิทธิภาพมีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามเวลา มีความพร้อมในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า และมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งผลของงานวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสุนทร โสภณอัมพรเสนีย์ [4] ที่ได้ศึกษาถึงการพัฒนาพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุ โดยกระบวนการสร้างเสริมพลังอำนาจ บ้านหนองพลวง ตำบลหนองพลวง อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้สูงอายุมีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่าต่อบุตรหลาน ได้แสดงความสามารถในการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของตนเองได้ กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออก มีความคล่องแคล่วในการทำงานของตนเอง และรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ซึ่งการรับรู้พลังอำนาจของตนเองและพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง หลังดำเนินการและก่อนดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อทักษะการคิดของพนักงานการเงินด้านความสามารถในการแก้ปัญหา หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับสมมุติฐาน ผลที่ได้นี้อธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาเนื่องจากเมื่อพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเองแล้วผลจากการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาและมีวิธีการแก้ปัญหาของตนเองเมื่อพบปัญหาพนักงานสามารถแก้ปัญหาได้ทันทีและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติและพนักงานมีความสามารถในการกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งผลของงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับชนิษฐา สุระเดชาวุธ และคณะ [5] ที่ได้ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ป่วยเบาหวานแบบรายบุคคล พบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้ผู้ป่วยเกิดกระบวนการเรียนรู้โดยผู้ป่วยสามารถทบทวนสาเหตุของปัญหาและประเมินผลการปฏิบัติของวิธีการต่างๆ ที่เคยกระทำมาแล้วถึงประสพการณ์การปฏิบัติที่ผ่านมา และมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาสุขภาพตนเองโดยรวมแล้ว กระบวนการที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยเบาหวาน ได้แก่ การรับรู้ปัญหาของผู้ป่วย การแสวงหาข้อมูล การตระหนักและยอมรับปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การระบุแนวทางปฏิบัติ ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการตามแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดขึ้นครบทุกขั้นและกระบวนการ แม้จะแตกต่างกันในผู้ป่วยแต่ละราย เมื่อสามารถสนับสนุนให้ผู้ป่วยตระหนักและยอมรับปัญหาได้ ผู้ป่วยจะเกิดกระบวนการเรียนรู้และมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาสุขภาพด้วยตนเอง

6.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐาน ผลที่ได้นี้อธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเนื่องจากเมื่อพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วส่งผลให้พนักงานรับรู้ความสามารถในตนเองและเห็นคุณค่าในตนเอง แล้วพนักงานเกิดความมุ่งมั่น เกิดความมั่นใจ ทำให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลการปฏิบัติงาน คือ เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงลดลง ซึ่งได้

นำจำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์มาเปรียบเทียบก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งผลของงานวิจัยครั้งนี้ และยังสอดคล้องกับวรวิทย์ฯ แสงไพบุลย์ [6] ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุข เทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขสืบเนื่องจากอาสาสมัครสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น การได้เรียนรู้การติดตามประเมินผลแผนงานและโครงการ การได้เรียนรู้และทักษะการเป็นผู้นำชุมชน พบว่า การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับ 2) ด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจต่ำกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลที่พบนี้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าดูจากจำนวนข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงลดลง แต่ลดลงยังไม่มากพอที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.18$) ผลที่ได้นี้อธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการวิจัยในครั้งนี้ อาจมีเวลาการเสริมสร้างพลังอำนาจและการเก็บข้อมูลการรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจากผู้รับบริการที่สั้น เพราะผู้รับบริการที่มารับการรักษามีคนมาบ่อยครั้ง แต่บางคนก็มาไม่บ่อย ดังนั้น การพบเห็นอะไรที่จะเสนอแนะได้ คงต้องใช้เวลาอย่างน้อยก็ต้องดูเวลาประมาณ 1 ปี ทั้งนี้เพื่อให้ผลการทำงานของพนักงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลเป็นที่ประจักษ์ที่จะทำให้ข้อร้องเรียนลดลง ดังนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าถ้าได้ยืดเวลาในการเสริมสร้างพลังอำนาจและการเก็บข้อมูลให้นานกว่านี้ ก็น่าจะได้ผลเป็นไปตามสมมุติฐาน ส่วนที่ว่าผลการวิจัยนี้จะไปสอดคล้องกับงานวิจัยของใครนั้นยังไม่สามารถหามาสนับสนุนได้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การใช้กิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่มของพนักงานการเงินโดยใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการคิด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และผลการปฏิบัติงาน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ของพนักงานการเงินได้

7.1.2 ควรจัดทำคู่มือในการใช้กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้สามารถเป็นแนวทางให้หัวหน้านำไปใช้เป็นกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจ

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรได้ศึกษาการติดตามผลในระยะยาวเพื่อดูความคงทนและใช้กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อการรับรู้ความสามารถในการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหา และผลการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินอย่างน้อย 3 เดือน เพื่อติดตามผลของการเปลี่ยนแปลง การใช้กิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่มจากผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจน้อยกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลที่พบนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผู้วิจัยเสนอให้การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการทดลองให้นานมากขึ้น และวัดดูเป็นระยะวาระเวลานานเท่าใด ที่ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของกิบบิน ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะทางจิต ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการคิด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และผลการปฏิบัติงาน ด้านเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และด้านข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ดังนั้น ควรมีการนำกิจกรรมไปใช้วิจัยกับพนักงานแผนกอื่นๆ เพื่อจะได้เสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานขององค์กรต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] กษิตตา พานทอง, “กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพของผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวชุมชนบ้านเวียงสวรรค์ อำเภอแม่เม้า จังหวัดลำปาง,” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย, 2551.
- [2] กิตติยาภรณ์ โชคสวัสดิ์ภิญโญ และ สุภาดา เจริญสวัสดิ์, “การทดลองใช้ พลังอำนาจเยาวชนต่อการแก้ไขปัญหาสุรา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,” สันับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.), (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข และศูนย์วิจัยปัญหาสุรา), (ม.ป.ป.).
- [3] สมรัชนา ภาษา และคณะ, “การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี,” วารสารศึกษาศาสตร์, เดือนก.ย.- ธ.ค., ปีที่ 26 ฉบับที่ 3, หน้า 175, 2558.
- [4] สุนทร โสภณอัมพรเสนีย์, “การพัฒนาพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุโดยกระบวนการสร้างเสริมพลังอำนาจ บ้านหนองพลวง ตำบลหนองพลวง อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา,” วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การพัฒนาสุขภาพชุมชน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2551.
- [5] ชนิษฐา สุระเดชาวุธ และคณะ, “กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ป่วยเบาหวานแบบรายบุคคล,” วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน เดือนพ.ค.- ส.ค. ปีที่ 7, ฉบับที่ 2, หน้า 64, 2554.
- [6] วรวิทย์ ศาสตราวุธ, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุข ชลบุรี,” วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บริหารสาธารณสุข, 2550.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

A Study of Relationship between the Way of School Administrators' Use of Power as Perceived by Teachers and Their Job Satisfaction under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐชา มั่งกะลัง และ กิรติ ศรีวิเชียร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email: Alesandrojames@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 340 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการรับรู้การใช้อำนาจให้รางวัลมีความเชื่อมั่น .982 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) การรับรู้ของครูในวิธีการใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง และ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อคัดเลือกตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้การใช้อำนาจเชี่ยวชาญมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้การใช้อำนาจอ้างอิง การรับรู้การใช้อำนาจการให้รางวัลการรับรู้การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการรับรู้การใช้อำนาจการบังคับ ตามลำดับโดยตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันกำหนดค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 92

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the way of school administrators' use of power as perceived by teachers; 2) the teachers' job satisfaction; and 3) the relationship between the way of school administrators' use of power as perceived by teachers and the teachers' job satisfaction. The samples were 340 teachers working under the Phranakhon Si Ayutthaya Primary

Educational Service Area Office 1 that were selected by random stratified sampling. The research instruments were the five-rating scale questionnaires, of which the questionnaire for the way of school administrators' use of power as perceived by teachers had the reliability at .982 and that for the teachers' job satisfaction had the reliability at .986. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis and stepwise regression analysis. The results indicated that: 1) in overall, the way of school administrators' use of power was at high level and when consideration each aspect the results showed that the expert power, referent power, reward power, legitimate power were found to be at high levels and only the aspect of coercive was shown to be at moderate level; 2) in overall, the teachers' job satisfaction was found to be high ; 3) the aspects of reward power, coercive power, legitimate power, referent power and expert power altogether were shown to have relationship with teachers' job satisfaction and, when considering the variables that influencing the teachers' job satisfaction, the perception of expert power was found to have the highest influence, followed by perception of referent power, reward power, coercive power and legitimate power. These 5 variables could determine approximately 92% of the variation in the teachers' job satisfaction.

Keywords: Method of school administrators' power, Perceived, Performances satisfaction of teachers

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

อำนาจเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานเคลื่อนที่ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสม ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยม ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ และย่อมเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของครู ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และเป็นผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา [1] ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ครูปฏิบัติตามหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ และค่านิยม ให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ เพื่อให้เป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้บรรลุผล ที่ผ่านมา การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการแนวคิดหนึ่ง คือ แนวคิดของ เฟรนซ์ และราเวน [2] ได้แบ่งแหล่งที่เกิดอำนาจหรือฐานอำนาจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจการบังคับ (Coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจอ้างอิง (Referent power) และ อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power)

การใช้อำนาจของผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย [3] โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดพนักงานไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัย และปัญหาอาชญากรรม ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์และผลการดำเนินการขององค์การก็ไม่เป็นที่น่าพอใจ [4]

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งสภาพการงานที่ดี สบายงาน ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดีจะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การและสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายของ

องค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน [5] โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้นั้น มีผลมาจากปัจจัยหลายด้านที่เป็นสิ่งจูงใจมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจที่ต่อเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง ซึ่งมีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งอำนาจนี้เป็นอำนาจที่ได้มาโดยตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาวิจัยของ พลิสฐ์ รติสกุลดิถ [6] พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก โดยอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอำนาจการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อย่างไรก็ดียังพบปัญหาบางประการในการใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จากสถิติการร้องเรียนของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 12 เรื่อง และในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 15 เรื่อง ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการใช้อำนาจในทางมิชอบ [7]

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นั้น จากงานวิจัยของ พินิจนารถ ลำตวน [8] และบุญธรรม ไวยมิตร [9] พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ที่ผ่านมายังพบปัญหาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนครูผู้สอน ขาดงบประมาณในการจ้างครูผู้สอน บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มั่นใจในการประกอบอาชีพ การทำผลงานเพื่อประเมินวิทยฐานะ ปัญหาการย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของข้าราชการครูในด้านคุณสมบัติต่าง ๆ และวิทยฐานะ ขาดวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ สื่อ และระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้อบรมบุคลากรในด้านการ

บริหารงานบุคคล บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบแนวปฏิบัติ และความก้าวหน้าในวิธิต่างราชการ กฎระเบียบ แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ และระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [10]

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
- 2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,239 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน จำนวน 340 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยของการสุ่มแล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่าย

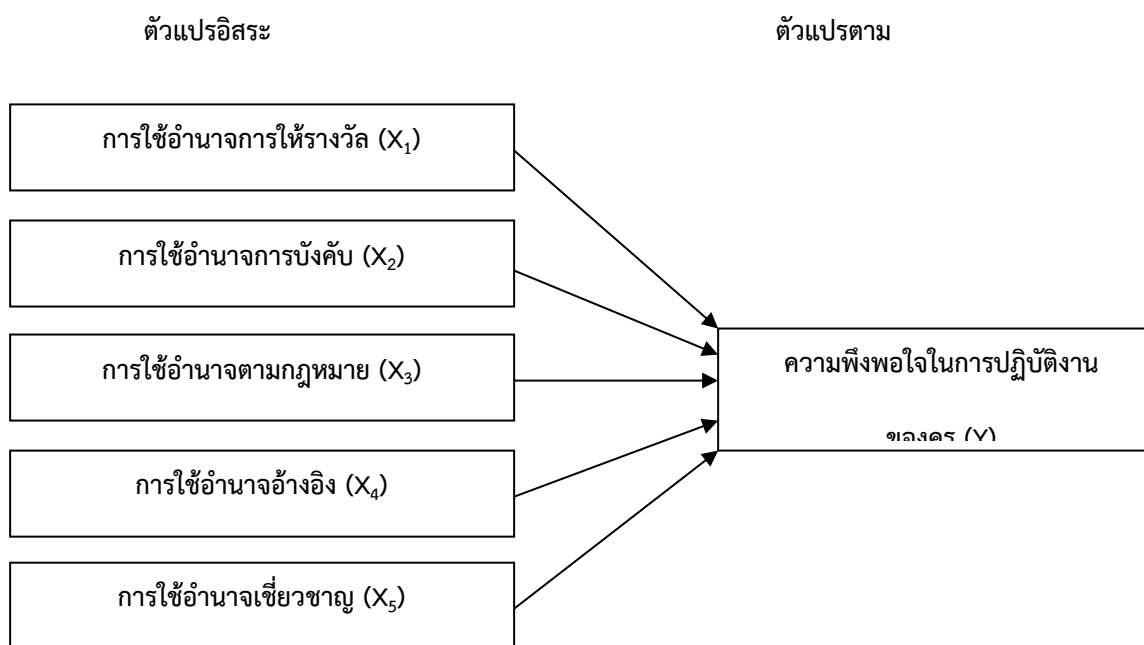
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การใช้อำนาจการให้รางวัล 2) การใช้อำนาจการบังคับ 3) การใช้อำนาจตามกฎหมาย 4) การใช้อำนาจอ้างอิง และ 5) การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้การใช้อำนาจการให้รางวัล การรับรู้การใช้อำนาจการบังคับ การรับรู้การใช้อำนาจตามกฎหมาย การรับรู้การใช้อำนาจอ้างอิง และการรับรู้การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ตามแนวคิดของ เฟรนซ์ และราเวน [2] และ ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของ กิลเมอร์ และ เฮลเลอร์ (Gilmer & Haller) (อ้างถึงใน บุญชอบ สุขบุญเหลือ) [11] แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมุติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,239 คน [12]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน [13] จำนวน 340 คน และใช้อำเภอเป็นหน่วยของการสุ่มแล้วกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนของประชากรในแต่ละ

อำเภอ แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นดังนี้

6.2.1 แบบสอบถามวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย การรับรู้อำนาจการให้รางวัล จำนวน 10 ข้อ การรับรู้อำนาจการบังคับ จำนวน 10 ข้อ การรับรู้อำนาจตามกฎหมาย จำนวน 10 ข้อ การรับรู้อำนาจอ้างอิง จำนวน 10 ข้อ การรับรู้อำนาจเชี่ยวชาญ จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.982 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6.2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 50 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.986 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองปิดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 เมษายน - 15 มิถุนายน พ.ศ. 2559 และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient), การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise regression analysis)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ด้านการใช้ อำนาจตามกฎหมาย ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

7.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ การสื่อสารความคิดและความต้องการระหว่างกันอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้เงินรางวัลหรือโบนัสพิเศษให้เวลาสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีตามปฏิทิน

7.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการใช้อำนาจการบังคับ ตามลำดับ โดยตัว

แปรทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันกำหนดค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 92

8. อภิปรายผล

8.1 วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในด้านการรับรู้การใช้อำนาจการให้รางวัล การรับรู้การใช้อำนาจตามกฎหมาย การรับรู้การใช้อำนาจอ้างอิง และการรับรู้การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้การใช้อำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมา คือ การใช้อำนาจอ้างอิง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้อำนาจการบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยณัฐ ยะสงคราม [14] เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ โดยตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความชัดเจนในข้อมูลข่าวสาร หรือมีทักษะในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบกับส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาค่อนข้างมาก ซึ่งครูส่วนใหญ่ให้การยอมรับว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ยากลำบากต่อการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการแนะนำและถ่ายทอดความรู้ นำเสนอในสิ่งที่เป็นประโยชน์และความก้าวหน้าให้กับครูได้เป็นอย่างดี

8.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 48 ข้อ และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ การสื่อสารเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ การสื่อสารความคิดและความต้องการระหว่างกันอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้เงินรางวัลหรือโบนัสพิเศษให้เวลาสิ้นปีงบประมาณ หรือสิ้นปีตามปฏิทิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภา จันทะบุตร [15] เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา และครู ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครู ส่งผลให้มีการเพิ่มเงินเดือนครูเมื่อปี พ.ศ. 2554 ทำให้ครูในยุคปัจจุบันมีรายได้สูงกว่าครูยุคก่อนมาก นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นค่าตอบแทน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ทำให้ครูในปัจจุบันได้รับการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถ ได้รับการส่งเสริมวิทยฐานะ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดี เป็นแม่พิมพ์ที่ดี จึงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่องานที่รับมอบหมายจนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข

8.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง และ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อคัดเลือกร่วมกันที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้การใช้อำนาจเชี่ยวชาญมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้การใช้อำนาจอ้างอิง การรับรู้การใช้อำนาจการให้รางวัล การรับรู้การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการรับรู้การใช้อำนาจการบังคับ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ

เพ็ญศรี คมขำ [3] เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดกาญจนบุรี โดยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของครู ไม่ว่าจะเป็นอำนาจการให้รางวัล พิจารณาความดีความชอบ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงาน อำนาจการบังคับซึ่งเป็น การควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติงาน วางระเบียบและข้อบังคับ ลงโทษ และดำเนินอย่างเหมาะสม อำนาจตามกฎหมายซึ่งชี้แจงบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงานให้ทราบ สั่งการให้ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ สั่งงานและมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด อำนาจอ้างอิงซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถที่ทำให้เลื่อมใส ชื่นชม และยินดีร่วมมือด้วย ทำให้ประทับใจในบุคลิกภาพ และ อำนาจเชี่ยวชาญซึ่งเป็นความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งการใช้อำนาจเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจไม่เหมาะสมหรือไม่ระมัดระวังแล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ย่อมเป็นไปในทิศทางลบได้เช่นเดียวกัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 จากการวิเคราะห์วิธีการใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า การใช้อำนาจการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจการบังคับ

อย่างเหมาะสม เช่น การพิจารณาเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค

9.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้เงินรางวัลหรือโบนัสพิเศษให้เวลาสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีตามปฏิทิน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นของมีค่า แต่ควรเป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้คนที่ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ

9.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การรับรู้การใช้อำนาจการบังคับมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจการบังคับอย่างระมัดระวัง โดยกำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลต่อพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้ หลีกเลี่ยงการใช้การลงโทษที่รุนแรง ช่มชู้ หรือทำให้อาย เลือกเฉพาะการลงโทษที่ขอบด้วยกฎหมาย รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็นทั้งหลาย

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

9.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

9.2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] ญัฐ นาคะตะ, “การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย,” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

- [2] French, J.R. & Raven, B.H, “The bases of social power in Darwin Cartwright and Alvin Zander group dynamics : Research and theory (6th ed.) ,” Harper and Row, 2001.
- [3] เพ็ญศรี คมขำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา อำเภอกองคาจันบุรี,” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2556.
- [4] ธิญญา ผลอนันต์, การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 อินโนกราฟฟิกส์, 2546.
- [5] ปริญา สัตยธรรม, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทวายเอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด,” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- [6] พลสิทธิ์ รติสกุลติก, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2558.
- [7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, สถิติการร้องเรียน, สำนักงานฯ, 2558.
- [8] พินิจนารถ ลำตวน, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- [9] บุญธรรม ไวยมิตร, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553.
- [10] ศิริรัตน์ มกรพลักษ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2559.
- [11] บุญชอบ สุขบุญเหลือ, “ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [12] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, “ข้อมูลจำนวนโรงเรียนห้องเรียน และครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” ผู้แต่ง, 2559.
- [13] Yamane, “Statistics : an introductory analysis”, Harper and Row, 1973.
- [14] ปณณช ยะสงคราม, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2557.
- [15] ยุภา จันทะบุตร, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับ การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

A Study on Relationship between Teamwork Components and Academic Operation of Schools under the Secondary Educational Service Area Office 5

นัฐธิดา วงษ์รอด และ วีรภัทร ภัทรกุล

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : Alesandrojames@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 2) การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .93 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการดำเนินงานวิชาการ เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (= 4.20, SD.= 0.70) รองลงมา คือ ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (= 4.13, SD.= 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (= 4.00, SD.= 0.68) 2) การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวม และ รายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (= 4.25, SD.= 0.61) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา (= 4.18, SD.= 0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (= 4.09, SD.= 0.60) และ 3) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับ การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง ($r = .857$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, การดำเนินงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the teamwork components of the schools, 2) the academic administration of the schools and 3) the relationship between teamwork components and academic administration of schools under the Secondary Educational Service Area Office 5. The samples were 128 school administrators and academic administrators. The research instrument were five-rating scale questionnaires, of which the questionnaire for teamwork components had the reliability at .93 and that for academic administration had the reliability at .96.

The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that: 1) for overall and each aspect, teamwork components of the schools had high levels of the scores, of which the highest mean was in the human relations (= 4.20, SD.= 0.70), followed by trust in each other (= 4.13, SD.= 0.69), and the lowest mean was in defining objectives and goals clearly (= 4.00, SD.= 0.68); 2) for overall and each aspect, academic administration of the schools also had high level of scores, of which the highest mean was in the curriculum development (= 4.25, SD.= 0.61), followed by supervision (= 4.18, SD.= 0.60) and the lowest mean was in testing, evaluation, and transfer of academic results (= 4.09, SD.= 0.60); and 3) the teamwork components of the schools was found to have positive relationship with the academic administration ($r = .857$) at the statistical significance of .01.

Keywords: Teamwork, Academic operation

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

วิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา การพิจารณาคุณภาพของสถานศึกษาต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ [1] งานหลักที่สำคัญของขอบข่ายงานวิชาการนั้นมีนักวิชาการ และหน่วยงานกำหนดขอบข่ายงานวิชาแตกต่างกันไป โดยมีขอบข่ายงานวิชาการที่สถานศึกษามีการดำเนินงานที่สำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามแนวคิด และงานวิจัยของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ [2] ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [3] ; บุญเติม เจริญ [4] ; ชูลี รุ่งพานิช [5] ; โสภางค์ วงษ์นาคเพ็ชร [6] ; วิเชียร ยอดจักร์ [7] ; ภักจิรา อาลัยญาติ [8] ; วิมล เดชะ [9]

การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จากงานวิจัยของ อำนวย มีสมทรัพย์ [10] ; ชัยวัฒน์ นนทะโยโส [11] และสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล [12] ชี้ให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยบุคลากรต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ต้องส่งเสริม และร่วมกันพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน [13] เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคน มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคน มาร่วมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม ซึ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการกล่าวไว้แตกต่างกันออกไป โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดและงานวิจัยของ วราภรณ์ ตรีภูมิตถะ [14] ; อำนวย มีสมทรัพย์ [10] ; พัทธภรณ์ เย็นมนัส [15] ; จริยา เห็นงาม [16]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาในสังกัดระดับมัธยมศึกษา ซึ่งครอบคลุมพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดชัยนาท และจังหวัดลพบุรี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 64 โรง ซึ่งภารกิจหลักของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีความสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาที่ได้กำหนดจุดเน้น เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานวิชาการ คือ ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการทดสอบ การประเมิน และการประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ด้าน ICT เพื่อการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ และตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 รวมไปถึงค่านิยมในการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมด้วย [17]

แต่อย่างไรก็ตามผลการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่ผ่านมายังพบว่า คะแนนการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 พบว่า คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมมากที่สุด (45.37) ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศน้อยที่สุด (27.10) โดยมีค่าเฉลี่ย 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้เท่ากับ 37.04 ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับ สพฐ. และระดับประเทศ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้กับ สพฐ. และระดับประเทศ พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของ สพม.5 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับ สพฐ. และระดับประเทศ [17] ส่วนคะแนนการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 พบว่า คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมมากที่สุด (49.42) ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศน้อยที่สุด (22.94) โดยมีค่าเฉลี่ย 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้เท่ากับ 34.10 ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับ สพฐ. และระดับประเทศ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 5

กลุ่มสาระการเรียนรู้กับ สพฐ. พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของ สพม.5 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับ สพฐ. และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้กับระดับประเทศ พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของ สพม.5 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย [17] จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานวิชาการยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอน มีความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานำผลการวิจัยไปประยุกต์เป็นแนวทางและเทคนิคในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลของผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

2.2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 64 แห่ง

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

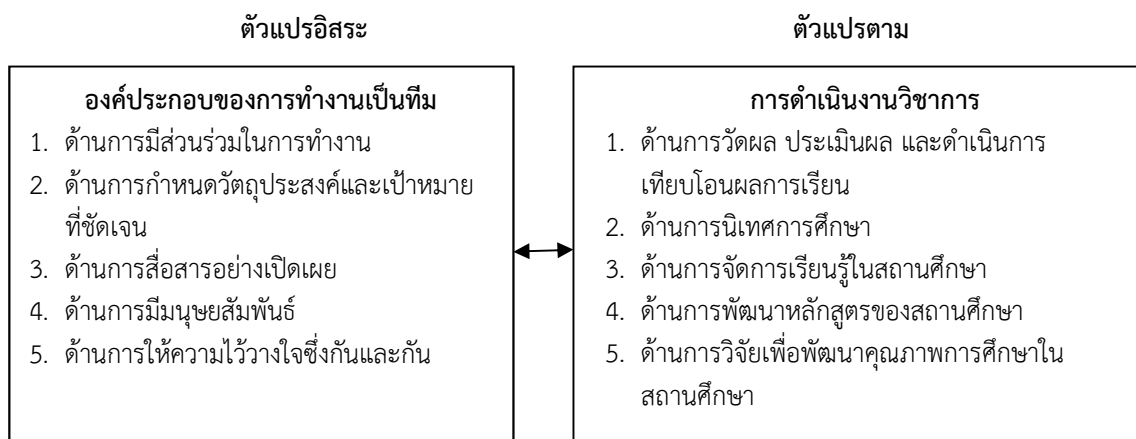
3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การสื่อสารที่เปิดเผย 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 2) การนิเทศการศึกษา 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์

และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดและงานวิจัยของ วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ [14] ; อำนวย มีสมทรัพย์ [10] ; พิชราภรณ์ เย็นมนัส [15] ; จริยา เห็นงาม [16] และกรอบแนวคิดการดำเนินงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามแนวคิด และงานวิจัยของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ [2] ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [3] ; บุญเต็ม เจริญ [4] ; ชุติ รุ่งพานิช [5] ; โสภา วงษ์นาคเพ็ชร [6] ; วิเชียร ยอดจักร์ [7] ; ภัคจิรา อาลัยญาติ [8] ; วิมล เดชะ [9] แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมุติฐานการวิจัย

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ 128 คน

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อความ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน จำนวน 3 ข้อ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย จำนวน 4 ข้อ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำนวน 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) โดยค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อความ จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 4 ข้อ ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) โดยค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจนับ โดยได้รับคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา และข้อมูลการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.08) และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (= 4.20) รองลงมา คือ ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (= 4.13) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (= 4.00)

7.2 การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.18) และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (= 4.25) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา (= 4.18) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (= 4.09)

7.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง ($r = .857$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ($r = .771$) รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($r = .748$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ($r = .447$)

8. อภิปรายผล

8.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 5 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ดังจะเห็นได้จากนโยบายที่ให้สถานศึกษาจัดโครงสร้าง การบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วนร่วม มีค่านิยมในการทำงานร่วมกัน และการ ทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อ สถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานเป็นทีม เป็น การรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่ แตกต่างกัน มาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์ และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละ บุคคลมาทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จของสถานศึกษา ส่วนในประเด็น องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการร่วมมือ กันทำงาน เป็นการแสดงปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้ เกิดความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความ จริใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกัน ดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกัน และ ร่วมกันดำเนินงานอย่างมี ความสุข และในประเด็นองค์ประกอบของการทำงานเป็น ทีมของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษาอาจเข้าใจว่าการกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษา หรือสถานศึกษาบางแห่งยังไม่เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของสถานศึกษาเท่าที่ควร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สิริรัตน์ แก้วสมบัติ [18] เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการทำงานเป็นทีมเฉลี่ย สูงสุด คือ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

8.2 การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมี ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 16 ปี จึงมี วิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญกับงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจ หลักของสถานศึกษา งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการ พัฒนาผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของ สถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีงานวิชาการมากปริมาณ งานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย งานวิชาการเป็น เครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา และเป็น เครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา เนื่องมาจากงานวิชาการเป็นงานหลักใน สถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ในการปรับปรุงงาน วิชาการของสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่งจึงต้องรู้จักวางแผน การ ติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและ เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การ ดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่วนการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เนื่องจาก กระบวนการวัดผลประเมินผลต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน ซึ่งบุคลากรบางคนอาจยัง ไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักจิรา อาลัยญาติ [8] เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการ บริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร

8.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของ สถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ การ ดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน การวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากในงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลัก หรือหัวใจของสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยการทำงาน เป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสำคัญทางบวกในระดับมากหมายความว่า ถ้าบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการทำงานเป็นทีมมาก ก็มีแนวโน้มที่ให้งานวิชาการมีการปฏิบัติมากตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการทำงานเป็นทีมน้อย ก็มีแนวโน้มที่ให้งานวิชาการมีการปฏิบัติน้อยตามไปด้วย ซึ่งไม่ส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษาอาจเข้าใจว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ยังมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีสมทรัพย์ [10] เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับค่อนข้างสูง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน โดยร่วมเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา

9.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มจัดทำข้อสอบที่ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการ และมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการเป็นผู้จัดทำธนาคารข้อสอบ ซึ่งถ้าสถานศึกษาใดมีความพร้อมในการจัดเก็บด้วยระบบอินเทอร์เน็ต ก็จะทำให้ครูนำข้อสอบมาใช้ได้สะดวกขึ้น

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมทุกด้าน เนื่องจากเมื่อมีการปฏิบัติมากมีแนวโน้มที่จะทำให้การปฏิบัติงานวิชาการมากตามไปด้วย

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางของการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

9.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

9.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2548.
- [2] ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, “การบริหารงานวิชาการ,” มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, 2549.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, 2550.
- [4] บุญเต็ม เจริญ, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.
- [5] ชูลี รุ่งพานิช, “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

- การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- [6] โสภา วงษ์นาคเพ็ชร, “การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2,” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- [7] วิเชียร ยอดจักร์, “การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1,” สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.
- [8] ภัคจิรา อาลัยญาติ, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556.
- [9] วิมล เดชชะ, “บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล,” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2559.
- [10] อำนวย มีสมทรัพย์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553.
- [11] ชัยวัฒน์ นนทะโยโส, “รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, 2558.
- [12] สุวรรณ พงษ์ผ่องพล, “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2,” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558.
- [13] ลำเทียน เผ่าอาจ, “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด,” งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- [14] วราภรณ์ ตระกูลสฤษฎี, “การทำงานเป็นทีม,” ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2550.
- [15] พิชราภรณ์ เย็นมนัส, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2558.
- [16] จริญญา เห็นงาม, “ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18,” งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- [17] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5, แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564), ผู้แต่ง, 2560.
- [18] สิริรัตน์ แก้วสมบัติ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.

แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์: กรณีศึกษานักศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Guideline Development for Promoting the Democratic Learning Activities of the Undergraduates in Surindara Rajabhat University: A Case Study of Public Administration Undergraduates in the Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindara Rajabhat University

จิรายุ ทรัพย์สิน¹ วันชัย สุขตาม² ขนิษฐา ใจสระ³ และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์⁴

^{1,2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

⁴สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Email: Jirayu_2515@hotmail.com, ²Email: Wanchai2526@outlook.com, ³Email: Tata00976@gmail.com,

⁴Email: Surasakchamaram@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาภาคปกติทุกชั้นปีสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 240 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อาชีพของครอบครัว รายได้เฉลี่ยของครอบครัว/เดือน และสถานภาพผู้ปกครองไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอายุและชั้นปีที่ศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ได้แก่ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับประชาธิปไตย ให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่ถูกต้อง ดำเนินการพัฒนาการใช้สื่อออกเสียงเลือกตั้ง รวมตลอดทั้งมีพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย

คำสำคัญ: แนวทาง, การพัฒนา, กิจกรรมการเรียนรู้, ประชาธิปไตย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Abstract

This research had three purposes including: 1) to study the level of development for promoting democratic learning activities of the undergraduates in Surindara Rajabhat University, 2) to compare the development for promoting democratic learning activities of the undergraduates in Surindara Rajabhat University by considering the personal factors, and 3) to propose the guidelines for development and promotion of democratic learning activities of the undergraduates in Surindara Rajabhat University. The sample were 240 Public Administration undergraduates in the Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindara Rajabhat University. The research instrument was a questionnaire, and the obtained data were statistically analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, independent-samples t-test, One-Way ANOVA, and, apart from that, the qualitative data were subjected to content analysis. The research findings revealed that: 1) for overall, the development for promoting democratic learning activities of the undergraduates in Surindara Rajabhat University was at a high level; 2) the development for promoting democratic learning activities of the undergraduates in Surindara Rajabhat University by considering the personal factors, including gender, family's occupation, family's incomes/month, and parental status, were shown to be no different, but age and year of study were found to be significantly different at the statistical level of 0.05; and 3) the guidelines for development and promotion of democratic learning activities of the undergraduates in Surindara Rajabhat University were that the organization should have a variety of democratic activities, provide students the correct information, exercise the use of their rights for voting, and develop the knowledge about democracy.

Keywords: Guidelines, Development, Learning Activities, Democracy, Surindara Rajabhat University

1. บทนำ

ประชาธิปไตย (Democracy) ถือเป็นระบอบการปกครองแบบรูปแบบหนึ่งที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในโลกปัจจุบัน ซึ่งการบริหารอำนาจรัฐมาจากเสียงข้างมากของพลเมือง ผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย โดยพลเมืองอาจใช้อำนาจของตนด้วยตนเองหรือผ่านผู้แทนที่เลือกไปใช้อำนาจแทนก็ได้ ประชาธิปไตยยังเป็นอุดมคติที่ว่าพลเมืองทุกคนในชาติร่วมกันพิจารณากฎหมายและการปฏิบัติของรัฐ และกำหนดให้พลเมืองทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเจตนาของตนเท่าเทียมกัน[1] ซึ่งการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตย

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 7 ได้มีการกำหนดเอาไว้ว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ

ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จัก รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถบรรลุผลตามเจตนารมณ์อย่างแท้จริงได้ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจอย่างชัดเจนในสถานการณ์ บทบาท สิทธิ เสรีภาพหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองของประเทศเท่าที่ควร โดยสาเหตุที่สำคัญนั้นเกิดขึ้นมาจากการที่ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในเนื้อหาสาระและแก่นแท้ของประชาธิปไตย[2] อันสะท้อนให้เห็นได้จากงานวิจัยของสุภาพร ชัยฤกษ์[3]

ที่พบว่า ประชาชนและเยาวชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยในเชิงเนื้อหาและหลักการที่เป็นวิถีคิดและวิถีการดำเนินชีวิต โดยมองเห็นว่าการเมืองใช่เรื่องของประชาชน ประชาชนมีหน้าที่ที่เพียงการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้น ในทำนองเดียวกันกับพรศิริ นาคลำภา[4] ที่พบว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อบทบาทผู้บริหารและผู้นำชุมชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยทางตรงนั้นเกิดจากขาดการสื่อสารที่กระจายไม่ทั่วถึง และมีพื้นที่กว้าง 68.89 ตาราง กิโลเมตร รวมถึงกิจกรรม/โครงการที่นำเสนอผ่านเวทีประชามชนั้น เมื่อไม่ได้รับการแก้ไขก็ทำให้ประชาชนไม่เห็นความสำคัญด้วยเช่นกัน

เพราะฉะนั้น การปลูกฝังประชาชนเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในเชิงเนื้อหาและหลักการของประชาธิปไตย และมีวิถีชีวิตตามแบบประชาธิปไตยนั้นจึงจำเป็นต้องทำการอบรมบ่มนิสัยต่อเนื่องตลอดไปทั้งในระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา อุดมศึกษา และในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้มีค่านิยมและมีทัศนคติที่ดี มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม มีวิถีชีวิตตามแบบประชาธิปไตย รวมตลอดทั้งมีความรู้ความเข้าใจถึงเนื้อหาสาระและแก่นแท้ของประชาธิปไตยได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยเลือกศึกษานักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เป็นกรณีศึกษา ทั้งนี้ มีข้อสงสัยในแง่ที่ว่า การพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์อยู่ในระดับใด การพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และจะมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เป็นอย่างไร ซึ่งผล การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม

ส่งเสริมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

3. วิธีการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (ปี 1-4) สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยมีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 599 คน (สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2559) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 ราย ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane)[5] ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95%

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา อาชีพของครอบครัว รายได้เฉลี่ยของครอบครัว/เดือน และสถานภาพผู้ปกครอง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทของผู้สอนในการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตย 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตย ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย 4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประชาธิปไตยและเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย 5) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติตามวิถีประชาธิปไตย และ 6) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นเรื่องระบอบการปกครอง ประชาธิปไตยการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติในสังคมไทยการเกื้อหนุน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question)

ทั้งนี้ ได้มีการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยการใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) [6] ผลจากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.916

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 จัดทำหนังสือขออนุญาตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 จัดเตรียมความพร้อมของแบบสอบถามให้มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง

3.3.3 นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยลงพื้นที่ภาคสนามไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งทีมนักวิจัย

3.3.4 รวบรวมแบบสอบถามและนำมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์เพื่อกำหนดรหัสและนำไปวิเคราะห์ประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กรณีที่ยังไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บรวบรวมใหม่อีกครั้ง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลและใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา (Category) และนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วมหรือประเด็นหลัก (Theme) และอธิบายเนื้อหา (Text)

4. ผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 มีอายุอยู่ในช่วง 21 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 ครอบครัวยากจน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีรายได้ครอบครัวโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง 10,000-15,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพผู้ปกครองอาศัยอยู่ด้วยกัน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 87.10

4.2 การพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า การพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และ

ประเทศชาติตามวิถีประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.57) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประชาธิปไตยและเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.92) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นเรื่องระบอบการปกครองประชาธิปไตยการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติในสังคมไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.63) ส่วนการพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60) ทั้งนี้ สามารถแยกพิจารณาออกเป็นรายด้านดังนี้

4.2.1 ด้านบทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ความเคารพในความคิดเห็นของผู้เรียนทุกคน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ มีการใช้เหตุผลและปัญหาในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการยอมรับในความหลากหลายของผู้เรียนทางด้านร่างกายบุคลิกภาพสติปัญญาและอารมณ์ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.683)

4.2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนิทรรศการเกี่ยวกับประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างแผนผังความคิด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเล่นเกมและการสังเกตการเล่นตามกฎกติกาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.75)

4.2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์จากสถานการณ์จริงด้วยการตั้งประเด็นคำถามที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสังเกตและเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของการดำเนินชีวิตในสังคมโดยใช้เหตุผลและเคารพในความแตกต่าง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมฝึกฝนการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการฟังและการสื่อสารอย่างสันติ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.72)

4.2.4 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประชาธิปไตยและเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นกลุ่มที่เน้นบทบาทของผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มตามวิถีประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวมของชุมชนและท้องถิ่นของตนเองตามสถานการณ์จริง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77)

4.2.5 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติตามวิถีประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการฝึกฝนทักษะในกิจกรรมที่เป็นผลให้ผู้เรียนรับรู้ศักยภาพของตนเองทั้งทางร่างกายสติปัญญาและอารมณ์เพื่อการพัฒนาตน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะวิเคราะห์ข่าวสารบ้านเมืองการวิพากษ์วิจารณ์โดยใช้

เหตุผลและข้อเท็จจริงที่ถูกต้องผู้สูงอายุทั่วไป ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวม ของชุมชนและท้องถิ่นของตนเองตามสถานการณ์จริง ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.77)

4.2.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประชาธิปไตยที่เน้นเรื่องระบอบการปกครอง ประชาธิปไตย การเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติในสังคมไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้เข้าใจและเห็นความสำคัญบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ มีงานส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้เข้าใจและเห็นความสำคัญบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ($\bar{X}=4.07$, S.D. =0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การเลือกตั้งและออกเสียงประชามติในสังคมไทย โดยการจัดกิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาทางการเมืองของประเทศไทยด้วยข้อเท็จจริงและเหตุผล ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.76)

4.3 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อาชีพของครอบครัว รายได้เฉลี่ยของครอบครัว/เดือน และสถานภาพผู้ปกครองไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอายุและชั้นปีที่ศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ได้แก่ ควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับประชาธิปไตย ควรมีการให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่ถูกต้อง ควรมีการพัฒนาการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง รวมถึงตลอดทั้งควรมีพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย

5. อภิปรายผล

5.1 ด้านบทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตย กรณีที่พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ความเคารพในความคิดเห็นของผู้เรียนทุกคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้ความเคารพซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ต้องมีในคนทุกคนจะทำให้การดำเนินชีวิตที่ไม่เบียดเบียนคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร รอดกระต่าย[7] ที่พบว่า การพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านบทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กรณีที่พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนิทรรศการเกี่ยวกับประชาธิปไตย แสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยนั้นจะส่งผลต่อการพัฒนาตัวผู้เรียนได้อย่างมาก จึงจำเป็นต้องมีการการจัดกิจกรรมนิทรรศการเกี่ยวกับประชาธิปไตยเป็นแหล่งการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ[8] ที่ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีพฤติกรรมหรือวิถีชีวิตประชาธิปไตย มีเจตคติ ค่านิยม และศรัทธาการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับวัยวุฒิของผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย

5.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย กรณีที่พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์จากสถานการณ์จริงด้วยการตั้งประเด็นคำถามที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่าการมีทักษะในตนเองและการหมั่นฝึกฝนทักษะมีการตั้งคำถามในการคิดวิเคราะห์ที่ดีใน

ตนจะทำให้มีการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ[9] ที่ว่า การฝึกฝนทักษะที่ดีจะนำไปสู่การมีทัศนคติ ค่านิยม เจตคติที่ดีต่อวิถีประชาธิปไตย

5.4 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประชาธิปไตยและเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย กรณีที่พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นกลุ่มที่เน้นบทบาทของผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มตามวิถีประชาธิปไตยแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นกลุ่มคณะมีความร่วมมือกันในกลุ่มคณะนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินวิถีประชาธิปไตย จะสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆไปได้ด้วยง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสวิง ต้นอด และคณะ[10] ที่พบว่า จุดแข็งของพลเมืองอยู่ที่การมีส่วนร่วมต่อสังคม มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมและเครือข่ายมีความร่วมมือ การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของพลเมืองในทุกระดับเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมองค์กรสามารถจัดการตนเอง สภาพพลเมืองที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 6 ประการประกอบด้วย หลักการของสภาพพลเมือง อำนาจหน้าที่ของสภาพพลเมือง กลไกของสภาพพลเมือง สภาพพลเมืองระดับต่างๆ กระบวนการ และการเปิดสภา

5.5 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติตามวิถีประชาธิปไตย กรณีที่พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการฝึกฝนทักษะในกิจกรรมที่เป็นผลให้ผู้เรียนรับรู้ศักยภาพของตนเองทั้งทางร่างกายสติปัญญาและอารมณ์เพื่อการพัฒนาตน แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้สามารถค้นหาศักยภาพของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับที่กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว[11] ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างความเป็นพลเมืองดีให้กับคนในสังคมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้

การพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยมีความมั่นคง

5.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นเรื่องระบอบการปกครองประชาธิปไตยการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติในสังคมไทย กรณีที่พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้เรียนรู้เข้าใจและเห็นความสำคัญบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่หรือผู้ปกครองแสดงให้เห็นว่าบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้และพัฒนาของนักศึกษาช่วยในการอบรมสั่งสอนปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภา วงศ์ ศักดิรินทร์[12] ที่พบว่า พฤติกรรมในการส่งเสริมการมีวินัยในตนเองแก่นักเรียนของผู้ปกครอง เพื่อให้บุตรสามารถประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.7 การพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่พบว่า เพศ อาชีพของครอบครัว รายได้เฉลี่ยของครอบครัว/เดือน และสถานภาพผู้ปกครองไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ก็เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องตามสภาพของผู้เรียนแต่ละคน ส่วนกรณีที่พบว่า อายุและชั้นปีที่ศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั้น แสดงให้เห็นว่าอายุและชั้นปีที่ศึกษามีผลต่อการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะนักศึกษาที่มีอายุและชั้นปีที่ศึกษามากกว่าจะมีความเข้าใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยมากขึ้น ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยได้มากกว่ากลุ่มนักศึกษาที่มีอายุและชั้นปีที่ศึกษาที่ต่ำกว่า

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ประชาธิปไตยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีความชัดเจน ซึ่งอาจารย์ผู้สอนควรกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีคุณภาพ

โดยเน้นส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการยอมรับในความหลากหลายของผู้เรียนทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพสติปัญญาและอารมณ์ จัดกิจกรรมการเล่น เกม และการสังเกตการเล่นตามกฎกติกาที่กำหนด จัดกิจกรรมฝึกฝนการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการฟังและการสื่อสารอย่างสันติ และการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวมของชุมชนและท้องถิ่นของตนเอง ตามสถานการณ์จริง ตลอดจนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การเลือกตั้งและออกเสียงประชามติ ในสังคมไทย โดยการจัดกิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาทางการเมืองของประเทศไทยด้วยข้อเท็จจริงและเหตุผล ทั้งนี้ จะต้องมีการคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการกลุ่ม การจัดการเรียนรู้ควรเน้นการฝึกทักษะให้ปฏิบัติจริง ฝึกฝนให้ผู้เรียนได้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการทำงานวิจัย

6.2.2 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยที่เน้นผู้สอนเป็นสำคัญในการทำงานวิจัย

6.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

6.2.4 ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยของสถานศึกษาในหลายๆ คณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี, (1 มิถุนายน 2560), ประชาธิปไตย, สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org>.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยสำหรับครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6, กรุงเทพฯ, สหાયบล็อกและการพิมพ์, 2552.
- [3] สุภาพร ชัยฤกษ์, “การเสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย: ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการ

เสริมเสริมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล,” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.

- [4] พรศิริ นาคลำภา, “บทบาทผู้บริหารและผู้นำชุมชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยทางตรง: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านช่อง อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา,” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557.
- [5] Yamane, Taro, “Statistics: An Introductory Analysis”, Third edition, New York, Harper and Row Publication, 1973.
- [6] Cronbach, L. J., “Essentials of Psychological Test, Fifth edition, New York, Harper Collins, 1970
- [7] ปทุมพร รอดกระต่าย, “การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3,” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2557.
- [8] สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยสำหรับครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6, กรุงเทพฯ, สหાયบล็อกและการพิมพ์, 2552.
- [9] สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประชาธิปไตยสำหรับครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6, กรุงเทพฯ, สหાયบล็อกและการพิมพ์, 2552.
- [10] สวิง ดันอุด และคณะ, การศึกษารูปแบบสภาพลเมืองที่เหมาะสม, กรุงเทพฯ, ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2556.

รูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

A model of academic services administration to meet the requirements of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand

ภัทรธมณณ์ เรืองวิทยาวุฒิ

สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Email: Teacherphat@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง และ3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แหล่งข้อมูลคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีปัญหาใน 6 ด้าน คือ (1) การจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปีที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (2) โครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผนยังไม่มีกระบวนการที่พัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคมที่ยั่งยืน (3) กระบวนการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่ายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (4) ยังไม่มีรูปแบบในการประเมินความสำเร็จตามตัวชี้ของแผนและโครงการ (5) การประเมินความสำเร็จของรูปแบบการให้บริการวิชาการแก่สังคมยังไม่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และ(6) กรอบการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมแบบมีส่วนร่วมยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) รูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มี 6 องค์ ประกอบหลัก และ30 องค์ประกอบย่อย 3) ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการ, ตอบสนองความต้องการของสังคม, มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study the state of academic services administration to meet the requirements of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand; 2) to create a model of academic services administration to meet the requirements of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand and 3) to examine a model of academic services administration to meet the requirements of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand. The Qualitative Quantitative were applied in these research. The

population were University professors of the University in The lower Northern Part of Thailand. Evaluated the feasibility and the benefits of the model. The finding are indicated as follows: the state of academic service administration to meet the requirements of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand was problematic In 6 aspects: (1) the problems of planning services the Social for the year didn't comply with the required; (2) the issue of project service to the society planned to process that contributes to the development of students, community and society sustainable; (3) The problems in project academic services administration to the society didn't comply with the requirements of society; (4) issue of the form to evaluate success as an indicator of the plans and programs; (5) The problems of assessing the success of the model didn't sustainable development; and (6) the issue of the performance of management services to the society engaged didn't conform to the standard. 2) A model of the academic service administration to meet the requirements of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand comprised 6 components and 30 sub-components; The evaluation results of the model academic services administration to meet the of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand. The opinions about the possibility and the utility standards to adoption at a high level.

Keywords: A model of academic services administration, to meet the requirements of the society, the University in The lower Northern Part of Thailand.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากการเปลี่ยนอย่างรวดเร็วของสังคมโลก (Global village) ในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้นำการร่วมก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จึงต้องเน้นเรื่องการจัดการศึกษาให้คนไทยก้าวทันการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัลที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่ทำให้คนไทยต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่เพื่อก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนในประเทศให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ก้าวไปสู่สากลได้ จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาคนในประเทศ และผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถออกสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่างซึ่งล้วนมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมาก และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการที่อุดมสมบูรณ์ที่สุดเมื่อเทียบกับแหล่งวิชาการที่อื่น จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งสามารถจัดในรูปแบบของการบริการแบบให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

หรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม นอกจากจะเป็นการทำประโยชน์ให้สังคมแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ ด้วย เช่น เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์ อันนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่สามารถนำไปบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และยังเป็นการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งงานของนักศึกษาด้วย [1] เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่กำหนดให้ทุกมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการให้บริการวิชาการแก่สังคมไว้ และสอดคล้องกับรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาสถาบันอุดมศึกษาไว้ทิศทางและขาดประสิทธิภาพ จึงเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จะต้องแสวงหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการให้บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาคน และเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นที่ถือได้ว่าเป็นผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอย่างมีนัยสำคัญ

การให้บริการวิชาการแก่สังคมที่ผ่านมาจะพบว่า ผลการดำเนินงานยังไม่มีอย่างต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน อีกทั้งยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เห็นได้จากภาพสะท้อนทาง

สังคมที่เคยได้รับการทางวิชาการมาก่อนหน้านี้ที่ยังไม่มีการพัฒนาให้ดีขึ้นไปกว่าเดิม และรูปแบบการให้บริการวิชาการส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพอิสระ แต่ไม่มีการนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างจริงจัง ทำให้การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมไม่มีคุณภาพ ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมจึงต้องเร่งหารูปแบบที่จะนำมาใช้พัฒนานักศึกษา สังคมหรือชุมชนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนให้ชัดเจน ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ายังไม่มีผู้ใดหรือหน่วยงานใดทำศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง เพื่อนำผลจากการศึกษาไปสร้างรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมที่มีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปฏิบัติและความเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่น และก้าวไปสู่ระดับสากลพร้อมๆ กันได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนและประเทศชาติ ต่อไป

2. คำถามของการวิจัย

2.1 สภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง เป็นอย่างไร

2.2 รูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและมีความเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง ควรเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

3.2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

3.3 เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และระเบียบวิธี

วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยแบ่งการศึกษออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สาระจากเอกสารแบบสร้างข้อสรุปจำแนกข้อมูลแบบไม่ใช่ทฤษฎี [2] และระบบกลไกการบริการวิชาการแก่สังคม นำมาเป็นข้อมูลในการสร้างข้อสรุป เพื่อดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีข้อมูลที่นำเชื่อถือมีเวลาเพียงพอที่จะให้ข้อมูล และเต็มใจที่จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการโดยการบอกกล่าว ที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ที่ทำหน้าบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมหรือเคยมีประสบการณ์ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม และเลือกสนามวิจัยแบบเจาะจงคือมหาวิทยาลัยเจ้าพระยาเนื่องจากมีบริบทและวัฒนธรรมที่เป็นวัฒนธรรมผสมระหว่างภาคอีสานและภาคกลาง ซึ่งมีรูปแบบของวัฒนธรรมที่เป็นแบบเดียวกัน จึงไม่แตกต่างกัน และยังมีที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวเมืองอันเป็นแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ที่มีเส้นทางผ่านไปสู่จังหวัดต่างๆ ในเขตภาคเหนือของประเทศไทยได้หลายจังหวัด ประกอบกับผู้วิจัยเคยมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมมาเป็นเวลา 9 เดือนเศษ จึงทำให้มีโอกาสได้ลงไปศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากสังคมและชุมชนโดยการฝังตัวเพื่อศึกษาสภาพการบริหาร งานบริการวิชาการแก่สังคมด้วยวิธีการนาร่องแบบเจาะลึก และวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัยในภาคสนาม โดยทำเป็นช่วงๆ เมื่อมีข้อมูลจำนวนมากพอสมควรแล้ว จึงนำมาจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบหาความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีมากน้อยเพียงใด (เบญจา ยอดดำเนิน-แอ็ดติกกัจ และชาย โพธิ์สีตา [3])

อ้างอิงใน ภัทรธมณณ์ เรื่องวิทยายุทธ) [4] ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ตอนที่กำลังเก็บข้อมูลครั้งแรกต่อเนื่องไปจนถึงการเก็บข้อมูลเสร็จ แล้วนำไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบอีกครั้ง ซึ่งเป็นคำตอบที่ผู้วิจัยต้องการทราบเพื่อนำข้อเท็จจริงที่ได้มาเป็นกรอบในการสร้าง (ร่างแรก) รูปแบบฯ ในช่วงที่ 2

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยนำร่างรูปแบบที่ได้จากการวิจัยภาคสนามในช่วงที่ 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ตรวจสอบเพื่อยืนยันให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้มามีความครอบคลุมเหมาะสม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อร่วมกันวิพากษ์ แล้วสรุปผลจากประเด็นการสนทนากลุ่ม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการบันทึกสรุปผลจากข้อเสนอแนะทั้งหมดที่บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และการบันทึกเสียงผู้ร่วมสนทนาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักของรูปแบบ ได้แก่ 1) มีการจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2) มีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผนที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคม 3) มีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่า 4) มีการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการ 5) มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงหรือพัฒนา 6) การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน

ช่วงที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยเลือกแหล่งข้อมูลแบบเจาะจง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 4 แห่ง จากทุกคณะ จำนวน 1,304 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan [5] ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert [6]

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล และหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากแบบ สอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบ 6 องค์ ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปียังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2) โครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผนยังไม่มีกระบวนการที่พัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคม ที่ยั่งยืน 3) กระบวนการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่ายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 4) ยังไม่มีรูปแบบในการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการ 5) การประเมินความสำเร็จของรูปแบบการให้บริการวิชาการแก่สังคมยังไม่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 6) กรอบการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมแบบมีส่วนร่วมยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปีทั้งแบบให้เปล่าหรือแบบมีค่าใช้จ่ายยังไม่มีกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงทำให้ไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ อีกทั้งยังขาดรูปแบบที่จะนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี จึงทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ เห็นได้จากภาพสะท้อนทางสังคมที่เคยได้รับบริการทางวิชาการมาก่อนหน้านี้ที่ยังไม่มีการพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม และการขาดทรัพยากรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับ Katz [7] ที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหาร พบว่า มี 3

ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอดคือ ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงาน 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของคน และ3) ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถด้านการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจในงาน

5.2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และมีความเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 มีการจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการสำรวจความต้องการด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมก่อนจัดทำแผนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยมีการใช้กระบวนการ PDCA 2) ในแผนการให้บริการวิชาการแก่สังคมมีวัตถุประสงค์หลายข้อที่ครอบคลุมครบถ้วนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 3) ในแผนมีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน 4) ในแผนมีหลักการและเหตุผลที่จะเป็นคำตอบของคำถามว่าทำไมต้องทำ และ5) มีตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนคือสิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมว่าผลที่ต้องการได้เกิดขึ้นจริง

องค์ประกอบหลักที่ 2 มีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผนที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคม มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการเขียนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผนที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคมโดยมีการใช้กระบวนการ PDCA 2) โครงการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษาชุมชนหรือสังคม 3) มีการเขียนวัตถุประสงค์ที่บอกว่าต้องทำอะไร 4) โครงการมีเป้าหมายคือจุดตัดสินใจว่าโครงการนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ และ5) โครงการมีวัตถุประสงค์ที่เป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายที่เป็นคนละเรื่องไม่เกี่ยวข้องกัน

องค์ประกอบหลักที่ 3 มีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่า มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ในแผนมีการเขียนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่าที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคม (2) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคมในโครงการแบบให้

เปล่า 3) มีการใช้กระบวนการ PDCA ในการเขียนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่าที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคม 4) โครงการแบบให้เปลามีเป้าหมายคือจุดตัดสินใจว่าโครงการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ และ5) การใช้กระบวนการ PDCA วางแผน การดำเนินงานตามแผนและโครงการเพื่อประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการ

องค์ประกอบหลักที่ 4 มีการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการประเมินความสำเร็จของตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนและโครงการ 2) มีการวางแผนการดำเนินงานที่ใช้กระบวนการ PDCA เพื่อประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการ 3) มีการประเมินผลการดำเนินงานและกิจกรรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนและโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม และ5) มีการประเมิน ผลความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการไปถ่ายทอดสู่ผู้รับบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม

องค์ประกอบหลักที่ 5 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงหรือพัฒนา มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการวิเคราะห์ผลการประเมินแผนและโครงการเพื่อนำมาปรับปรุงหรือพัฒนา 2) มีการนำผลจากการวิเคราะห์การประเมินแผนและโครงการที่ได้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาแล้วโดยนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้รับบริการวิชาการ 3) มีการนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการประเมินแผนและโครงการที่ปรับปรุงหรือพัฒนาแล้วไปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือต่อยอดองค์ความรู้เดิม 4) มีการใช้กระบวนการ PDCA วิเคราะห์การนำผลการประเมินแผนและโครงการที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา และ5) มีการนำผลการประเมินที่ปรับปรุงหรือพัฒนาแล้วมาดำเนินการโดยมีวิธีการ และกระบวนการถ่ายทอดการดำเนินงานบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคมสู่ผู้รับบริการ

องค์ประกอบหลักที่ 6 การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ในแผนแต่ละโครงการมีการให้บริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน 2) การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน 3) การมีส่วนร่วมในแก้ไข

ปัญหาการให้บริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน 4) การมีส่วนร่วมในการใช้กระบวนการ PDCA มาปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน และ5) การมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการในระดับสถาบันที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

5.3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 มีการจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม พบว่า ในแผนมีการเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการระบุวันเวลาที่เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนไว้ในแผนจะทำให้การดำเนินงานเสร็จตามเวลาดำหนดไว้ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ สอดคล้องกับ Becerra [8] ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชน พบว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาใดๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารและผู้แทนชุมชนต้องร่วมมือกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ และนโยบายที่ตกลงกันไว้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างของชุมชนด้วย

องค์ประกอบหลักที่ 2 โครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผนที่เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคม พบว่า การเขียนวัตถุประสงค์มีบอกว่าจะทำอะไร มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการเขียนวัตถุประสงค์ไว้ในแผนจะช่วยให้ทราบว่าต้องทำอะไรจะเกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคม มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรร่วมกับการนำเทคโนโลยีหรือหลักการทำงานแบบใหม่ให้แก่บุคลากร เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมไปปรับปรุงพัฒนาการเขียนวัตถุประสงค์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคมให้ชัดเจนได้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำที่จะช่วยขับเคลื่อนเทคโนโลยีหรือหลักการทำงานแบบใหม่หรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ ไปช่วยพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่างๆ ของชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่จะช่วยส่งเสริมให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเพ็ชร ฐปะวิเชตร์ [9] ที่พบว่าสภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงของการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะที่

เป็นการทำงานที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี หลักการ วิธีการใหม่ๆ เข้ามาทำงาน และปรับใช้ในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมให้มากขึ้น

องค์ประกอบหลักที่ 3 มีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่า พบว่า มีการดำเนินการตามแผนและโครงการเพื่อประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้ มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะในการดำเนินการตามแผนและโครงการถ้ามีการประเมินผลความสำเร็จตามตัวบ่งชี้จะทำให้ทราบว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร หากมีปัญหาจะได้นำแผนและโครงการไปปรับปรุงพัฒนาใหม่เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับ McClelland [10] ที่ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) พบว่า ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้และทักษะที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็นได้ยากคือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุบิสัย ภาพลักษณ์ภายใน ดังนั้นบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมจึงมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก สมรรถนะของคนจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถต่างๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน และการที่คนจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งออกมาได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอื่นๆ เช่น มีสมรรถนะในการให้บริการที่ดีจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ หรือมีความรู้ในงาน หรือมีทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ดีจนกลายเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่ผู้อื่นนำไปใช้เป็นตัวอย่างที่ดีได้ ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ให้เห็นถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีหรือเรียกได้ว่าเป็นคุณภาพการให้บริการ

องค์ประกอบหลักที่ 4 มีการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการ พบว่า มีการวางแผนการดำเนินงานที่ใช้กระบวนการ PDCA ประเมินความสำเร็จของตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนและโครงการ มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินผลความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการเป็นการสร้างคุณภาพของการทำงานให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เพราะสามารถตรวจสอบได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามค่าดัชนีชี้วัดหรือมาตรฐานทั้งหมดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามที่กำหนดก็นำมาปรับปรุงแก้ไข ทบทวน เพื่อเริ่มวางแผนใหม่ตาม

วงจร PDCA ซ้ำไปเรื่อยๆ สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเรื่องคุณภาพการให้บริการของ Cronin and Taylor [11] พบว่าความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจจะเป็นเรื่องของการเปรียบเทียบประสบการณ์ของผู้รับบริการที่ได้รับบริการกับความคาดหวังที่ผู้รับบริการนั้นจะมีในช่วงเวลาที่ได้รับบริการ และเป็นที่ช่วยให้สามารถวัดคุณภาพการให้บริการได้ ส่วนข้อที่มีประโยชน์มากที่สุด พบว่ามีการประเมินผลความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการไปถ่ายทอดสู่ผู้รับบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้ ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลความสำเร็จตามตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือหรือเป็นดัชนีที่ใช้วัดความก้าวหน้าของการบรรลุในแต่ละเป้าประสงค์ที่สามารถวัดผล และกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ และยังชี้ให้เห็นถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีที่สามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีได้ สอดคล้องกับฟูล เควธินท์ [12] ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่จะสามารถชี้ให้เห็นถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเป็นเครื่องมือหรือเป็นดัชนีที่ใช้วัดความก้าวหน้าของการบรรลุในแต่ละเป้าประสงค์ที่สามารถวัดผล และกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ โดยมีตัวชี้วัด ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้หรือสะท้อนผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ว่าเป็นอย่างไรได้

องค์ประกอบหลักที่ 5 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงหรือพัฒนา พบว่า มีการวิเคราะห์ผลการประเมินแผนและโครงการโดยใช้กระบวนการ PDCA เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนา ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการ PDCA เป็นวงจรการควบคุมคุณภาพภายใต้การทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นได้ สอดคล้องกับเพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง และคณะ [13] ที่พบว่า กลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงกระบวนการวางแผนการบริการวิชาการเชิงรุกโดยใช้การมีส่วนร่วมและใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ 2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริการวิชาการ 3) การพัฒนาระบบการบริการวิชาการ 4) การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานและบุคลากรด้านการบริการวิชาการ และ 5) การพัฒนากลไกการจัดการทรัพยากรการบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอก

องค์ประกอบหลักที่ 6 การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจะช่วยให้การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความเข้มแข็งมากขึ้น และยังสามารถนำปัญหาที่พบมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริการงานต่อไปได้ สอดคล้องกับ McCabe [14] ที่พบว่า สมาชิกของชุมชนและมหาวิทยาลัยต่างมีความเชื่อว่าความร่วมมือในด้านปฏิบัติและการพึ่งพาอาศัยกันเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาชุมชน ถ้ามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากเท่าไร โอกาสแห่งความสำเร็จของกลุ่มที่มีส่วนร่วมก็มีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการลงไปศึกษาหาข้อมูลเชิงลึกกันอย่างจริงจังว่าสังคมต้องการอะไรกันแน่ ก่อนที่จะจัดทำแผนและโครงการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปีเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมอย่างจริงจัง

6.1.2 มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการอบรมทักษะการเขียนแผนและโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี หลักการหรือวิธีการใหม่ๆ มาเขียนวัตถุประสงค์ที่ชี้ให้เห็นผลการพัฒนานักศึกษา ชุมชนหรือสังคมได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

6.1.3 ควรมีการประเมินผลความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่า เพื่อจะได้ทราบว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร หากมีปัญหาก็ได้นำไปปรับปรุงพัฒนาใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีต่อไป

6.1.4 การเขียนแผนและโครงการบริการวิชาการแก่สังคมควรมีการนำกระบวนการ PDCA มาใช้เพื่อประเมินความสำเร็จของตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผน เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพให้การทำงานมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

6.1.5 การวิเคราะห์ผลการประเมินแผนและโครงการควรดำเนินการตามกระบวนการ PDCA เพราะเป็นวงจรควบคุมคุณภาพภายใต้การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนางานซ้ำๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

6.1.6 ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในระดับสถาบัน ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และจะช่วยให้สถาบันมีความเข้มแข็งมากขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมให้มากกว่านี้

6.2.2 ควรมีการศึกษาและทำวิจัยเชิงคุณภาพแบบเจาะลึกเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมที่ตรงกับความต้องการของสังคมในอุดมศึกษาต่างๆ ต่อไป

6.2.3 ควรมีการต่อยอดการทำวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, คู่มือการประกัน คุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557, กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2557.
- [2] สุภากร จันทวานิช, วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ 14, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- [3] ยอดคำเนน-แอ็ดติกัจ และชาย โพธิ์สิตา, ศาสตร์และศิลป์ แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ, นครปฐม: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง, 2548.
- [4] ภัทร์ธมณณ์ เรื่องวิทยายุทธ, รูปแบบการบริหารกิจการ นักศึกษาเพื่อแก้ไขพฤติกรรมทางเพศที่เป็นปัญหาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง, คณะศึกษาศาสตร์, พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.
- [5] Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., "Determining Sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement, Vol.2, No.3, 1970, pp. 607-610.
- [6] Likert, Rensis, "The Method of Constructing and Attitude Scale.", In Reading in

Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement, New York: Wiley & Son., pp. 90-95. 1970.

- [7] Katz, R. L., "Skill of effective administrator." Haward Business Review, 12(1), pp. 33-42. 1955.
- [8] Becerra, G.V., Role perceptions of administrators and community representatives in participatory decision making, Dissertation Abstracts International, 1974.
- [9] เพ็ชร ฐปะวิเชตร, "การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ," วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, ปีที่ 7, ฉบับที่ 1, หน้า 18-32, 2548.
- [10] McClelland, Testing for competence Rather Than for Intelligence, 1973.
- [11] Cronin, J. J. and Taylor, S. A. Measuring Service Quality: A Re-examination and Extension. Journal of Marketing, 56(7), pp. 55-68 ,1992.
- [12] พสุ เดชะรินทร์, เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย, 2547.
- [13] เพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง และคณะ, "การพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง," วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร, ปีที่ 16, ฉบับที่ 1, หน้า 40-53, 2557
- [14] McCabe, B. F. Conceptual Approach to University Participation in Community Development, Dissertation Abstract International, 36 (7), 4171-A

ฐานทัพอเมริกันกับการเติบโตทางเศรษฐกิจของนครราชสีมา American Military Base with the Economic Growth of Nakhon Ratchasima

ณัฏฐิรา กาญจนศิลป์

สาขาวิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Email: natthira@nsru.ac.th

บทคัดย่อ

นครราชสีมามีความสำคัญทางการเมืองและเศรษฐกิจ เป็นศูนย์กลางการปกครองของแอ่งโคราชมาอย่างยาวนาน เนื่องจากมีสภาพภูมิประเทศเป็นเหมือนประตูสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในอดีตนครราชสีมาเป็นศูนย์กลางในการควบคุมกำลังคน เก็บรวบรวมส่วยและสินค้าโดยเฉพาะของป่าในอีสาน ซึ่งเป็นสินค้าออกที่สำคัญจนถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เศรษฐกิจของนครราชสีมาเริ่มเปลี่ยนจากเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองมาเป็นเศรษฐกิจเพื่อการค้ามากขึ้นภายหลังสนธิสัญญาบาวริง พ.ศ. 2398 จนถึง การเข้ามาตั้งฐานทัพอเมริกันในยุคสงครามอินโดจีน เกิดโครงการก่อสร้างทางทหาร เช่น โครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม ได้แก่ ทางหลวงหมายเลข 2 ทางหลวงหมายเลข 304 และทางหลวงหมายเลข 331 โครงการก่อสร้างฐานทัพบก และฐานทัพอากาศ ส่งผลให้นครราชสีมาเป็นศูนย์กลางการคมนาคมเชื่อมกรุงเทพฯ กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การเข้ามาของฐานทัพอเมริกันทำให้เศรษฐกิจของนครราชสีมาเติบโตขึ้นอย่างมาก เกิดธุรกิจสาขาต่าง ๆ เพื่อรองรับความต้องการของทหารอเมริกัน และการเติบโตของทุนท้องถิ่นภายหลังการให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาแก่รัฐบาล

คำสำคัญ: ฐานทัพอเมริกัน, นครราชสีมา

Abstract

Nakhon Ratchasima Province has a very important political and economic role in Thailand. It has been the center of governance of the Korat basin for a long period of time because of its strategic location as the gateway to the Northeast of Thailand. In the past, Nakhon Ratchasima was the center of manpower control and tribute and goods collections, especially the forest products in Isaan area, which were the major export items until the early Rattanakosin period. The economy of Nakhon Ratchasima began to shift from self-reliance to commercialization after the 1851 Bowring Treaty until the establishment of an American base in the Indochina War that brought in the major military construction projects, such as the construction of transportation routes, including the Highway No. 2, No. 304, and No. 331, as well as the army and air bases. As a result, Nakhon Ratchasima has become a transportation hub linking Bangkok to the Northeast. The arrival of American troops made the economy of Nakhon Ratchasima thrive as it created a variety of businesses to meet the needs of the American Military.

Keywords: American Military Base, Nakhon Ratchasima

1. บทนำ

จังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดที่มีความสำคัญ จังหวัดหนึ่งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากมีขนาดของพื้นที่ และมีจำนวนประชากรมากเป็นอันดับหนึ่งของภาค และเป็นอันดับสองของประเทศ โดยมีพื้นที่ทั้งหมด 20,493.96 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 12.12 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด ลักษณะภูมิประเทศของนครราชสีมาเป็นทั้งภูเขา ที่ราบสูง และที่ราบลุ่มมีทิวเขาล้อมรอบ มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ คือ เกลือหิน โปแตส ทองแดง ยิปซัม ลิกไนต์ เป็นต้น[1]

ในอดีตนครราชสีมามีความสำคัญทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจมายาวนาน อันเนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยกับการตั้งถิ่นฐานของคน โดยปรากฏว่ามีชุมชนมาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ มีแม่น้ำมูลเป็นแม่น้ำสายสำคัญที่ให้คนได้อาศัยทำการเพาะปลูก ส่งผลให้นครราชสีมาเป็นศูนย์กลางการปกครองของแอ่งโคราชในการควบคุมกำลังคนและควบคุมผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจในการเก็บรวบรวมส่วยและสินค้าโดยเฉพาะของป่าในอีสาน ซึ่งเป็นสินค้าออกที่สำคัญส่งให้กับเมืองหลวงจนถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น การเดินทางจากนครราชสีมาไปยังเมืองหลวงมีอุปสรรคสำคัญ คือต้องใช้เวลาในการเดินทางหลายวันและยากลำบาก ต้องเดินเท้าเลียบขึ้นไปตามไหล่เขา การเดินทางจากกรุงเทพเมื่อไปถึงตำบลแก่งคอย ต้องค้างในดงพระยาไฟสองคืนจึงจะพ้นดง[2] หากเป็นกองคาราวานสินค้าบรรทุกเกวียนจากนครราชสีมาผ่านเทือกเขาดงพระยาไฟไปยังเมืองสระบุรีจะใช้เวลาเดินทางตั้งแต่ 10-13 วัน[3]

การเดินทางไปนครราชสีมาสามารถเดินทางได้อย่างสะดวก โดยมีเส้นทางคมนาคมและการขนส่ง 3 เส้นทางคือ ทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือผ่าน 2 สาย ได้แก่ เส้นทางกรุงเทพมหานคร-จังหวัดอุบลราชธานี และเส้นทางกรุงเทพมหานคร-จังหวัดหนองคาย ทางรถยนต์มีเส้นทางสายหลัก คือ ทางหลวงหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) และสายรอง คือ ทางหลวงหมายเลข 304 (ปากเกร็ด-สะพานต่างระดับนครราชสีมา) และทางอากาศ โดยในตอนแรกใช้ทางวิ่งและลานจอดเครื่องบินของกองทัพอากาศ (กองบิน 1) ต่อมา พ.ศ. 2537 กรมการบินพาณิชย์ได้สร้างท่าอากาศยานแห่งใหม่

บริเวณพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติหนองเต็ง-จักราช-ตำบลสีสุก อำเภอเฉลิมพระเกียรติ การคมนาคมที่สะดวกเกิดขึ้นจากยุทธศาสตร์เพื่อต่อต้านการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ในยุคสงครามเย็น การตัดถนนเพื่อเชื่อมกรุงเทพฯ กับเมืองต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเชื่อมฐานทัพอเมริกันที่ตั้งอยู่ในนครราชสีมา อุบลราชธานี และขอนแก่น โดยได้รับความช่วยเหลือด้านเงินทุนจากสหรัฐอเมริกา การสร้างถนนที่ทันสมัยและได้มาตรฐานถือว่าเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนทัพและขนอาวุธยุทโธปกรณ์เข้าสู่พื้นที่เสี่ยงต่อภัยคุกคามของลัทธิคอมมิวนิสต์

ความสำคัญด้านยุทธศาสตร์ของนครราชสีมาดังกล่าวส่งผลให้เกิดการตั้งฐานทัพของสหรัฐอเมริกาเพื่อต่อต้านการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ในยุคสงครามเย็น ในบทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์ต้องการศึกษาการตั้งฐานทัพอเมริกันในจังหวัดนครราชสีมา ส่งผลให้เศรษฐกิจของนครราชสีมาเติบโตและนำไปสู่การขยายตัวของภาคการผลิตอื่น ๆ เช่น สาขาเกษตรกรรม สาขาอุตสาหกรรม สาขาการบริการ และสาขาการค้าส่งและค้าปลีก

2. สภาพเศรษฐกิจของนครราชสีมาก่อนการเข้ามาของฐานทัพอเมริกัน

นครราชสีมาช่วงก่อน พ.ศ. 2500 มีภูมิประเทศเป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์ ในสมัยอยุธยาผลิตผลจากป่าจึงเป็นสินค้าสำคัญที่ส่งให้กับราชสำนักอยุธยาในรูปของส่วยและสินค้าโดยตรง ทำให้การขนหลวงวัดประดู่ทรงธรรมได้บรรยายถึงสภาพการค้าขายที่บริเวณบ้านศาลาเกวียนที่กองเกวียนจากนครราชสีมาตั้งขนวนขายสินค้าไว้ว่า “..กองเกวียนจากนครราชสีมาและเขมรบรรทุกสินค้า คือ น้ำรัก ขี้ผึ้ง ปักนก ผ้า หนังเนื้อ เอ็นเนื้อ เนื้อแผ่น ครั่ง ไหม กายาน ดิบูก หนองางของป่าต่างๆ..” [4] สินค้าบางรายการไม่ใช่สินค้าจากนครราชสีมาโดยตรง เช่น ดิบูก พบที่บริเวณตอนเหนือจังหวัดสกลนคร และลาว แสดงให้เห็นว่านครราชสีมาเป็นศูนย์กลางรวบรวมสินค้าที่สำคัญส่งให้กับอยุธยา

การทำสนธิสัญญาบาวริง พ.ศ. 2398 ถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของเศรษฐกิจไทย เนื่องจากสาระสำคัญของสนธิสัญญาบาวริงต้องการยกเลิกระบบผูกขาดการค้า โดยราชสำนัก ปรับภาษีการเดินทางเรือจีนและอังกฤษให้เท่ากัน ยอมให้อังกฤษมีสิทธิสภาพนอกอาณาเขตเหนือ

พลเมืองอังกฤษ และยอมให้อังกฤษนำเข้าฝิ่นมาขายในสยามผ่านการผูกขาดของรัฐบาลสยาม[5] หลังสนธิสัญญาบาวริง สยามทำสนธิสัญญาทางการค้ากับชาติตะวันตกอื่น ๆ อีก มีผลให้เศรษฐกิจภายในขยายตัวและผูกติดกับระบบเศรษฐกิจของโลกมากขึ้น สยามกลายเป็นประเทศที่ระบบเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับการผลิตสินค้าออกไม่กี่ประเภท คือ ข้าว ไม้สัก ตับุก และยางพารา ข้าวกลายเป็นสินค้าออกที่ตลาดมีความต้องการสูง เกษตรกรในบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาได้รับการส่งเสริมให้ปลูกข้าวเพื่อขาย แต่กลับไม่มีผลกระทบต่อการผลิตข้าวของนครราชสีมา การผลิตข้าวของนครราชสีมายังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากมีภูมิประเทศอยู่ในเขตเงาฝน จึงแห้งแล้ง ทำนาได้เพียงปีละหนึ่งครั้งในฤดูฝนเท่านั้น อีกทั้งการคมนาคมที่ไม่สะดวกยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ นครราชสีมาจึงยังคงทำหน้าที่รวบรวมส่วยและสินค้าต่างๆ ส่งให้กับกรุงเทพฯ แสดงให้เห็นว่าในช่วงแรก ๆ ของการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจของสยาม นครราชสีมายังไม่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น สังฆราชบาทหลวงได้บันทึกถึงนครราชสีมาไว้ว่า “..มีเหมืองแร่ทองแดงหลายแห่ง เมื่อเร็ว ๆ นี้มีโรงหีบอ้อยไปตั้ง 4-5 โรง รัฐนี้มีโภคผล คือ งาช้าง หนังสัตว์ เขาสัตว์ ผลกระวาน ไม้เต็ง อบเชย ฯลฯ...”[6] จากบันทึกของ เฮอร์เบิร์ต วาริงตัน สมิธ อดีตเจ้ากรมเหมืองแร่ของประเทศสยาม แสดงให้เห็นสภาพเศรษฐกิจของนครราชสีมาในช่วงก่อนมีทางรถไฟยังคงเป็นแบบดั้งเดิม ยังไม่นิยมใช้เงินตรามากนัก เนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่มีเทือกเขาขวางพระยาเย็นกัน ทำให้ถูกตัดขาดจากโลกภายนอก ยังสามารถพบเห็นการแลกเปลี่ยนสินค้าซึ่งกันและกัน หรือขายให้พ่อค้าชาวจีนหรือกองคาราวานสินค้าที่กล้าเสี่ยงภัยเดินทางบุกป่าฝ่าดงเข้าไป[7]

อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจแบบการค้าได้เกิดขึ้นแล้วในเขตเมืองของนครราชสีมา ผ้าทอถือเป็นสินค้าหลักของนครราชสีมาตั้งแต่สมัยอยุธยา ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 สมเด็จพระราชปิตุลาธิราช บรมนาถบพิตร ได้ทรงบันทึกถึงอุตสาหกรรมทอผ้าในเมืองนครราชสีมา ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญ ทอด้วยไหมสลับบ้างอย่างงดงามนิยมใช้โทนสีเขียว ชมพู หรือสีอื่น ๆ[8]

การขยายอิทธิพลของลัทธิจักรวรรดินิยมตะวันตกเข้ามาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงกลางพุทธ

ศตวรรษที่ 24 ทำให้ประเทศเพื่อนบ้านของไทยตกเป็นเมืองขึ้นของทั้งอังกฤษ และฝรั่งเศส นครราชสีมาในฐานะเมืองศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงเป็นเมืองยุทธศาสตร์และมีความสำคัญต่อความมั่นคงของราชอาณาจักรด้วย ดังนั้นใน พ.ศ. 2433 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ก่อตั้งกรมรถไฟขึ้น โดยสังกัดกระทรวงโยธาธิการพร้อมกันนั้นได้เปิดประมูลสร้างทางรถไฟสายกรุงเทพ-นครราชสีมา เป็นสายแรก โดยว่าจ้างมีสเตอร์ จี ฆูเรแคมป์เบล เป็นผู้สร้างทางรถไฟจากกรุงเทพ ถึงนครราชสีมา แล้วเสร็จใน พ.ศ. 2443 รวมระยะทางทั้งสิ้น 265 กิโลเมตร การคมนาคมด้วยรถไฟจากกรุงเทพฯ – นครราชสีมา เกิดจากปัจจัยทางการเมืองและความมั่นคงเป็นสำคัญ แต่ก็ส่งผลต่อเศรษฐกิจของโคราช เพราะทำให้การเดินทางสะดวกรวดเร็วขึ้น รายการสินค้าที่นครราชสีมาส่งไปขายกรุงเทพฯ มีหลากหลายมากขึ้น ได้แก่ ข้าวเปลือก สุกร ยาง ส้ม มะขามป้อม สมอ นุ่น มะขามฝัก มะเกลือ ส้ม อ้อย เนื้อโค ไม้เสาเรือน ไม้ไผ่ ไม้เครื่องเกวียน ไม้แดง ไม้ทอนศิลา โคน้ำ เป็ด ไก่ ปลาอย่าง ปลากอบ เป็นต้น และสินค้าที่ส่งมาจากกรุงเทพฯ ก็เป็นที่นิยมมากโดยเฉพาะน้ำแข็ง พฤติกรรมการบริโภคของคนนครราชสีมาเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมเคยบริโภคสินค้าในภูมิภาค ก็นิยมสินค้าที่มาจากกรุงเทพฯ เช่น “..คนโคราชกินเกลือทะเล แต่คนบ้านนอกยังกินเกลือสินเธาว์ แต่ก่อนใช้ยาเพชบุรณแลหนองคาย เดียวนี้ใช้ยาเกะกร่าง หมากพลู ปูนแดง ยาจิต มาแต่กรุงเทพฯ แต่ก่อนใช้ปลาร้าพิมาย เดียวนี้ใช้ปลาร้ากรุงเทพฯ...” เป็นต้น[9]

เส้นทางรถไฟทำให้การเดินทางจากกรุงเทพฯ ถึงนครราชสีมาสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยใช้เวลาเพียงประมาณ 10 ชั่วโมงเท่านั้น ส่งผลให้จำนวนประชากรในนครราชสีมาเพิ่มขึ้น โดยก่อนที่จะมีเส้นทางรถไฟ จำนวนพลเมืองที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองนครราชสีมา มีเพียง 5,000 คน หลังจากเปิดใช้เส้นทางรถไฟเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2443 จำนวนประชากรในเขตเมืองนครราชสีมาเพิ่มขึ้นเป็น 19,000 ในปี 2486 และค่อยๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เป็น 23,000 คน ในปี 2490 เป็น 39,000 คนในปี 2495 และเป็น 40,000 คนในปี 2500[10] โดยส่วนหนึ่งเป็นพ่อค้าชาวจีนที่อพยพมาจากที่ต่างๆ ทั้งจากกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่นๆ เข้ามาอาศัยอยู่ในบริเวณเมืองใกล้สถานีรถไฟ เพราะสะดวกในการทำการค้า จากการ

สามะโนประชากร พ.ศ. 2447 มีจำนวนชาวจีนในนครราชสีมา 2,431 คน[11] เข้ามาเพื่อเป็นแรงงานก่อสร้างทางรถไฟ และทำการค้า ชาวจีนเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการซื้อขาย กระตุ้นให้เกิดการผลิตเพื่อค้าขึ้น เพราะพวกเขาทำหน้าที่เป็นพ่อค้าคนกลางรับซื้อข้าวเปลือก และผลิตผลอื่นๆ ที่ตลาดต้องการ ให้เงินซื้อและสินค้าล่วงหน้า ให้เงินกู้ เก็บภาษี ขายสินค้าที่ส่งเข้ามา และขนส่งสินค้าทั้งเที่ยวไปและเที่ยวกลับ โดยมักจะเก็บดอกเบี้ยราคาแพง ทำให้เกษตรกรได้รับความเดือดร้อนจากการเป็นลูกหนี้พ่อค้าชาวจีน

ชาวจีนมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางในการซื้อขาย กระตุ้นให้เกิดการผลิตเพื่อค้าขึ้น เพราะชาวจีนเหล่านี้มีความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคแม้ว่าหนทางการค้าทั้งภายในนครราชสีมาและพื้นที่ที่ห่างไกลในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะลำบากทุรกันดารเพียงใดก็ตาม จนกระทั่งมีทางรถไฟมาถึงนครราชสีมาทำให้การคมนาคมสะดวกขึ้น ถือเป็นช่องทางให้ชาวจีนจากที่ต่าง ๆ ทั้งจากกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่น ๆ อพยพเข้ามาทำมาหากินในนครราชสีมามากขึ้น แต่พวกเขาก็อาศัยอยู่บริเวณในตัวเมืองนครราชสีมา[12] เพราะใกล้สถานีรถไฟ สะดวกในการทำการค้า ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าถึงแม้จะมีชาวจีนหลั่งไหลเข้ามาในนครราชสีมา แต่ก็กระจุกตัวอยู่ในเขตเมือง ส่วนในเขตนอกตัวเมืองนครราชสีมาเนื่องจากการคมนาคมไม่สะดวกและสภาพดินที่ไม่อุดมสมบูรณ์ทำให้มีผู้คนอาศัยอยู่อย่างเบาบาง[13] วิธีการผลิตจึงยังคงเป็นแบบเดิม

สรุปได้ว่าสภาพเศรษฐกิจของนครราชสีมาในช่วงก่อน พ.ศ. 2500 การเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจแบบยังชีพเป็นเศรษฐกิจแบบการค้าเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ และเกิดขึ้นในเขตเมืองมากกว่าชนบท ผู้คนที่อาศัยอยู่ต่างอำเภอยังคงมีวิถีชีวิตแบบเดิม ทำการผลิตแบบเดิม พึ่งพาสินค้าจากชาวจีนที่เดินทางเข้าไปขายในหมู่บ้านแต่เพียงสินค้าจำเป็นที่ไม่สามารถผลิตได้เองเท่านั้น

3. การเข้ามาของฐานทัพอเมริกันในนครราชสีมา

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง สหรัฐอเมริกาดำเนินนโยบายปิดล้อมเพื่อป้องกันการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ เมื่อจีนสถาปนาระบบสังคมนิยมภายใต้การนำของเหมาเจ๋อตงได้สำเร็จใน พ.ศ. 2492 สหรัฐอเมริกาได้ขยายอิทธิพลเข้ามาในทวีปเอเชียเพื่อปิดล้อมการ

ขยายตัวของสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบกับเหตุการณ์ที่พรรคชาตินิยมเวียดนามของโฮจิมินห์ชนะกองทหารฝรั่งเศสในสงครามเวียดนามในปี 2496 และเหตุการณ์ไม่สงบในลาว ในปี 2497 การเมืองภายในลาวเริ่มแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือฝ่ายประเทศลาว มีเจ้าสุภานุวงศ์ เป็นผู้นำ ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายคอมมิวนิสต์ ฝ่ายนิยมความเป็นกลาง มีเจ้าสุวธรรณภุมมาเป็นผู้นำ ได้รับการสนับสนุนจากฝรั่งเศส และฝ่ายนิยมตะวันตกนำโดยคณะนายทหารและข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เช่น เจ้าบุญอุ้ม และนายพลภูมิ โนสวัน ได้รับการสนับสนุนจากสหรัฐอเมริกา เหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้รัฐบาลไทยหันเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ สหรัฐอเมริกาจึงดำเนินยุทธศาสตร์การป้องกันการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยให้ความช่วยเหลือกับไทยอย่างเต็มที่ เพราะเชื่อตามทฤษฎีโดมิโน โดยนายจอห์น ฟอสเตอร์ ดัลเลส รัฐมนตรีต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาในขณะนั้นกล่าวว่าถ้าเวียดนามเป็นคอมมิวนิสต์แล้วประเทศอื่น ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก็จะกลายเป็นคอมมิวนิสต์ไปด้วย[14]

นครราชสีมาซึ่งมีสภาพภูมิศาสตร์เป็นเมืองยุทธศาสตร์ที่สำคัญของเมืองหลวงในการขยายอำนาจไปยังภาคตะวันออกเฉียงเหนือตั้งแต่อดีต ถูกใช้เป็นที่ตั้งฐานทัพของสหรัฐอเมริกาเพื่อต่อต้านการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สหรัฐอเมริกาให้ความช่วยเหลือทางการเงินการทหารและเศรษฐกิจแก่ไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2493 เป็นต้นมา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหรัฐอเมริกากับไทยเริ่มต้นเมื่อนายกรัฐมนตรี จอมพล ป. พิบูลสงคราม ส่งทหาร 4,000 นายไปช่วยกองกำลังสหประชาชาติในเกาหลีใต้ ส่งผลให้มีการลงนามในสัญญาความตกลงว่าด้วยการให้ความร่วมมือทางด้านวิชาการและเศรษฐกิจ และความตกลงด้านความช่วยเหลือทางทหารในรูปของอาวุธยุทโธปกรณ์และการฝึกแก่กองทัพไทย ภายใต้อาณัติของความตกลงว่าด้วยความช่วยเหลือทางทหาร มีการก่อตั้งหน่วยปฏิบัติการของสหรัฐอเมริกาในกรุงเทพฯ ชื่อว่าหน่วยที่ปรึกษาทางทหารสหรัฐอเมริกา หรือ หน่วยจัสแมก (Joint U.S. Military Advisory Group) ต่อมาใน พ.ศ. 2498 มีการเริ่มโครงการเพื่อสร้างเครื่องสนับสนุนให้ความสะดวกทางการทหารภายใต้การบริหารขององค์การทางทหารของสหรัฐอเมริกา มีชื่อเรียกว่า สำนักงานดูแลการก่อสร้าง หรือ โอไอซีซี

(Office in Charge of Construction) ภายใต้การควบคุมของวิศวกรของกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา[15] นครราชสีมาเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สหรัฐอเมริกาใช้เป็นฐานทัพหนึ่งในเจ็ดฐานทัพใหญ่ที่ใช้ปฏิบัติการในสงครามเวียดนาม อันได้แก่ ฐานทัพอุตะเถา ตาคลี น้ำพอง อุดรธานี นครพนม อุบลราชธานี และนครราชสีมา[16] ฐานทัพนครราชสีมาอยู่ห่างจากฮานอยเพียง 470 ไมล์ เป็นฐานทัพของเครื่องบินขับไล่เอฟ-105 และเป็นกองบัญชาการสังกัดกองทัพอากาศอเมริกันประจำแปซิฟิก รวมทั้งเป็นกองบัญชาการสนับสนุนกองทัพบกอเมริกันอยู่ที่ค่ายมิตรภาพ (Camp Friendship) ซึ่งเป็นคลังอาวุธเก็บรถถัง ปืนใหญ่ รถบรรทุก และขีปนาวุธชนิดต่าง ๆ[17]

ความช่วยเหลือของสหรัฐอเมริกาในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการขนส่งภาคพื้นดินระหว่างกรุงเทพฯ กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มขึ้นใน พ.ศ. 2498 เพื่อติดตั้งข่ายการสื่อสารทางทหาร และการก่อสร้างเครื่องอำนวยความสะดวกที่เน้นทางด้านการปฏิบัติการแบบฉุกเฉินที่ฐานทัพเรือสัตหีบทางชายฝั่งทะเลตะวันออกของอ่าวไทย[17] นอกจากนั้นหน่วยฝั่งทะเลของกองทัพเรือสหรัฐฯ ยังทำงานร่วมกับทหารช่างของไทยเพื่อสร้างถนนเชื่อมสัตหีบกับนครราชสีมาโดยไม่ต้องผ่านกรุงเทพฯ เช่นเดียวกับโครงการของเอไอดี (Agency for International Development) ที่จะสร้างทางหลวงเชื่อมกรุงเทพฯ กับหนองคาย และโครงการสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของนครราชสีมาในเวลาต่อมา คือ โครงการก่อสร้างถนนมิตรภาพ ซึ่งเป็นเส้นทางสายหลักไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแยกจากถนนพหลโยธินที่จังหวัดสระบุรีมาถึงนครราชสีมาเริ่มก่อสร้าง พ.ศ. 2497 เปิดใช้ได้ในปี 2501 มีความยาว 148.5 กิโลเมตร แล้วสร้างต่อไปถึงหนองคายใน พ.ศ. 2501 แล้วเสร็จ พ.ศ. 2507 มีความยาว 360 กิโลเมตร นอกจากนั้นยังมีโครงการก่อสร้างถนนสายอ้อมกรุงเทพฯ ติดต่อกันโดยตรงระหว่างฐานทัพอากาศสัตหีบ-อุตะเถา กับระบบทางหลวงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ทางหลวงสาย 304 จากฉะเชิงเทราถึงนครราชสีมา มีความยาว 264 กิโลเมตร และทางหลวงสาย 331 จากสัตหีบถึงฉะเชิงเทรา ความยาว 127 กิโลเมตร เพื่อให้การขนส่งทางทหารระหว่างฐานทัพซึ่งเป็นจุดหลักในการเข้าประเทศและภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะได้ไม่ต้องผ่านเข้ากรุงเทพฯ การลงทุนของสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่เป็น

การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการสนับสนุนทางทหาร มีลักษณะเป็นงานเกี่ยวกับการทหารอย่างแท้จริง กล่าวคือเป็นการสร้างค่ายทหาร เรดาร์ การสื่อสาร และอื่นๆ แต่โครงการก็ยังรวมเอาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่งเข้าไว้ด้วยเป็นจำนวนมาก ซึ่งนับเป็นการเพิ่มโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศหรืออาจจะเปลี่ยนแปลงสำหรับใช้ประโยชน์ทั่วไปก็ได้ หลังการอสัญกรรมของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในพ.ศ. 2506 จอมพลถนอม กิตติขจรเป็นนายกรัฐมนตรีคนต่อมา ตรงกับสมัยของประธานาธิบดี ลินดอน บี จอห์นสัน ซึ่งมีนโยบายแผ่ขยายสงครามในเวียดนามอย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับสหรัฐอเมริกาในสมัยนี้จึงเป็นเรื่องของความร่วมมือในสงครามอินโดจีนและการต่อต้านคอมมิวนิสต์ ทำให้ทหารอเมริกันเริ่มเข้ามาประจำการในประเทศไทยมากขึ้นตั้งแต่ต้นปี 2507 มีทั้งทหารบก ทหารอากาศ ทหารเรือ หน่วยนาวิกโยธิน หน่วยลาดตระเวน และหน่วยช่างเทคนิคประจำตามศูนย์วิจัยข่าวกรองสื่อสารต่าง ๆ มีลักษณะหน้าที่คือกองทัพบก ทำการสร้างระบบโทรคมนาคมของการทหาร โดยมีหน่วยก่อสร้าง หน่วยทหารช่าง ทหารเสปยิง สัมภาระยุทธศาสตร์ มีกองบัญชาการในลพบุรี นครราชสีมา อุดรธานี ภูเขียว สกลนคร เป็นต้น กองทัพอากาศ ประกอบด้วยกองหนุน 7 กองบิน กองบินทิ้งระเบิด 7 กองบิน กองบินสังเกตการณ์ 2 กองบิน กองบินยุทธการและหน่วยสื่อสารอื่นๆ ที่ฐานทัพที่ดอนเมือง ตาคลี เชียงใหม่ พิษณุโลก นครราชสีมา อุดรธานี นครพนม มุกดาหาร อุบลราชธานี น้ำพอง และอุตะเถา กองทัพเรือ เป็นหน่วยกำลังขนส่งทางทะเล หน่วยควบคุมการก่อสร้าง[17]

นครราชสีมาเป็นที่ตั้งฐานทัพสำคัญของสหรัฐอเมริกา ฐานทัพที่ค่ายมิตรภาพ (Camp Friendship) ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นค่ายสุรธรรมพิทักษ์ และฐานทัพอากาศที่กองบิน 1 การเข้ามาตั้งฐานทัพของสหรัฐอเมริกาทำให้เกิดโครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของนครราชสีมาในเวลาต่อมา โดยมีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญคือ ถนนมิตรภาพหรือทางหลวงหมายเลข 2 ทางหลวงสาย 304 จากฉะเชิงเทราถึงนครราชสีมา ทางหลวงสาย 331 หรือถนนสายยุทธศาสตร์ เชื่อมต่อทางหลวงสาย 304 ไปถึงสัตหีบ เมื่อเริ่มก่อสร้างมีวัตถุประสงค์สำคัญคือการอำนวยความสะดวกด้านการขนส่งของกองทัพอเมริกา เมื่อสิ้นสุด

สงครามอินโดจีน เส้นทางเหล่านี้ได้กลายเป็นเส้นทางสายเศรษฐกิจที่สำคัญของนครราชสีมา ส่งผลให้ในปัจจุบัน นครราชสีมามีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการคมนาคมระหว่างภูมิภาค และมีสาธารณูปโภคพร้อมรองรับการผลิตในสาขาต่าง ๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และบริการ

โครงการก่อสร้างระบบชลประทาน เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนน้ำ ได้เอื้อประโยชน์ต่อการขยายพื้นที่ทางการเกษตรในนครราชสีมา โดยได้รับความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกาเช่นเดียวกัน ได้แก่ โครงการศึกษาและพัฒนาการก่อสร้างเขื่อนลำแชะ (สร้าง พ.ศ. 2533-2541) และเขื่อนมูลบน (สร้าง พ.ศ. 2523-2538) เกิดขึ้นจากความช่วยเหลือของผู้เชี่ยวชาญ AID ของสหรัฐอเมริกา เข้ามาศึกษาและพัฒนาโครงการพัฒนาแหล่งน้ำเบื้องต้นของกลุ่มน้ำชี เขื่อนลำแชะ ตั้งอยู่บนฝั่งขวาของลำมูลบนในเขตอำเภอครบุรี และอำเภอโชคชัย ปิดกั้นลำแชะที่ตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี เพื่อส่งน้ำช่วยพื้นที่การเกษตร 80,600 ไร่ ในฤดูฝน และ 70,700 ไร่ ในฤดูแล้ง และเขื่อนมูลบน ตั้งอยู่บนฝั่งซ้ายของลำมูลบนในเขตอำเภอครบุรี อำเภอโชคชัย และอำเภอปักธงชัย บางส่วน ปิดกั้นลำมูลบนตอนบน ที่ตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี สำหรับส่งน้ำช่วยพื้นที่การเกษตร 41,400 ไร่ ในฤดูฝน และ 34,300 ไร่ในฤดูแล้ง[18]

4. ผลกระทบทางเศรษฐกิจภายหลังการเข้ามาตั้งฐานทัพอเมริกันในนครราชสีมา

ผลของการเป็นเมืองยุทธศาสตร์ในสงครามอินโดจีน เกิดโครงการก่อสร้างทางทหารหลายโครงการ ทั้งการก่อสร้างระบบคมนาคมเชื่อมกรุงเทพฯ กับฐานทัพต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การก่อสร้างฐานทัพบก และฐานทัพอากาศ และโครงการก่อสร้างระบบชลประทานเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำ

นครราชสีมาจึงเป็นทั้งที่ตั้งฐานทัพของสหรัฐอเมริกา และแหล่งพักผ่อนของทหารฝ่ายโลกเสรีที่ผลิตเปลี่ยนกันเดินทางมาพักผ่อน ส่งผลให้เกิดการเติบโตในด้านธุรกิจบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของเหล่าทหารอเมริกันที่มาประจำการที่นครราชสีมา จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นจากการอพยพเข้ามาทำงานในเมือง โดยเป็นการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับฐานทัพอเมริกาในนครราชสีมาทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยประมาณการจ้างงานทางตรง 10,000 คน และ

การจ้างงานทางอ้อม 12,500 คน[19] ส่งผลให้เศรษฐกิจของนครราชสีมาในระยะนั้นเฟื่องฟูขึ้นเป็นอันมาก มีการค้าขายติดต่อกับหน่วยทหารของสหรัฐอเมริกา เช่น การส่งเสบียงอาหาร การจัดหาสินค้าทั้งที่จำเป็นและฟุ่มเฟือยในทุกพื้นที่ที่มีหน่วยทหารของสหรัฐฯ ตั้งอยู่ ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้จากการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ การใช้จ่ายเงินของทหารอเมริกัน ส่วนใหญ่ใช้เป็นเงินดอลลาร์ ทำให้มีผู้ที่ต้องการค้าขายและทำงานกับทหารอเมริกันเป็นจำนวนมาก ถือได้ว่าเป็นช่วงที่เศรษฐกิจดี แรงงานไม่มีความรู้ก็ได้ทำงานที่ได้ค่าตอบแทนสูง เช่น ทำงานเป็นคนงานตัดหญ้า ตัดต้นไม้ หรือคนงานระดับใช้แรงงานภายในค่ายทหาร เป็นต้น พงษ์เทพ กระโดนชำนาญ นักร้องเพลงเพื่อชีวิตชื่อดังชาวโคราช ก็เคยเข้าไปร้องเพลงในสโมสรของทหารอเมริกันเช่นกัน ธุรกิจโรงน้ำแข็งในนครราชสีมา ก็ได้ผลตอบแทนอย่างมากจากการที่ทหารอเมริกันมาติดต่อขอเช่าโรงน้ำแข็ง โดยบรรทุกน้ำมาทำน้ำแข็งเอง และให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเดิมถึงสองเท่า โดยนำไปผสมน้ำอาบเพื่อคลายร้อน ธุรกิจโรงแรมก็เติบโตขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น โรงแรมดำรงรักษ์ ซึ่งเป็นโรงแรมขนาด 60-70 ห้อง มีบริการโทรศัพท์ น้ำร้อน น้ำเย็น และเป็นโรงแรมที่มีลิฟท์แห่งแรกของนครราชสีมา นับเป็นโรงแรมที่ทันสมัยที่สุดในขณะนั้น ซึ่งเป็นที่นิยมของเหล่าทหารอเมริกัน รวมถึงโรงแรมศรีพัฒนาของ พลเอกกฤษณ์ สีวะรา (แม้ที่พำนักที่ 2 พ.ศ. 2503-2506) ก็เฟื่องฟูจากการเข้ามาของทหารอเมริกันเช่นเดียวกัน[20]

การเข้ามาของทหารอเมริกัน ทำให้เศรษฐกิจของนครราชสีมาเฟื่องฟูขึ้นอย่างมาก ถือได้ว่าเป็นช่วงเวลาทองของการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจบริการ แต่ผลกระทบจากการเจริญเติบโตนั้นได้ก่อให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ เพราะธุรกิจโรงแรมที่เกิดขึ้นนั้นสัมพันธ์กับธุรกิจค้าบริการทางเพศที่เฟื่องฟูขึ้นมาพร้อมกันนั่นเอง ดึงดูดหญิงสาวจากต่างอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงที่ด้อยการศึกษาอพยพเข้ามาอยู่ในเมืองเพื่อเข้ามาหางานทำ เกิดสถานบริการต่างๆ เช่น บาร์ ไนต์คลับ อาบอบนวด โรงน้ำชา และช่องโสเภณีจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาการค้าประเวณี ปัญหาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และปัญหาเด็กถูกรังแกที่เกิดจากทหารอเมริกัน เป็นต้น แต่ค่าความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นดูเหมือนจะไม่มีหน่วยงานใดให้ความสนใจ นอกจากตัวเลขทางเศรษฐกิจที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว

เศรษฐกิจการเกษตรของนครราชสีมาก็เติบโตขึ้นเช่นกัน โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือ การเร่งรัดพัฒนาทางเศรษฐกิจของรัฐบาล นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 การกำหนดนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการจากสหรัฐอเมริกาอีกเช่นกัน ทำให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษ เนื่องจากมีภูมิประเทศติดกับลาว กัมพูชา และเวียดนาม จึงปรากฏนโยบายการพัฒนาชนบท โดยกล่าวถึงการพัฒนานครราชสีมาอย่างเฉพาะเจาะจง มีการวางแผนให้มีการสร้างทางรถไฟสายแก่งคอย-บัวใหญ่ ความยาว 272 กิโลเมตร ส่งเสริมการปลูกพืชสำคัญ คือ ข้าว ปอแก้ว ข้าวโพด และมันสำปะหลัง เพื่อการส่งออก สร้างเขื่อนลำพระเพลิง (สร้าง พ.ศ. 2506-2510) ในเขตอำเภอบึงคองชัย และเขื่อนลำตะคอง (สร้าง พ.ศ. 2507-2512) ในเขตอำเภอสีคิ้ว ช่วยให้เกษตรกรที่อาศัยอยู่ใกล้เขื่อนสามารถปลูกข้าวได้ปีละ 2 ครั้ง เกษตรกรผลิตข้าวเพิ่มขึ้น และมีรายได้มากขึ้นจากการขายข้าว เมื่อเริ่มแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 เนื้อที่ปลูกข้าวในนครราชสีมา พ.ศ. 2504 มี 1,176,146 ไร่ ได้ผลผลิต 163,511 ตัน ใน พ.ศ. 2509 มีเนื้อที่ปลูกข้าวเพิ่มขึ้นเป็น 1,885,457 ไร่ ได้ผลผลิต 407,831 ตัน[21] เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 เนื้อที่ปลูกข้าวเพิ่มขึ้นถึง 60 เปอร์เซ็นต์ และผลผลิตเพิ่มขึ้นถึง 149 เปอร์เซ็นต์ นอกจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังก่อให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมเกษตรในพื้นที่นครราชสีมา ได้แก่

โรงงานทอกระสอบ โดยนำปอแก้วซึ่งเป็นพืชไร่ที่รัฐบาลส่งเสริมให้ปลูก มาเป็นวัตถุดิบให้กับโรงงานทอกระสอบ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมของรัฐบาล มีขึ้นเป็นแห่งแรกที่ตำบลจอหอ อำเภอเมือง การขยายพื้นที่ปลูกปอแก้วมีความสัมพันธ์กับการปลูกข้าว ปอที่ผ่านกรรมวิธีแล้วจะถูกส่งเข้าโรงงานทอกระสอบเพื่อใช้บรรจุข้าว ปลายทศวรรษ 2500 ตลาดปอตกต่ำเพราะต้องแข่งขันกับกระสอบใยสังเคราะห์ และระบบการขนส่งข้าวที่ไม่ต้องใช้กระสอบ พื้นที่ปลูกปอจึงเปลี่ยนมาปลูกมันสำปะหลังแทน

โรงงานแปรรูปข้าวโพด เพื่อผลิตอาหารสัตว์ และทำผลผลิตอื่นๆ เช่น แป้ง น้ำตาล แอลกอฮอล์ เป็นต้น ข้าวโพดเป็นพืชเศรษฐกิจที่เป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะญี่ปุ่น

โรงงานแปรรูปมันสำปะหลัง เนื่องจากรัฐบาลนำมันสำปะหลัง มาปลูกครั้งแรกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่อำเภอพิมาย ใน พ.ศ. 2504[22] เพราะเป็นพืชที่ทนต่อสภาพความแห้งแล้งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เป็น

อย่างดี ส่งผลให้นครราชสีมา มีพื้นที่ปลูกมันสำปะหลังมากที่สุดในประเทศ เกิดกลุ่มนักธุรกิจในพื้นที่ที่หันมาลงทุนในอุตสาหกรรมแปรรูปมันสำปะหลัง เช่น บริษัทสงวน-วงศ์ อุตสาหกรรม จำกัด โดยนายทศพล ดันติวงศ์ ประธานกรรมการบริษัทสงวนวงศ์อุตสาหกรรมจำกัด ผันตัวเองจากการเป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ มาทำโรงงานแปรรูปมันสำปะหลัง ใน พ.ศ. 2517 เพราะเห็นว่านครราชสีมาเป็นแหล่งปลูกมันสำปะหลัง และต้นทุนต่ำ ปัจจุบันโรงงานของสงวนวงศ์ ถือว่าเป็นโรงงานที่ใช้เครื่องจักรในกระบวนการผลิตแปรรูปที่ทันสมัยที่สุดในประเทศ ถือได้ว่าเป็นโรงงานผลิตแปรรูปมันสำปะหลังที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีตลาดที่สำคัญอยู่ในสหภาพยุโรป [25]

5. บทสรุป

นครราชสีมาเป็นเมืองที่มีความสำคัญทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจมาตั้งแต่สมัยอยุธยา เนื่องจากมีสภาพภูมิประเทศเป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์ จึงสามารถส่งผลิตผลจากป่าเป็นส่วยและสินค้าสำคัญให้กับราชสำนักอยุธยา เช่น เนื้อแผ่น งาช้าง ครั่ง กายาน ผ้าไหม รวมถึงทรัพยากรประเภทแร่ธาตุ โดยเฉพาะเกลือซึ่งเป็นสินค้าจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการถนอมอาหาร อีกทั้งการมีภูมิศาสตร์เหมาะสม มีที่ตั้งที่เป็นเสมือนประตูสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่งผลให้นครราชสีมาเป็นเมืองสำคัญทางการเมืองและเศรษฐกิจ เป็นทั้งเมืองหน้าด่านและเป็นชุมทางสำหรับเดินทางต่อไปยังเมืองอื่น ๆ ประชากรส่วนใหญ่ของนครราชสีมาประกอบอาชีพเกษตรกรรม การสร้างทางรถไฟมาถึงนครราชสีมาใน พ.ศ. 2443 ได้นำสินค้าหลากหลายประเภท พร้อมกับชาวจีนจากกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่นๆ เข้ามาทำการค้า ในนครราชสีมา กล่าวได้ว่าสภาพเศรษฐกิจของนครราชสีมาในช่วงก่อน พ.ศ. 2500 เปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจแบบยังชีพเป็นเศรษฐกิจแบบเพื่อการค้าอย่างช้า ๆ และเกิดขึ้นในเขตเมืองมากกว่าชนบท ผู้คนที่อาศัยอยู่ต่างอำเภอยังคงมีวิถีชีวิตแบบเดิม ทำการผลิตแบบเดิมพึ่งพาสินค้าจากชาวจีนที่เดินทางเข้าไปขายในหมู่บ้านแต่เพียงสินค้าจำเป็นที่ไม่สามารถผลิตได้เองเท่านั้น

การเป็นเมืองยุทธศาสตร์ในยุคสงครามอินโดจีน ทำให้นครราชสีมาเป็นที่ตั้งของฐานทัพบกและฐานทัพอากาศของสหรัฐอเมริกา เกิดโครงการก่อสร้างทางทหารมากมาย ได้แก่ การสร้างเส้นทางคมนาคม

โดยเฉพาะโครงการก่อสร้างถนนมิตรภาพ และโครงการก่อสร้างทางหลวงสาย 304 จากนครราชสีมาถึงฉะเชิงเทรา และทางหลวงสาย 331 จากฉะเชิงเทราถึงสัทหีบ เป็นเส้นทางอ้อมกรุงเทพฯ เชื่อมฐานทัพที่นครราชสีมากับฐานทัพอากาศสัทหีบถึงอุตะเกา ระบบโทรคมนาคม ไฟฟ้าและน้ำประปา เป็นต้น เมื่อสิ้นสุดสงครามอินโดจีน เส้นทางเหล่านี้ได้กลายเป็นเส้นทางสายเศรษฐกิจที่สำคัญของนครราชสีมาส่งผลให้นครราชสีมากลายเป็นศูนย์กลางการคมนาคมระหว่างภูมิภาคและการกระจายพืชผลทางการเกษตร และมีสาธารณูปโภคพร้อมรองรับการผลิตในสาขาต่าง ๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการ

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา, “รายงานสถิติจังหวัด พ.ศ. 2556,” สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2561, สืบค้นจาก <http://nkrat.nso.go.th/images/attachments/article/285/Report-province2556.pdf> (เว็บไซต์)
- [2] สมเด็จพระเจ้า กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, “เที่ยวตามทางรถไฟ,” สุทธิสารการพิมพ์, 2509. หน้า 100. (หนังสือ)
- [3] เฮอร์เบิร์ต, วาริงตัน สมิต, แปลโดย เสาวลักษณ์ กีชานนท์, ห้าปีในสยามเล่ม 1, กรมศิลปากร, 2544. หน้า 253.
- [4] คณะกรรมการชำระประวัติศาสตร์ไทย, คำให้การขุนหลวงวัดประดู่ทรงธรรม เอกสารจากหอหลวง, สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2534. หน้า 4-5.
- [5] เบเคอร์, คริส, “ประวัติศาสตร์ไทยร่วมสมัย,” มติชน, 2557. หน้า 86. (หนังสือ)
- [6] ปาลเลกซ์, ฌ็อง-ปีตีสต์, แปลโดย สันต์ ท โกลบุตร, เล่าเรื่องกรุงสยาม, ก้าวหน้า, 2520. หน้า 28-29.
- [7] เฮอร์เบิร์ต, วาริงตัน สมิต, แปลโดย เสาวลักษณ์ กีชานนท์, ห้าปีในสยามเล่ม 1, กรมศิลปากร, 2544. หน้า 252.
- [8] สมเด็จพระเจ้า กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, เสด็จไปตรวจมณฑลนครราชสีมาและมณฑลอุดรอีสาน ร.ศ. 125 พ.ศ. 2449, มูลนิธิสมเด็จพระเจ้า กรมพระยาดำรงราชานุภาพและหม่อมเจ้าจิตรถนอมดิศกุลพระธิดา, 2538, หน้า 4.
- [9] เฮอร์เบิร์ต, วาริงตัน สมิต, แปลโดย เสาวลักษณ์ กีชานนท์, ห้าปีในสยามเล่ม 1, กรมศิลปากร, 2544. หน้า 252.
- [10] สำนักผังเมือง, ผังเมืองนครราชสีมา, สำนักผังเมือง, 2536. หน้า 50.
- [11] วิลเลียม จี สกินเนอร์, แปลโดย พรณี ฉัตรพลรักษ์ และ คนอื่น ๆ, สังคมจีนในประเทศไทย: ประวัติศาสตร์เชิงวิเคราะห์, มูลนิธิตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 2525. หน้า 73.
- [12] คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกลักษณ์ภูมิปัญญาจังหวัดนครราชสีมา, คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2542. หน้า 14.
- [13] สมเด็จพระเจ้า กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, เรื่องเที่ยวที่ต่าง ๆ ภาคที่ 4 ว่าด้วยเที่ยวมณฑลนครราชสีมา มณฑลอุดร และมณฑลร้อยเอ็ด, 2512. หน้า 3. (หนังสืออนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ รองอำมาตย์เอก หลวงพิทักษ์พนมเขตร)
- [14] ราชบัณฑิตยสถาน, สารานุกรมประวัติศาสตร์สากล :สหรัฐอเมริกา เล่ม 2 อักษร C-D, ราชบัณฑิตยสถาน, 2543. หน้า 267.
- [15] โรเบิร์ต เจ. มัสแคต, เมธี ครองแก้ว และพรายพล คุ่มทรัพย์ บรรณาธิการแปล, สหรัฐอเมริกากับการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงในประเทศไทย, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536. หน้า 21.
- [16] แกมสุข นุ่มนนท์, ไทย-อเมริกา: พันธะสงครามเวียดนาม, รวมบทความประวัติศาสตร์, ปีที่ 1 ฉบับที่ 1, 2522, หน้า 97-132.
- [17] พวงทอง ภาวรัตน์, สงครามเวียดนาม สงครามกับความจริงของประเทศไทย, พิมพ์ครั้งที่ 2 คบไฟ, 2556. หน้า 19.
- [18] กรมชลประทาน, (24 พฤษภาคม 2561) ฐานข้อมูลเขื่อนขนาดใหญ่ของกรมชลประทาน, สืบค้นจาก http://water.rid.go.th/damsafety/document/2559/Database_largedams.pdf
- [19] ทิพวรรณ หอมกระหลบ, “ไทยกับความช่วยเหลือของต่างประเทศ: การศึกษาเฉพาะกรณี ความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกา พ.ศ. 2493-2519,” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก

- ประวัติศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. หน้า 157.
- [20] หอการค้าจังหวัดนครราชสีมา, ย้อนรอย 100 ปี
โคราชวานิช, พีวเจอร์ เพรส แอนด์ มีเดีย, 2543.
หน้า 277.
- [21] สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สมุดรายนสถิติจังหวัด
นครราชสีมา, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2514. หน้า 15.
- [22] พอพันธ์ อูยานนท์, ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจ 5
ภูมิภาคของไทย, ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2558. หน้า 309.
- [23] นิตยสารผู้จัดการ, (20 พฤษภาคม 2561) เผยชีวิต
คุณทศพล ดันติวงศ์ กว่าจะเป็นราชาแป้งมันแห่งที่
ราบสูง, 2543, สืบค้นจาก [http://www.koratstartup.
com/interview-kingofcassava/](http://www.koratstartup.com/interview-kingofcassava/).

การบูรณาการหลักธรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนในสังคมไทยให้เข้มแข็ง Integrating of the Dharma principles for strengthening Thai community development

ประจักษ์ ชุราศรี

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Email: prajkchurasee@hotmail.com

บทคัดย่อ

กระบวนการพัฒนาสังคมให้เกิดความเข้มแข็ง ย่อมต้องนึกภาพถึงวิถีชีวิตของสังคมไทยในอดีต เพราะว่าช่วงปลายรัชสมัยรัชกาลที่ 5 สังคมไทยเริ่มเป็นสังคมแห่งความหวัง เพราะว่าประชาชนเริ่มเปิดรับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศหลายด้าน ทำให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมที่ “มองไปข้างหน้าด้วยความหวัง มองไปข้างหลังด้วยความอาลัย”

ปัจจุบันมาถึงยุคนี้การปกครองบ้านเมืองพยายามที่จะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมทันสมัย มีเครื่องมือสื่อสารทันสมัย อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์มือถือ ที่ทำให้คนในสังคมไทยปัจจุบันมีปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว และมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม “สังคมคนก้มหน้า” สนทนากันได้ตลอดเวลาทำให้มองเห็นถึงการทำทางคู่สนทนาเป็นอย่างดีซึ่งเข้าใจกันดีว่าโลกหมุนเร็วมากจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบัน มองไปข้างหน้าด้วยความอาลัย และมองด้วยตานอก ตาใน สัมผัสด้วยใจแล้วจะเห็นได้ว่า ก่อนที่จะมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตามเขา จะต้องเก่งและมีความสามารถพัฒนาเท่าทันเขาได้ แต่ถ้าคิดเอง ยังล่าหลัง พัฒนาการเปลี่ยนแปลงของสังคมมาถึงยุคของสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงมาจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรม เกิดขึ้นมากมาย บางแห่งเป็นนิคมอุตสาหกรรม จึงทำให้บางแห่ง มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง เครื่องมือ เครื่องไม้ การเข้าทำงาน ตามกะ ตามเวลา เสื้อผ้าที่เคยใส่เวลาอยู่กับชุมชน เปลี่ยนแปลงเป็นแบบฟอร์ม เพราะว่าการผลิตของอุตสาหกรรม จากการเกษตรเป็น อุตสาหกรรม

คำสำคัญ: พุทธธรรม, พัฒนาชุมชน, ความเข้มแข็ง,สังคมไทย

Abstract

The development for strengthening the society should look back to the way of life in Thai society in the past. Since the end of the reign of King Rama 5, Thai society is a society of hope because people are starting to open for changes. As there are many technological developments in information technology, Thai society is becoming a society that "Looking in front with hope. Looking back with mournfulness." Currently, the government is trying to make Thai society to be modernized. This included having the modern communication tools and electronic devices, such as mobile phones, that has nowadays changed Thai people to be as "sociopathic people" because they have interactions with their family and society by constantly conversing and thoroughly seeing each other. It can be understood that the world is changing so fast that it needs to be developed to keep up with the changing of the technology. These days, 'Looking back with mournfulness' suggests that we should use both of our eyes and heart to appreciate that we should be good and capable of

developing ourselves before following those information technology. The transformation from agricultural to industrial society resulted a number of factories, and some of that are industrial estates. Such transformation leads to the development and also the changes of tools, working hours, and clothing from everyday clothing to be uniforms.

Keywords: Buddhism, Community Development, Strengthening, Thai Society

บทนำ

ในช่วงการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยนั้น สภาพชุมชนสังคมไทยถูกคุกคามรุนแรงจนน่าเป็นห่วง จะเห็นได้จากการเคลื่อนตัวของพลเมืองจากชนบทสู่เมืองหนาแน่นเรื่อยๆ สภาพสังคมจากเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม ในภูมิภาคเรามีโรงงานอุตสาหกรรมกระจายจำนวนมาก อาจจะเป็นเพราะว่านโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลชุดต่างๆ โดยที่หวังความเจริญจากส่วนกลางลงสู่ส่วนภูมิภาค

การกระจายความเจริญนี้เองย่อมส่งผลทำให้วิถีชีวิตของผู้คนในสังคมชนบท เริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องจากเคยทำนา ทำสวน ทำไร่ ก็เปลี่ยนมาประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัท อยู่กับโรงงาน มีชีวิตต้องอยู่กับปล่องควัน และสารเคมี ปลอ่ยทั้งผู้สูงอายุเฝ้าบ้านเรือนตามลำพัง คนหนุ่มสาวต้องอพยพเข้ามาขายแรงงาน ด้วยเหตุนี้เองการที่ความเจริญด้านอุตสาหกรรมขยาย กระจายเข้าสู่ชุมชนเป็นอุตสาหกรรม สังคมไทยย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมในอดีต ทำให้พื้นที่การเกษตรกรรมถูกลดความสำคัญลงไปเรื่อยๆ ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนในสังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรับรู้ข่าวสารในชีวิตประจำวัน เช่น จากเคยฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ ก็ต้องก็ต้องมาฟังเพลง ดูทีวีผ่านมือถือ ยุทูบ เป็นต้น

จนอาจกล่าวได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันถูกครอบงำด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทางความคิด และภูมิปัญญาตะวันตก จนตกเป็นทาสของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม วัตถุนิยมและบริโภคนิยม ตลอดจนจนกระแสความทันสมัย ที่มาจากโลกตะวันตกและมีอิทธิพลครอบคลุมทั่วโลก คนไทยและสังคมไทยได้ถูกกระแสเหล่านี้ผลักดันให้ปรับเปลี่ยนความคิด คุณค่า และความเชื่อเกี่ยวกับชีวิต จนก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พร้อมกับสถานการณ์ต่างๆ ของโลกที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ

ด้าน จึงเป็นเหตุให้ “สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน” ชุมชนเป็นสังคมขนาดกลางที่เชื่อมโยงสังคมขนาดเล็ก คือ บ้าน โรงเรียน กับสังคมใหญ่ คือ ประเทศชาติ และโลก ชุมชน มีทั้งบุคคล องค์ความรู้และสถานที่ที่สามารถให้การศึกษา ในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพชุมชนหรือท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่เป็นอยู่ในสังคมนั้นๆจะมีวิถีชีวิตตามสภาพของแต่ละท้องถิ่นสามารถนำเอาทรัพยากรในท้องถิ่นนั้นๆ มาใช้ได้อย่างมีคุณค่า เกิดประโยชน์และรู้จักวิธีการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ให้คงอยู่กับชุมชน สิ่งที่มีคุณค่าต่อการดำรงวิถีชีวิต ที่แท้จริงนั้นคือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นความรู้ที่ได้สั่งสมจากประสบการณ์ของคนในชุมชนมาเป็นเวลานาน มีการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน มีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งด้วยวิธีการที่ง่ายและเหมาะสมตามสภาพของแต่ละท้องถิ่นหากพิจารณาอย่างรอบด้านแล้ว พบว่า ชุมชนในยุคปัจจุบันมีความอ่อนแอ เนื่องจากขาดวัฒนธรรมใน ความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทร ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความรักความหวงแหนในชุมชนน้อยลง เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนทุกๆ ด้าน รวมทั้งสภาพปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย การแก้ไขปัญหาเหล่านั้นทำได้ยากขึ้น ศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้หายไป ชุมชนจึงขาดรากฐานในการพัฒนาตนเอง แต่ในทางตรงข้ามชุมชนที่มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง ได้อาศัยวัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรมความเชื่อและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน มีจิตวิญญาณผูกพันกัน มีความรักใคร่สามัคคีช่วยเหลือแบ่งปันกัน สามารถควบคุมและจัดการปัญหาท้องถิ่นด้วยภูมิปัญญาของตนเองในด้านต่างๆ เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง พร้อมรับผลกระทบจากภายนอกได้ อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์ [1]

จากสภาพความเป็นมาของปัญหาที่กล่าวมา บทความบทนี้จะนำเสนอ พุทธธรรมการเพื่อพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย เพราะว่าเป็นพุทธวิธีที่จะพาให้คนในชุมชน จากเดิมที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่น มีชีวิตที่เรียบง่าย

สงบ เมื่อผสมกับพุทธวิธีบูรณาการเข้ากับหลักธรรมที่ทรงประสิทธิภาพ ภูมิปัญญาที่ยิ่งใหญ่เปี่ยมด้วยบารมี จะสามารถเพิ่มประสิทธิผล และประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาชุมชนในสังคมไทยอย่างยั่งยืนเพราะว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ทรงเป็นพระศาสดาที่ทรงตรัสรู้หลักธรรมที่ยิ่งใหญ่ การพัฒนาชุมชนในสังคมไทยเรานั้น ควรนำพุทธธรรมมาบูรณาการ และนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้การพัฒนาชุมชนในสังคมไทยเรานั้น เจริญเติบโตไปพร้อมกันทั้งทางวัตถุ และทางด้านจิตใจ พุทธบูรณาการนั้น คือการนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้านั้นมาประยุกต์ใช้

การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธ นับเป็นบทบาทที่สำคัญอีกครั้งหนึ่งที่แสดงถึงความพยายามนำแนวคิดที่เคยมีมาแต่อดีตซึ่งศาสนาเคยให้ผู้คนมาแล้ว เพราะวัดในอดีต ไม่ได้สอนเรื่องจิตใจอย่างเดียว หากแต่ยังอำนวยความสะดวกทางวัตถุแก่บุคคล เช่น เป็นแหล่งสมบัติกลางแก่ชุมชนสามารถหยิบยืมมาใช้ได้ ในด้านสังคมนั้นวัดยังเป็นสถานที่พบปะ ประชุม สังสรรค์ ในคราวที่มีงานเทศกาลต่างๆ นอกจากนั้น พิธีกรรมต่างๆ ยังสามารถหล่อหลอมจิตใจของชาวบ้านทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกันได้ แม้กระทั่งยามมีข้าศึกศัตรูเข้ามารุกราน ยังได้อาศัยพระผู้ทรงวิद्याคมเป็นเป็นศูนย์รวมจิตใจให้มีความกล้าหาญปกป้องรักษาเกิดของตน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่อยู่ในความทรงจำของผู้คนที่ผ่านวัยมาไม่น้อยกว่า ๔๐-๕๐ ปี ดร.กิตติ กมลประทีปองกร [2]

คำว่า ชุมชนวิถีพุทธ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ทุกคนมองเห็นว่าน่าจะเป็นทางออกหนึ่งของสังคมไทย ดังนั้นจึงต้องมีการเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้ยึดวิถีพุทธมาใช้ในการดำเนินชีวิต คือการบริโภคเพื่อบำบัดความทุกข์เวทนาเกิดจากทางสรีรภาพหรือความจำเป็นทางชีวภาพ เพราะถ้าหากไม่ได้รับการบำบัด ร่างกายไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ปัญญา ก็ไม่สามารถเกิดได้ เพราะปัญญาเป็นสิ่งที่ช่วยระงับกามสุขได้อย่างแท้จริง เมื่อปัญญาเกิดมนุษย์ก็จะสามารถบรรลุไปถึงขั้นความสุขในระดับที่ถือว่าเป็นระดับความสุขที่ไม่จำเป็นต้องบริโภคแล้ว เช่น ความสุขจากการมีความสุขเมตตาจากผู้อื่น หรือความสุขจากการช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความทุกข์ของเขาสงบบรรเทาลง ไชยรัตน์ เจริญสินโอสถ [3]

วิถีชีวิตชุมชนในยุคเกษตรกรรมได้มุ่งเน้นไปที่ความเชื่อทางพุทธศาสนา โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการสร้างโลกทัศน์ทางสังคม และศิลปกรรมที่เน้นประโยชน์ใช้

สอยอย่างศิลปะพื้นบ้านก็มีบรรทัดฐานแนวคิดมาจากประวัติศาสตร์ของชุมชนวัดเวียงสัมพันธ์อยู่กับการเดินทางเข้ามาของชาวอินเดีย และเผยแผ่ศาสนาทั้งพราหมณ์และพุทธศาสนา แต่ศิลปวัฒนธรรมที่เลือนร่อยรอยให้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นศิลปกรรมทางพุทธศาสนาแบบมหายาน พุทธาสน ภิขุ [4]

การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธ

การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธ ถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะเป็นแกนกลางทางจิตใจเป็นกรอบแห่งความประพฤติของประชาชนในสังคม ซึ่งในอดีตพระสงฆ์เป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการให้การศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เช่นส่งเสริมการศึกษา พยายามสอนให้ประชาชนมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานต่างๆ ได้เอง สอนให้รู้จักใช้สติปัญญาในกิจการทั้งปวง ให้รู้จักคิด ไม่เป็นคนเชื่ออย่างงมงาย ชีวิตที่มีคุณภาพต้องมีการพัฒนาทั้งทางโลกและทางธรรม

การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นต้องมีหลักธรรมสำหรับยึดปฏิบัติ ซึ่งเป็นการพัฒนาความเจริญงอกงามทางจิตใจและสติปัญญา เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีแก่นสาร และเป็นชีวิตที่มีค่าอย่างแท้จริงสมกับที่เกิดมาเป็นมนุษย์ หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนาเป็นหลักความจริงที่ควรรู้และเป็นหลักความดีที่ควรประพฤติเพื่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพในทุกด้าน เช่นการพัฒนาตนเอง พัฒนาครอบครัว พัฒนางาน และพัฒนาสังคม โดยมีหลักธรรมพื้นฐานในการพัฒนาต่าง ๆ

แนวทางการดำเนินชีวิตของคนไทยที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย วิถีพุทธ จึงเป็นแหล่งรวมความรู้เรื่องสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ภูมิปัญญาของคนไทย การประพฤติ ปฏิบัติ การศึกษาอบรม และการสืบทอดวัฒนธรรมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นสังคมไทยในปัจจุบันจึงมีบางส่วนที่ตั้งคำถามว่าแล้ววิถีชีวิตชาวพุทธที่แท้จริงควรเป็นอย่างไร ซึ่งในปัจจุบันได้นักวิชาการ บรรพต วีรชัยและคณะ [5] ได้เสนอแนวคิดโดยหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้สภาพชีวิตที่กล่าวได้ว่าเป็นวิถีชาวพุทธ ดังนี้

- 1) เน้นการพึ่งตนเอง
- 2) การเน้นการใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท
- 3) การเน้นอธิษฐาน หรือการละเว้นจากการสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความรุนแรง

4) การเน้นการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพการงานที่เป็นประโยชน์สุจริต และมีมานะ อดทน หรือ สัมมาอาชีวะ

5) การเน้นการมาเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

6) พยายามละกิเลสและความโลภ

7) การเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดและเกรงกลัวการกระทำผิด

การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามหลักเบญจศีลหรือศีลห้านี้เป็นหลักเบื้องต้นของพุทธศาสนิกชนที่ควรประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้สังคมอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุขไม่เบียดเบียนผู้อื่นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ประพฤติผิดทางเพศ ไม่นอกใจคู่ครองของตน ไม่โกหก หลอกลวงและไม่ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท

หลักเบญจศีลหรือศีลห้าคือ ข้อกำหนดอย่างต่ำที่สุดในการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ เบญจศีลประกอบด้วย

1) เว้นจากปาณาติปาต คือไม่ทำลายชีวิต ดำเนินชีวิตโดยปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านชีวิตร่างกาย

2) เว้นจากอทินนาทาน คือไม่เอาของที่เขาไม่ได้ให้ ดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านทรัพย์สินและกรรมสิทธิ์

3) เว้นจากกาเมสุมิฉฉาจาร คือ ไม่ประพฤติผิดในกามทั้งหลาย ดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านคู่ครอง บุคคลที่รักหวงแหน ไม่ผิดประเพณีทางเพศ ไม่นอกใจคู่ครองของตน

4) เว้นจากมุสาวาท คือ ไม่พูดเท็จ ดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้วยวาจาเท็จ โกหก หลอกลวง ตัทรอนประโยชน์หรือแกล้งทำลาย

5) เว้นจากของเมา อันเป็นที่ตั้งของความประมาท คือ ไม่เสพของมึนเมา ดำเนินชีวิตที่ปราศจากความประมาทหลังพลาตมัวเมา เนื่องจากการใช้สิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ

การนำหลักสัปปริสธรรม 7 กับทฤษฎีตะวันตก เพื่อแก้ปัญหาหาชุมชนอย่างยั่งยืน

หลักสัปปริสธรรม ขุ.ชา.จตตาสีส. (ไทย) เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้อย่างดีในสัปปริสสูตร อภิปรายปัญญสก์ มัชฌิมนิกาย ปรากุญพุทธโอวาทเรื่อง

ธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่า สัปปริสธรรม 7 ประการ คือ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) [6] คือ ธรรมของผู้ดี หรือคุณสมบัติของคนดี ได้แก่

1) **อัมมัญญาตา** คือรู้จักเหตุ รู้จักหลักการ กฎเกณฑ์ รู้เหตุที่ทำให้เกิดผล รู้สาเหตุความเป็นไปในการดำเนินชีวิต

2) **อัตถัญญาตา** คือรู้จักผล รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ รู้จักผลที่สืบเนื่องจากการกระทำรู้ว่าการดำเนินชีวิตอยู่นั้นประสงค์ประโยชน์ใด

3) **อัตถัญญาตา** คือรู้จักตน รู้ความเป็นจริงของตนว่า เป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ความถนัด มีคุณธรรมเช่นใด เพื่อการปฏิบัติที่เหมาะสมและการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องต่อไป

4) **มัตตัญญาตา** คือรู้จักประมาณ รู้จักพอดี พอเหมาะ พอควร

5) **กาลัญญาตา** คือความรู้จักกาล รู้เวลาอันเหมาะสม เช่น ตรงต่อเวลา ทันเวลา และพอเวลา เป็นต้น

6) **ปริสสัญญาตา** คือรู้จักชุมชน รู้จักการประพฤติต่อชุมชน รู้จักการวางตัว การแต่งกาย และกริยามารยาทให้ถูกต้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี

7) **บุคคลปโรปรัญญาตา** คือการรู้จักบุคคล เข้าใจลักษณะของบุคคล รู้จักการปฏิบัติต่อบุคคลได้เหมาะสม

ผู้ใดมีสัปปริสธรรม 7 ประการ จะได้รับคุณประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นคุณสมบัติของคนดี คือ รู้จักหลักแห่งการดำรงชีวิตเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นโดยไม่คิดว่าตนเองวิเศษหรือฉลาดกว่าคนอื่น เป็นผู้ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บเพราะไม่ทำอะไรหักโหมเกินกำลังของตน ทำให้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีและยังดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความไม่ประมาทเพราะรู้จักคบเพื่อน

วิถีชุมชนชาวพุทธ ที่แท้จริงนั้น คือขยายหลักธรรมบางข้อมาขยายให้มีมิติทางสังคมที่กว้างขึ้น คือแทนที่จะมีความหมายเพียงแต่ละบุคคล ก็มาขยายเป็นคุณธรรมต่อสังคมซึ่งมีขอบเขตที่ต้องรักษาร่วมกัน เช่นในส่วนที่เป็นรูปธรรม คือ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่นแม่น้ำ ลำคลอง ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ ถนน สวนสาธารณะ ฯลฯ ส่วนที่เป็นนามธรรม คือ หลักการ กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ กฎหมาย

ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีความเข้าใจ รู้ในประโยชน์และโทษตามหลักการทางพระพุทธศาสนาให้มีความสำคัญเพราะเป็นประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ของสังคม ความรู้สึกมีส่วนร่วมในรักษาสาธารณสมบัติในชุมชนทั้งที่เป็นสถานที่ วัดกุศลของ และที่สำคัญที่สุดคือ วัฒนธรรมประเพณี ภาษาท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้กำลังจะเลือนหายไปกับกระแสโลกาภิวัตน์ แต่ถ้าหากชุมชนวิถีพุทธ กลับมามีความเข้มแข็ง ทุกคนตระหนักในหน้าที่ที่ต้องรักษา หวงแหน วิถีชุมชนชาวพุทธ ก็จะไม่มีแต่เพียงแต่ชื่อเท่านั้น แต่อยู่ในชีวิตจิตใจของชาวไทยทุกคน พร้อมทั้งพัฒนาตนตามหลักพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพ เพื่อนำพาตนและชุมชนมุ่งสู่ความเป็นอารยะ อันจะเกิดความสันติสุขอย่างแท้จริง และยั่งยืนในวิถีพุทธ ตลอดไป

กล่าวได้ว่า หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา ไม่ได้เป็นเรื่องเก่าตกยุคล้าสมัยตามกาลเวลาแต่กลับยืนหยัดคงทนต่อการพิสูจน์ ดังเช่น สัปตปริสสธรรม ๗ ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับยุคสมัยอย่างเช่นปัจจุบันได้อย่างสอดคล้อง การบริหารยุคใหม่จึงควรต้องมีความสมดุลสองด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารผสมผสานกับแนวคิดตะวันตก อันจะเป็นส่วนส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ก็เป็นเครื่องควบคุมยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่ให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด หรือใช้แบบสุดโต่งเกินความพอดี ซึ่งจะส่งผลเสียต่อตนเองและองค์กร ตลอดจนสังคมโดยรวมในอนาคตได้ ฉะนั้นการนำเอาหลักธรรมคำสอนมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ มองทุกสิ่งว่าเป็นได้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นในชีวิต พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมตลอดไป

แนวคิดทางเศรษฐกิจของคานธี ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ระบบเศรษฐกิจจะต้องมีคุณธรรมกำกับ
2. แนวคิดเรื่องการจำกัดความต้องการ
3. แนวคิดเรื่องการใช้แรงงานเพื่ออาหาร
4. แนวคิดเรื่องการกระจายผลผลิตและเทคโนโลยี
5. แนวคิดเรื่องชุมชนและสังคมพึ่งตนเอง
6. แนวคิดเรื่องทรัพย์สิน

แนวทางการพึ่งตนเองในการพัฒนาชนบท จะต้องมีความเชื่อมั่นว่าตนเองย่อมช่วยตนเองได้ก่อน โดยจะต้องมีกระบวนการที่เกี่ยวข้อง [7] ชาตชาย ณ เชียงใหม่ ดังนี้

- 1) ความรู้สึกร่วมของการรวมกลุ่มเกิดจากความสนใจร่วมกัน
- 2) คำนิยมประชาธิปไตย โดยเน้นการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้มติของที่ประชุมตัดสินใจโดยไม่ใช้อิทธิพลส่วนตัวของคนใดคนหนึ่ง
- 3) การทำงานร่วมกันจะต้องมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับกิจกรรมร่วม และการกระทำร่วมกัน โดยมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกัน
- 4) การทำงานเป็นกลุ่ม ต้องให้ความสำคัญต่อความสนใจของกลุ่ม และพยายามในการดำเนินการนั้นบรรลุผลของความสนใจนั้น
- 5) การปลูกฝังให้มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ การริเริ่มการแสวงหาทรัพยากรใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีใหม่ที่เหมาะสม และบริหารและการจัดรูปองค์การใหม่เพื่อให้มีประสิทธิภาพใหม่ ๆ
- 6) การร่วมกันสร้างความเชื่อถือว่าตนเองสามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยมีการรวบรวมทรัพยากรของกลุ่มหรือชุมชนทั้งกายภาพหรือทางวัตถุ ผนวกกับจิตใจ และมองการใช้ทรัพยากรจากภายนอกเป็นเพียงลำดับรองหรือตัวประกอบเท่านั้น

การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับทฤษฎีตะวันตก เพื่อแก้ปัญหาชุมชนอย่างยั่งยืน

หลักการพัฒนาสังคมนั้นมีคำกล่าวไว้ว่า “จะพัฒนาใครเขาต้องพัฒนาตัวก่อน” ย่อมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาชุมชนและสังคมให้เกิดความเข้มแข็ง เพราะจุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ต้องเริ่มต้นด้วยการ พัฒนาตนเองก่อน เพราะว่าหากไม่พัฒนาตนด้วยการพัฒนาจิตใจให้เกิดสติเสียก่อนนั้น จะไปพัฒนาใครๆก็ย่อมไร้ผล เพราะว่าคนคือทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และหากชุมชนเข้มแข็งสังคมก็สงบและเข้มแข็งตามมาโดยปริยาย ดังนั้นการพัฒนาด้าน พัฒนาสังคม จึงมีความสำคัญแบบแยกกันไม่ออกเลยทีเดียวด้วยเหตุและผลดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตนเอง คนแต่ละคนนั้นเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งในสังคม เพราะว่า เมื่อได้รับการพัฒนาที่ตนเองแล้วก็จะ

เป็นคนเก่งและเป็นคนดี เมื่อคนเก่งและดีเกิดขึ้นในองค์กรนั้น จะทำให้องค์กรนั้นมีความสุข และทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามหากสังคมหรือหน่วยงานใดมีคนไม่ดีมากกว่าคนดี องค์กรนี้จะไม่มีความสุขเลย และการทำงานก็ไม่มีความสุขสุดท้าย เมื่อทำงานไม่มีความสุข ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นลุ่มเหลว แม้แต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาตนเองนี้ ยังตรัสยกย่องสรรเสริญไว้ว่า ทนโต เสฏฐมุนสเสสุ ในหมู่มนุษย์ผู้ฝึกตนดีแล้ว ย่อมเป็นผู้ประเสริฐ

2. การพัฒนาคนในชุมชน การพัฒนาคนในสังคมชุมชนให้เกิดสติ ย่อมทำให้สังคมนั้นเข้มแข็งตามไปด้วย แต่ประเด็นการพัฒนาคนในสังคมชุมชนนั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ส่วนหนึ่งเพราะว่าคนในโลกนี้มี ศีล สมาธิ และปัญญาไม่เท่าเทียมกัน ขณะที่หัวใจหลักของการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสงบร่มเย็นนั้น เพราะว่าเป็นคนในชุมชนนั้นเป็นทั้งผู้สร้างความสำเร็จ และทั้งผู้นำความเสื่อม มาสู่ชุมชน การพัฒนาคนในชุมชนให้เข้มแข็งนั้นจึงต้องใช้เทคนิควิธีการ หลายประการ

ประการแรก พระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น ทรงวางแนวทางให้คนในชุมชนของพระองค์คือ รู้สีกว่าตนนั้นเป็นเจ้าของชุมชนนั้น คือ พระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ซึ่งที่กล่าวมานั้น เรียกว่า พุทธบริษัท 4 แต่ละคนแล้ว ก็ล้วนแต่เป็นผู้มีหน้าที่เป็นของตนเอง แต่ว่ามีหน้าที่แตกต่างกันไป ตามสภาวะของตนเอง ในการรักษาพระพุทธศาสนา การแบ่งพุทธบริษัทออกเป็นกลุ่มเช่นนี้ ทำให้ง่ายต่อการ พัฒนาและบริหาร ให้เข้มแข็ง ทำให้แต่ละคนนั้นสามารถเลือกที่จะประพฤติ ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระองค์ได้ตามที่ตนเองพึงพอใจ เช่น เมื่อใครต้องการพ้นทุกข์ก็ต้องเข้ามาบวชเป็นพระภิกษุและนางภิกษุณี แต่ว่า หากยังต้องการที่ใช้ชีวิตอย่างผู้ครองเรือน พระพุทธเจ้าก็ทรงวางหลักไว้ว่า ให้ปฏิบัติตามอาคารวินัย คือ วินัยของผู้ครองเรือนนั่นเอง โดยที่ว่ายังสามารถปฏิบัติและประพฤติธรรมสมควรแก่ธรรม เพราะว่าสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้ไม่สามารถเอื้ออำนวยที่จะปฏิบัติธรรมได้อย่างภิกษุ แล้วก็นางภิกษุณี ทำให้พระพุทธองค์นั้นทรงวางกรอบไว้เพียงว่า พระภิกษุต้องรักษา เพื่อเป็นเครื่องพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งอดทนต่อสิ่งชั่วร้าย ทางกามารมณ์ และเป็นเกาะป้องกันคุ้มครองทางกายวาจา ไม่ให้ผิดพลาด 227 ข้อ ส่วนนางภิกษุณี ต้องลำบากหน่อยเพราะว่าเป็นผู้หญิงต้องรักษา

ศีล ถึง 311 ข้อ ส่วนอุบาสก อุบาสิกา ต้องรักษาศีล 5 หรือศีล 8 แล้วแต่จะสามารถประพฤติ ปฏิบัติได้

ประการที่สอง พระพุทธเจ้าทรงพัฒนาจิตใจบุคคลในชุมชนของพระพุทธองค์ โดยปรับให้ทฐิเสมอกัน เสียก่อนหรือว่าปรับความเห็นให้ตรงกัน ว่าจุดมุ่งหมายของศาสนา คำสั่งสอนของพระพุทธองค์นั้น เป้าหมายสูงสุดในชีวิตนั้น อยู่ที่พระนิพพาน คือการกำจัดกิเลสให้หมดสิ้นไปจากจิตใจไม่ต้องกลับมาเวียนว่ายตายเกิดอีก และเมื่อทุกคนในชุมชน หรือว่า องค์กรเห็นตรงกันแบบนี้แล้ว ก็จะเต็มใจที่จะปฏิบัติ หรือว่าประพฤติตามจุดมุ่งหมาย คำสอนของพระองค์อย่างเต็มที่ เพื่อหาทางให้หลุดพ้นจากความทุกข์ของพระองค์ นอกจากนั้นพระองค์ยังได้ทรงแนะนำวิธีการที่จะเข้าถึงพระนิพพานด้วย ซึ่งก็คือการขัดเกลาตนเอง ด้วยการปฏิบัติตามพระธรรมและพระวินัย ที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติไว้

ประการที่สาม ที่สำคัญพระพุทธเจ้าทรงพัฒนาความประพฤติ ของบุคคลในองค์กร โดยให้ปฏิบัติตามศีล ซึ่งในการรักษาศีลทุกคนก็จะต้องเลือกว่า จะปฏิบัติตามศีลในระดับไหน เช่นรักษา ศีล 5 ศีล 8 และ 227 หรือ 311 ข้อ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว คนในชุมชน หรือว่าองค์กร ก็จะมีความประพฤติไปในแนวทางเดียวกัน

ประการที่สี่ ทรงวางแนวให้คนในองค์กร หรือว่าชุมชน เคารพนับถือกันตามอาวุโสซึ่งการเคารพกันอย่างนี้นั้น เหมือนกันกับชุมชนไทย ซึ่งมีการเคารพตามลำดับอาวุโส เช่นการเรียก คนสูงอายุกว่า ว่าพี่ อายุ น้อยกว่า ว่าน้อง ป้า ลุง ตามสถานะของกันและกัน แต่ในทางพุทธบูรณการนี้หมายความว่า ที่ให้เรียกกันเคารพอาวุโส นั้นก็หมายความว่า หากใครบวชก่อนก็ให้นับว่า อาวุโสกว่า ถึงแม้ว่า ผู้นั้นจะอายุน้อยกว่าก็ตาม เพราะว่าผู้บวชก่อนนั้นย่อมรู้หลักธรรมพระวินัยมากกว่าผู้บวชใหม่

3. การพัฒนางาน บุคคลซึ่งมีหน้าที่การทำงานที่ดี ย่อมเป็นกำไรของชีวิต เพราะหน้าที่การทำงานมีส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิต สอดคล้องปราชญ์พระพุทธศาสนา อย่างหลวงพ่อบุญนันทะ กล่าวไว้ว่า งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน ทำงานเพื่องานบันดาลผล ทำดีเพื่อผลดีให้ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ อย่างจริงใจ การพัฒนางานนั้น เพราะว่าการ

พัฒนางาน ของพระพุทธศาสนานั้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนางานของพระองค์นั้นทรงใช้หลัก ที่สำคัญคือ

ประการที่หนึ่ง คือ ทรงถือหลักที่สำคัญคือ ความสามารถเป็นเกณฑ์ หากว่า ใครในชุมชน คือ บริษัท 4 คนใด มีความสามารถด้านใด มีความสามารถด้านไหน ก็จะทรงตั้งไว้ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านนั้น เพื่อให้ตรงกับความสามารถที่เขา มีอยู่ เช่น พระอานนท์มีความสามารถทางด้านความทรงจำ ก็ทรงยกย่องให้เป็นพหูสูตร หรือว่าทางด้าน อุบาสก นั้นบุคคลใดที่มีความสามารถก็จะทรงยกย่อง เช่น จิตคุหบดี มีความสามารถด้านการแสดงธรรมก็ทรงยกย่องทางด้านนั้น

ประการที่สอง การสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับ ผู้ที่มีความสามารถ และมีผลงานเด่น ก็จะทรงยกย่อง เช่นในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา ที่ผ่านมามีหากว่า มีพระภิกษุ หรือว่าสามเณรรูปใดที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะทรงยกย่องในท่ามกลางระหว่างสงฆ์

ประการที่สาม หมั่นการประชุมกัน เนื่องด้วย เพราะการประชุมกันนั้นจะมีโอกาสได้เปิดอก พูดคุย ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน สื่อสารข้อมูลถึงกัน สร้างความสมัครสมาน สามัคคีกัน เช่น ทุกถึงเดือนจะมีการประชุมกัน เพื่อร่วมทำสังฆกรรมกันฟังพระปาฏิโมกข์ เรียกว่า ลงอุโบสถ เพราะว่าการลงอุโบสถนั้น นอกจากจะเป็นการทบทวนโอวาทและพระธรรมวินัยแล้ว ยังมีผลในแง่ของการเตรียมใจให้สะอาดผ่องใส พร้อมทั้งรองรับฟังโอวาทในที่ประชุมจากพระเถระเมื่อ การสวดพระปาฏิโมกข์จบลง

4. การพัฒนาทรัพย์สิน พระพุทธศาสนามีทั้งหลักคำสอน ในการพัฒนาเก็บรักษาทรัพย์สิน และการใช้จ่ายทรัพย์สิน สำหรับหลักการรักษาทรัพย์สินนั้น เรียกตามภาษาพระนั้นเรียกว่า อารักขสัมปทา หมายถึง ความถึงพร้อมด้วยการรักษา และการใช้จ่ายทรัพย์สินนั้น เมื่อหามาได้แล้ว ก็ให้แบ่งการใช้จ่ายเป็นสี่ส่วนด้วยกัน ส่วนที่หนึ่ง เลี้ยงตัว มารดา บิดา บุตร ภรรยา บ่าวไพร่ ให้เป็นสุข ส่วนที่สองใช้เลี้ยงเพื่อนฝูงให้เป็นสุข ส่วนที่สามบำบอดันตรายที่เกิดเหตุต่างๆ ส่วนที่สี่ ทำพลี 5 อย่าง คือ

ก. ญาติพลี สงเคราะห์ญาติ

ข. อติถิพลี ต้อนรับแขก

ค. ปุพพเปตพลี ทำบุญอุทิศให้ผู้ตาย

ฌ.ราชพลี ถวายเงินของหลวง มีภาษีอากรเป็นต้น

ง.เทวดาพลี ทำบุญอุทิศให้เทวดา

5. การพัฒนาด้านเวลา ในการพัฒนาด้านต่างๆ นั้นเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดเพราะว่าทุกคนเกิดมาแล้วมีเวลาเท่ากันหมดเหมือนกัน 24 ชั่วโมง เพราะว่าเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการประกอบอาชีพ เพื่อที่จะทำงานแสวงหาปัจจัยเครื่องเลี้ยงชีพ ดำรงชีวิต พระพุทธศาสนาเน้นให้ตระหนักถึงคุณค่าของเวลา เพราะว่าเวลา เป็นสิ่งที่มนุษย์ได้มาเท่าเทียมกัน แต่ว่า บางคนมักใช้เวลาไปในเรื่องต่างๆไม่เหมือนกัน ด้านการพัฒนาเรื่องเวลานี้ มีพระพุทธรูปที่ตรัสให้เห็นเรื่องคุณค่าของกาลเวลา เป็นอย่างยิ่ง เช่น ภิกษุทั้งหลาย พวกเธออย่าปล่อยขณะให้ผ่านพ้นไปเพราะคนที่ปล่อยขณะให้ผ่านไปย่อมเศร้าโศก ในภายหลังวัยย่อมผ่านพ้นไปเหมือนขณะนั้นแหละ กาลเวลาย่อมกลืนกินสรรพสัตว์พร้อมด้วยตัวของมันเอง

ดังนั้นช่วงเวลาที่ว่าจากประโยชน์นั้น ทำให้ชีวิตพร่องจากประโยชน์นั้น มิใช่เพียงแต่จะขาดจากประโยชน์เท่านั้นแต่จะทำให้เกิดโทษขึ้นมาด้วย เพราะว่า คนที่อยู่ว่างมักจะมีความคิดฟุ้งซ่าน เพื่อพ้น คิดฟุ้งซ่านไปในทางกามารมณ์ ไปในเรื่องเบียดเบียน ความฟุ้งซ่านเหล่านี้จะไม่เกิดกับคนที่ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพราะว่ามักคิดถึงประโยชน์ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และหากใครสามารถประกอบภารงานภารกิจ หรือว่าหน้าที่ ของตนที่รับผิดชอบนั้น ความเจริญก้าวหน้าในฐานะทางเศรษฐกิจและความเข้มแข็ง ย่อมเกิดขึ้นแก่การพัฒนาชุมชนในสังคมไทย เมื่อการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งมีการบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่นนี้แล้วความเข้มแข็งของชุมชนในสังคมไทยก็จะเกิดขึ้น

หลักพุทธธรรมที่ช่วยส่งเสริมช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

นอกจากนั้นแล้วการที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย มีความสามารถบริหารจัดการตนเอง หรือมีความสามารถสามารถพัฒนาตนเองให้เข้มแข็งได้นั้น ต้องส่งเสริมให้ชุมชนนั้นมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. มีกระบวนการเรียนรู้ (Process of Learning) โดยเฉพาะผู้นำชุมชน และสมาชิกที่เป็นแกนนำของชุมชนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถบางแห่งบางพื้นที่ ผู้นำชุมชนจบวุฒิดีการศึกษาระดับมัธยมต้น หรือว่า มัธยมปลาย การส่งเสริมให้ผู้นำ เช่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงกำนัน ให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น หรือเพิ่มการสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้านให้มีการ

พัฒนาศักยภาพของตนเองยิ่งขึ้นเป็นชุมชนที่มีผู้นำเป็นต้นแบบด้านการศึกษา หรือส่งเสริมผู้นำชุมชนให้มีการอบรมให้ตระหนักถึงการเป็นผู้นำชุมชนต้องมีความเสียสละทำงานให้กับชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมรักษากฎหมาย

2. มีการพัฒนาชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community learning) เพราะว่าการแสวงหาความรู้นั้น เป็นสิ่งที่พึงกระทำตลอดชีวิต การเรียนรู้นั้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการฟังบ้าง หรือว่าสิ่งรอบข้างที่เป็น โปรโตโมส คือ ฟังจากสิ่งรอบตัวคนรอบข้าง สิ่งแวดล้อม หรือว่า เรียนรู้ทางด้านการอ่านจากข่าวสารบ้านเมือง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งความรู้ที่เกิดจากชุมชนนั้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากผลของการปฏิบัติ และเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญา หรือว่าเมื่อลงมือปฏิบัติแล้วก็จะได้ประสบการณ์ร่วมกัน จะทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆร่วมกันของชุมชน ดังนั้น ถ้าหากว่า ชุมชนมีการพัฒนาเช่นนี้แล้ว การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย จะเกิดขึ้นเพราะว่ามีผลจากการเรียนรู้ และสามารถนำไปสู่การคิด และวิธีการที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนให้เจริญ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ชุมชนต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ (Leadership of community) เพราะว่าหากผู้นำในชุมชนสามารถเป็นตัวอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำที่ต้องเป็นผู้ประสานให้สมาชิกในชุมชนนั้นเกี่ยวกับข่าวสาร หรือว่า เป็นผู้นำต่างๆ ได้มีโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตน ยอมรับและเปิดโอกาส และรับฟัง ไม่ผูกขาดเผด็จการหรือแสดงบทบาทที่เป็นใหญ่แสดงความเป็นเจ้าของชุมชนเพียงผู้เดียว พ้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ลงไปทำงานกับชุมชน ไม่นิ่งดูตาย อยู่บนหอคอยคอยสั่งงาน เป็นผู้เชื่อมประสานแนวคิดต่างๆ ของสมาชิกและคนในชุมชน

4. ประชากรในชุมชนต้องมีจิตสำนึกรักชุมชน (Consciousness of Community) เป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ (Spirituality) ประชากรในชุมชนนั้น สำนึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน รักถิ่นกำเนิด บ้านเกิดเมืองนอนของตน สำนึกรักว่า ตนนั้นเป็นเจ้าของบ้านเกิด มีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบกับปัญหาต่างๆใน

ชุมชน ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกัน และมีความเป็นเพื่อนที่ดี คือกัลยาณมิตร และสามารถเชื่อมโยงกันด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประชาสัมพันธ์ด้วยความหวังว่า สามัคคีให้เกิดแก่ชุมชน ทำให้เกิดเกิดพลังที่เข้มแข็ง

5. ชุมชนที่ต้องการพัฒนาให้เข้มแข็งต้องมีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง (Strengthens of Community Organization) คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนต้องมีการรวมตัวกันด้วยความสมัครสมานสามัคคีอย่างเหนียวแน่น ด้วยจิตสำนึกรักบ้านเกิดมีการรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาชุมชน ซึ่งการรวมกลุ่มกันนั้นก็เกิดมาจากการเรียนรู้ร่วมกันไม่ใช่ต่างคนต่างทำและ สมาชิกของชุมชนนั้นต้อง ประกอบด้วยความรู้ความสามารถที่จะจัดการตนเองและชุมชนได้ โดยเฉพาะ เมื่อมีการรวมกลุ่มกันแล้ว สิ่งที่มาตามหลังจากมีองค์กรเกิดขึ้นนั้นก็คือ มีลักษณะเวทีประชาคม มีการดำเนินงานที่สามารถเชื่อมประสานกับ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยที่สมาชิกและองค์กรในชุมชนนั้น เมื่อมีความเข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือหรือพึ่งพาตนเองได้ทั้งในทางเศรษฐกิจ หรือว่าการเมืองการปกครอง สังคม และวัฒนธรรมทั้งในยามที่ปกติ หรือว่าในเวลาที่เกิดประสบกับภาวะวิกฤติต่างๆ ก็จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทยที่ยั่งยืน เพราะว่าการพัฒนาจะทำให้ยั่งยืนได้นั้น ต้องพัฒนาคนเต็มทุกคน ครอบคลุมกันทั้งระบบที่มี 3 ด้านคือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

นอกจากหลักพุทธบูรณาการการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย ที่ผู้เขียนได้นำเสนอไปแล้วนั้น การพัฒนาชุมชนนั้นยังจัดเป็นสาขาวิชาหนึ่งของสาขาวิชาสังคมศาสตร์ (Social science) โดยเป็นสังคมศาสตร์ที่ประยุกต์ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไขปัญหาเป้าหมายบางประการของมนุษย์และชุมชนสังคมมนุษย์ได้ การพัฒนาชุมชนจึงมีทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาชุมชนได้ เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาที่มีความเข้มแข็ง ดังนี้

ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม (The Diffusion Theory of Cultural) เจ้าของทฤษฎี คือ ราล์ฟ ลินตัน (Ralph Linton ,ค.ศ.1893-1953) นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกัน

สาระสำคัญของทฤษฎี ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม โดยเกิดจากการติดต่อสื่อสารระหว่างสังคมที่แตกต่างวัฒนธรรมรวมกันและต่างกระจายวัฒนธรรมไปสู่กันและกัน เมื่อเกิดการแพร่กระจายวัฒนธรรมขึ้นแล้ว สังคมที่เจริญกว่า อาจจะรับวัฒนธรรมบางอย่างของสังคมที่ด้อยกว่าก็ได้ และในทำนองเดียวกันสังคมที่ด้อยกว่าอาจจะไม่รับวัฒนธรรมของสังคมที่เจริญกว่าก็ได้ และในทำนองเดียวกันสังคมที่ด้อยกว่าอาจจะไม่รับวัฒนธรรมของสังคมที่เจริญกว่าก็ได้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่วนใหญ่แล้วเกิดจากการแพร่กระจายของวัฒนธรรมจากภายนอกเข้ามามากกว่าการเปลี่ยนแปลงของทางสังคม ส่วนใหญ่แล้วเกิดจากการแพร่กระจายของวัฒนธรรมจากภายนอกเข้ามามากกว่าเดิม จากการประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ขึ้นเองในสังคม หรือถ้ามีก็มักจะนำสิ่งใหม่ๆจากภายนอกเข้ามาผสมผสานกับของที่มีอยู่แล้ว เป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน จะเห็นได้จากสังคมอเมริกัน ซึ่งมีศักยภาพด้านการประดิษฐ์คิดค้นสูง แต่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นจากการแพร่กระจายถึงร้อยละ 90 เกิดจากการประดิษฐ์คิดค้นเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น

ผลลัพธ์ของพุทธบูรณการที่ช่วยแก้ปัญหาในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกิดจากสาเหตุสำคัญ คือ การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมจากภายนอกสังคม ถ้าหากจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน ก็คือ การขยายผลของชุมชนที่ประสบความสำเร็จโดยใช้ชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเป็นตัวอย่างหรือเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ชุมชนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา เกิดการตื่นตัวและสมาชิกในชุมชนร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนเกิดการกระจายทางวัฒนธรรมเกิดจากการติดต่อสื่อสารระหว่างสังคมที่ต่างวัฒนธรรมกัน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้ โดยต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งจากภายในชุมชน และกับชุมชนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการสร้างเครือข่ายชุมชนกับชุมชนต่างๆเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์มากต่อการพัฒนาชุมชนมากเพราะทำให้ทราบว่าชุมชนมีการพัฒนาแล้ว หรือมีระดับการพัฒนาสูงกว่าเมื่อมีการ

ติดต่อสื่อสารกับสังคมที่มีระดับการพัฒนาดำกว่าอาจรับวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตเข้าไปในชุมชนของตนทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาชุมชนขึ้นได้ ดังนั้นจึงต้องมีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมในรูปแบบดังกล่าวไว้ล่วงหน้า

สรุปข้อเสนอแนะ

การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธเป็นทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานการพึ่งตนเองโดยอาศัยกระบวนการจัดการชุมชนในการพัฒนาด้านต่างๆ โดยมีวิธีคิดที่มีพื้นฐานจากระบบคิดเดิมของชุมชนหรือภูมิปัญญาพื้นบ้านผสมผสานเข้ากับวิธีคิดและระบบการจัดการของสังคม ความเข้มแข็งและยั่งยืนของคนหรือสังคมชุมชนเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องจากรากฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี โดยยึดหลักความพอดีและพึ่งตนเองได้โดยการสร้างคนดี คนเก่ง มีความรับผิดชอบและถึงพร้อมด้วยคุณธรรม เชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกันและเป็นการบูรณาการทางสังคมก็จะก่อให้เกิดความสมดุลหรือสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน “การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธ” จึงเป็นเป้าหมายของการพัฒนาเพราะเป็นรากฐานของความสำเร็จในทุกๆด้าน หลักธรรมบางข้อมาขยายให้มีมิติทางสังคมที่ กว้างขึ้น หลักการทางพระพุทธศาสนาให้ ความสำคัญเพราะเป็นประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ของสังคม ความรู้สึกมีส่วนร่วมใน รักษาสาธารณสมบัติในชุมชนทั้งที่เป็นสถานที่ วัดกุศลของ และที่สำคัญที่สุด คือวัฒนธรรม ประเพณี ภาษาท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้กำลังจะ เลือนหายไปกับกระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธ กลับมามีความ เข้มแข็ง ทุกคนตระหนักในหน้าที่ที่ต้องรักษา หวงแหน วิถีชุมชนชาวพุทธ ก็จะไม่มีแต่เพียงแต่ชื่อเท่านั้น แต่อยู่ในชีวิตจิตใจของชาวไทยทุกคน พร้อมทั้งพัฒนาตนตามหลัก พระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพเพื่อนำพาดน และชุมชนมุ่งสู่ความเป็นอารยะ อันจะเกิดความสันติสุขอย่างแท้จริง และยั่งยืนในวิถี พุทธ ตลอดไป

การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทยนั้น หากตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของคนด้วยการเพิ่มหลักธรรมที่สามารถพัฒนาจิตใจของคนให้มีความรู้ดีชอบ รู้ดี หรือรู้ชั่ว ที่ปัจเจกบุคคลแล้ว ส่วนทางสังคมก็มีการบูรณการ หลักทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ มีการเปิดโอกาสการพัฒนาศักยภาพและ

การให้ความรู้ การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างเสมอภาค แก่คนในชุมชนการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย จึงต้องประกอบด้วยองค์ความรู้ ที่สำคัญ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คนในชุมชน สิ่งแวดล้อมในชุมชน สิ่งแวดล้อมในชุมชนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในวิธีการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาต้องได้รับความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือความช่วยเหลือจากรัฐบาลและภาคเอกชน ส่วนการบริหารและการจัดการ นักพัฒนาชุมชนต้องช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ จากชุมชน โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพทางจิตใจ พฤติกรรม และปัญญาด้วยพุทธบูรณาการ คือ หลักธรรมที่มีประสิทธิภาพ และทรงประสิทธิภาพ หากประยุกต์เข้ากันอย่างลงตัว พุทธบูรณาการจึงจะสามารถทำให้การพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งทางโลกและทางธรรมคู่ขนานกันไป เพื่อพัฒนาชุมชนในสังคมไทยให้เข้มแข็งและให้มีคุณภาพทั้งคน สิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปอย่างมีกระบวนการ เน้นการพึ่งพาตัวเองและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนนั้น เพราะว่าหากการพัฒนาชุมชน มีความเข้มแข็งเกิดขึ้นในสังคมไทยแล้ว จะทำให้เป็นทางออกที่สำคัญของสังคมไทยที่กำลังมีปัญหาวิกฤติด้านต่างๆ เลยทีเดียว สิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเกิดขึ้นในสังคมไทยได้นั้น ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนแนวคิดของชุมชน เพื่อที่จะร่วมกันนำพาชุมชนออกจากวิกฤติให้ได้ ก็ต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดของชุมชนให้ได้ โดยที่เปลี่ยนจากชุมชนที่เคยลดทอนศักยภาพ กลายเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยเกษตรแบบพึ่งพาตนเอง เรียนรู้คุณค่าก่อนมูลค่าทำให้เข้าใจคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติต่อชีวิตของผู้คน โดยเฉพาะพืชพรรณนาชนิดในป่าที่มีคุณค่ามากกว่าแคตัดหรือเก็บเอาไปขายให้ได้เงินมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติมากกว่า ตัวของเงิน และเรียนรู้ประโยชน์ของพืชพรรณนาชนิด ในป่าชุมชนของตนมีการหวงแหนและสิ่งสำคัญคือการบูรณาการหลักธรรมที่คณะรัฐบาล และคณะสงฆ์กำลังรณรงค์เพื่อ เป็นพุทธบูรณาการด้านจิตใจ ซึ่งก็คือศีล 5 มาบูรณาการประยุกต์ใช้ควบคู่กันไปจะทำให้คุณภาพของคนในชุมชนมีพลังสามัคคีเป็นปึกแผ่นก็สามารถทำให้ชุมชนมีการพัฒนาจัดการตนเองและนำไปสู่การพึ่งพาตนเองเป็นทางออกของปัญหาวิกฤติสังคมได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- [1] อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์, ระบบการศึกษากับชุมชน : กรอบความคิดและข้อเสนอเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : แพลน พรินต์, 2540), หน้า 8 – 10.
- [2] กิรติ กมลประทีปองกร “การจัดการชุมชน, ชุมชนเข้มแข็ง, วิถีพุทธ,” วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2559 หน้า 97.
- [3] ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, วาทกรรมการพัฒนา: อานาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณะ และความ เป็นอื่น, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิภาษา, 2543, หน้า 227.
- [4] พุทธทาส ภิกขุ, แนวสังเขปของโบราณคดีรอบอ่าวบ้านดอน, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: เพาเวอร์พรินท์, 2540, หน้า 50.
- [5] บรรพต วีรสัยและคณะ, พระสงฆ์กับสังคมไทย โดยพิจารณาในเชิงสังคมเศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง: กรณีศึกษาวัดในกรุงเทพมหานคร และฉะเชิงเทรา, รายงานการวิจัย, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2532.
- [6] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มติชน, 2544, หน้า 20.
- [7] ขาดิชาญ ณ เชียงใหม่, การเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับพฤติกรรมทางการเมืองของชาวนา ภาคเหนือ, ใน อนุญญา ภุขคกุล (บรรณาธิการ), รัฐกับหมู่บ้านในไทยศึกษา, กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533, หน้า 28.

ภาคผนวก

การเตรียมบทความสำหรับวารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ

Preparation of Manuscript for the Journal

บทความ วิจัย¹ และ บทความ วิชาการ²

¹สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

²สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹ Email : rs@aru.ac.th ; ² Email : rs_aru@hotmail.com

บทคัดย่อ

วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ เป็นวารสารสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ทั้งบทความวิจัยและบทความวิชาการในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งทางสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา บทความที่จะผ่านการพิจารณาตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 ท่าน บทความชุดนี้เป็นตัวอย่างในการจัดรูปแบบบทความเพื่อจัดพิมพ์ในวารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ ผู้เขียนบทความสามารถจัดรูปแบบบทความตามตัวอย่างที่แสดงในบทความนี้ ซึ่งทางวารสารได้ทำการตั้งค่าขนาดหน้ากระดาษ รูปแบบหน้าแรก รูปแบบและขนาดตัวอักษร คำอธิบายสำหรับการเขียนบทความ วิธีการเขียนเนื้อเรื่อง รวมถึงเอกสารอ้างอิง รูปแบบตัวอักษรต่าง ๆ วิธีการใส่รูปภาพ ตาราง ผู้เขียนบทความสามารถดาวน์โหลดเอกสารชุดนี้ได้จากเว็บไซต์ของวารสาร หรืออีเมลติดต่อกองบรรณาธิการที่ krungkao.arursjournal@gmail.com

คำสำคัญ: ข้อมูลสำหรับผู้แต่ง, ชนิดบทความที่รับพิจารณาลงพิมพ์, การส่งบทความเพื่อตีพิมพ์, การเตรียมและรูปแบบการพิมพ์

Abstract

ARU Research Journal is the public in the field of human and social science. The journal accepts both research and academic articles and be published double-annually (volume 1 in April, volume 2 in October) by Research and Development Institute, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. This manuscript is the sample and instruction for authors in order to prepare the manuscript submission to the ARU Research Journal. Please carefully follow the instructions provided to ensure uniformity of the journal. The contents included the page and text formats, guidelines for writing the manuscript contents including figures and tables and references. The author can download this manuscript as electronic template from internet (<http://j.cit.kmutnb.ac.th>) or direct contact to Email-address krungkao.arursjournal@gmail.com

Keywords: Information for author, Types of manuscript for journal publication, Submission procedure, Preparation and format

1. คำแนะนำในการส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์

บทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น หากมีเนื้อหา ข้อมูลวิจัย บางส่วนเคยพิมพ์ในรายงานการประชุมวิชาการจะต้องมีส่วนที่เพิ่มเติมหรือขยายจากส่วนที่เคยตีพิมพ์และต้องมีคุณค่าทางวิชาการที่เด่นชัด โดยได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ

2. บทความที่รับพิจารณาลงพิมพ์

2.1 บทความวิจัย

มีความยาวไม่เกิน 8 หน้ากระดาษ B5 ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน (Title) สถานที่ทำงาน (Work place of author & co-authors) การติดต่อผู้เขียน (Contact address of correspondence) บทคัดย่อ (Abstract) และคำสำคัญ (Keywords ไม่เกิน 3-5 คำ) โดยเนื้อหา ดังกล่าวทั้งหมดข้างต้นต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามด้วยเนื้อเรื่อง กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เอกสารอ้างอิง ภาคผนวก (ถ้ามี)

เนื้อเรื่องจะประกอบด้วย บทนำ (Introduction), ขอบเขตการวิจัย/วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการวิจัย/ทดลอง (Materials and Methods), ผลการวิจัย/ทดลอง (Results), วิจารณ์ อภิปรายผล (Discussion) บทสรุป (Conclusion) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement, ถ้ามี) เอกสารอ้างอิง (References)

2.2 บทความวิชาการ

มีความยาวไม่ต่ำกว่า 8 หน้ากระดาษ แต่ไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ B5 เป็นบทความที่รวบรวมหรือเรียบเรียงจากหนังสือ เอกสาร ประสพการณ์หรือเรื่องแปล เพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาต่าง ๆ หรือแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์มีคุณค่าทางวิชาการ

บทความวิชาการควรประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน สถานที่ทำงาน วิธีการติดต่อผู้เขียน บทคัดย่อ (Abstract) และคำสำคัญ (Keywords ไม่เกิน 5 คำ) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามด้วยเนื้อเรื่อง ซึ่งลักษณะองค์ประกอบของเนื้อเรื่องอาจจะคล้ายคลึงกับบทความวิจัย แต่ไม่มีเนื้อหาของ วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการทดลอง ผลการวิจัยหรือผลการทดลอง เป็นต้น

3. การส่งต้นฉบับ

ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับบทความพร้อมกรอกแบบฟอร์มนำส่งบทความวิจัย/บทความวิชาการ ซึ่งระบุวิธีการจัดส่งในเอกสารแบบฟอร์มดังกล่าว

4. รูปแบบบทความวิจัยและการพิมพ์เนื้อหา ของเรื่อง

เพื่อความสะดวกในการแก้ไข ควรใช้โปรแกรม Microsoft Word for windows พิมพ์บนกระดาษ B5 โดยตั้งหน้ากระดาษดังนี้ ขอบกระดาษด้านบน – ล่าง 1.5 ซม. ขอบกระดาษด้านซ้ายและขวา 1.5 ซม. พิมพ์ 2 คอลัมน์ กว้าง 7.25 ซม. ระยะห่าง 0.7 ซม. ระยะหัวกระดาษ และ ท้ายกระดาษ 1.5 ซม.

4.1 รูปแบบและขนาดอักษร

ตัวอักษรทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK สีดำเท่านั้นโดยกำหนดรูปแบบขนาด และรายละเอียดดังตารางที่ 1

4.2 หน้าแรก

หน้าแรกของบทความจะประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียนและผู้เขียนร่วม บทคัดย่อ และเชิงอรรถบ่งบอกตำแหน่งและสถานที่ทำงานของผู้เขียนและผู้เขียนร่วม ให้พิมพ์หน้าแรกทั้งแบบภาษาไทยและภาษาอังกฤษเรียงตามลำดับ โดยจัดหน้าเป็นแบบ 1 คอลัมน์ กว้าง 15.2 ซม. สำหรับส่วนอื่น ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 ชื่อเรื่อง

พิมพ์อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ เริ่มจากชื่อภาษาไทย แล้วตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษ ขนาดและตัวพิมพ์อักษรตามที่ระบุในตารางที่ 1

4.2.2 ชื่อผู้เขียน

พิมพ์อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ ไว้หลังชื่อเรื่อง และเว้น 1 บรรทัด ทั้งด้านบนและใต้ชื่อผู้เขียน ถ้ามีมากกว่า 1 คนให้พิมพ์คำว่า “และ” หน้าชื่อคนสุดท้าย ไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อใด ๆ ทั้งสิ้น และให้ใช้ตัวเลขอารบิกพิมพ์แบบตัวทศนิยมท้ายชื่อ เพื่อแสดงความแตกต่างของสถานที่ทำงานดังตัวอย่างประกอบหน้าแรก

4.2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

พิมพ์หัวเรื่องคำว่า “บทคัดย่อ” สำหรับบทคัดย่อภาษาไทย และ “Abstract” สำหรับบทคัดย่อภาษาอังกฤษ โดยจัดให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ สำหรับคำว่า “Abstract” เฉพาะตัวอักษร “A” เท่านั้นที่ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ ส่วนเนื้อความให้จัดพิมพ์เป็นแบบ 1 คอลัมน์ โดย

บรรทัดแรกให้ย่อหน้า 1.5 ซม. และมีอย่างละย่อหน้าเดียว ทั้งนี้บทคัดย่อไม่ควรใส่เอกสารอ้างอิงใด ๆ ทั้งสิ้น และมีจำนวนคำไม่เกินอย่างละ 300 คำ

4.2.4 คำสำคัญ (Keywords) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

พิมพ์หัวเรื่องคำว่า “คำสำคัญ” โดยพิมพ์ไว้ใต้บทคัดย่อภาษาไทย เว้น 1 บรรทัด และจัดชิดซ้ายของคอลัมน์ คำสำคัญในแต่ละบทความควรมีประมาณ 3-5 คำ ให้พิมพ์หัวเรื่องคำว่า “Keywords” (เฉพาะตัวอักษร “K” เท่านั้นที่ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่) โดยพิมพ์ไว้ใต้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และให้ใช้ตัวอักษรภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะตัวแรกของคำแรกของแต่ละคำสำคัญเท่านั้น

4.2.5 ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ให้พิมพ์สถานที่ทำงานของผู้เขียนทุกคน โดยเรียงตามหมายเลข และ Email address ต่อจากชื่อผู้เขียน

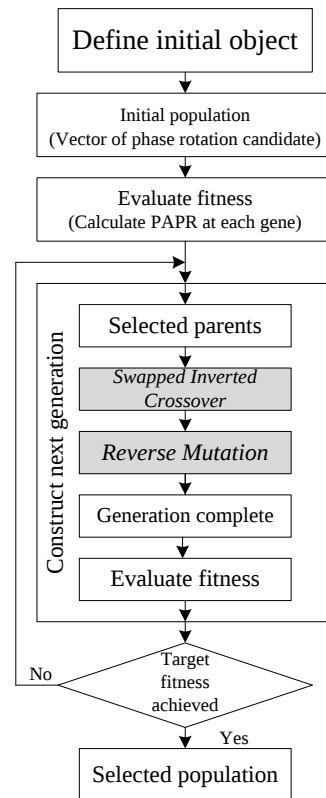
4.3 ส่วนอื่น ๆ ของบทความ

เนื้อเรื่อง ได้แก่ บทนำ ขอบเขตการวิจัย วัสดุ-อุปกรณ์และวิธีการวิจัย/ทดลอง ผลการวิจัย/ทดลอง วิเคราะห์/อภิปรายผล บทสรุป กิตติกรรม-ประกาศ (ถ้ามี) เอกสารอ้างอิง และภาคผนวก (ถ้ามี) ให้พิมพ์เป็น 2 คอลัมน์ โดยไม่ต้องเว้นบรรทัด เมื่อจะขึ้นหัวข้อใหม่ให้เว้น 1 บรรทัด การพิมพ์หัวข้อให้พิมพ์ชิดซ้ายของแต่ละคอลัมน์ ส่วนของเนื้อเรื่องให้ย่อหน้า 0.5 ซม.

การลำดับหัวข้อในเนื้อเรื่อง ให้ใส่เลขกำกับ โดยให้บทนำเป็นหัวข้อหมายเลขที่ “1.” และหากมีการแบ่งหัวข้อย่อย ก็ให้ใช้ระบบเลขทศนิยมกำกับหัวข้อย่อย เช่น 1.1, 1.1.1, 1.2, 1.2.1 เป็นต้น

4.4 การจัดรูปภาพ ตาราง และการเขียนสมการ

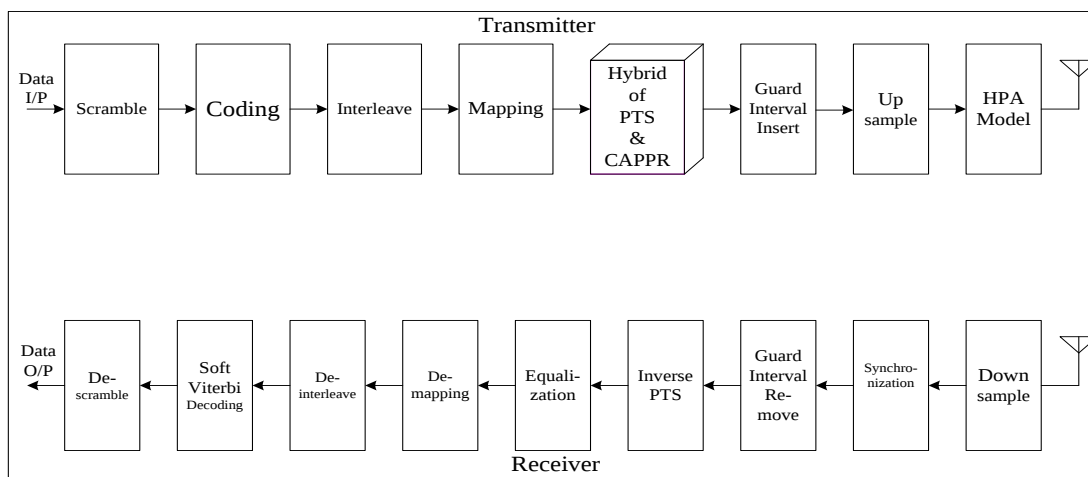
เนื้อหาและข้อมูลภายใน รูปภาพทุกรูปและตารางจะต้องมีหมายเลข และคำบรรยายอย่างชัดเจน



รูปที่1 ตัวอย่างของรูปภาพที่มองเห็นชัดเจนเมื่อบทความถูกพิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ขาว-ดำ

4.4.1 รูปภาพ

รูปภาพที่เตรียมควรมีขนาดความกว้างไม่เกิน 15 ซม. และความละเอียดที่เหมาะสม โดยตัวอักษรที่ปรากฏในรูปภาพจะต้องมีขนาดใหญ่สามารถอ่านได้สะดวก และต้องไม่เล็กกว่าตัวอักษรในเนื้อเรื่อง และเมื่อย่อขนาดลงที่ความกว้าง 7 ซม. จะต้องยังสามารถเห็นรายละเอียดของภาพที่ชัดเจน ให้วางภาพข้อมูลทั้งหมดไว้ท้ายบทความถัดจากข้อมูลตาราง โดยทุกรูปภาพที่ใส่ไว้ท้ายบทความจะต้องมีการกล่าวอ้างในเนื้อบทความทุกรูปภาพ และรูปภาพทั้งหมดควรมองเห็นชัดเจนเมื่อบทความถูกพิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์



รูปที่ 2 บล็อกไดอะแกรมการทำงานของระบบสื่อสารโอเอฟดีเอ็ม

ตารางที่ 1 ข้อกำหนดรูปแบบตัวอักษรของวารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ

รูปแบบ (Types of texts)	บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ (ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK)	
	ขนาด (Size)	ตัวพิมพ์อักษร (Typeface)
ชื่อบทความทั้งภาษาไทยและอังกฤษ (Title)	20	ตัวหนา (Bold)
ชื่อผู้เขียน (Author & co-authors)	16	ตัวหนา (Bold)
การติดต่อผู้เขียน (Contact address of correspondence)	12	ตัวธรรมดา (Normal)
หัวเรื่องบทคัดย่อ (Abstract heading)	16	ตัวหนา (Bold)
บทคัดย่อและเนื้อเรื่องหลัก (Abstract & main texts)	14	ตัวธรรมดา (Normal)
คำสำคัญ (Keywords)	14	ตัวหนา (Bold)*
หัวข้อเรื่องหลักและตัวเลข (Section heading & number)**	16	ตัวหนา (Bold)
หัวข้อเรื่องรองและตัวเลข (Subsection heading & number)	14	ตัวหนา (Bold)

* เฉพาะตัวอักษรแรกของคำเท่านั้นให้ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่

** ข้อกำหนดครอบคลุมทั้ง “กิตติกรรมประกาศ” “เอกสารอ้างอิง” และ “ภาคผนวก (ถ้ามี)”

การเขียนคำบรรยายใต้ภาพ ให้ใช้ TH SarabunPSK ขนาด 14 โดยพิมพ์ตัวหนาสำหรับหัวเรื่องและหมายเลขของรูป และพิมพ์ตัวธรรมดาสำหรับคำอธิบายรูปภาพ จัดพิมพ์ไว้กึ่งกลางคอลัมน์ ตัวอย่างรูปภาพดังแสดงในรูปที่ 1 ถึง รูปที่ 2

รูปลายเส้นของรูปภาพจะต้องเป็นเส้นสีดำ ส่วนรูปถ่ายควรจะเป็นรูปขาวดำที่มีความคมชัด รูปสีอนุโลมให้ได้รูปภาพควรจะมีรายละเอียดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และเพื่อความสวยงามให้เว้นบรรทัดเหนือรูปภาพ 1 บรรทัด และเว้นใต้คำบรรยายรูปภาพ 1 บรรทัด

4.4.2 ตาราง

ตารางทุกตารางจะต้องมีหมายเลข และคำบรรยายกำกับเหนือตาราง โดยปกติให้ใช้ตัวอักษร TH

SarabunPSK ขนาด 14pt โดยพิมพ์ตัวหนาสำหรับหัวเรื่องและหมายเลขของตาราง และพิมพ์ตัวธรรมดาสำหรับคำอธิบายตาราง ถ้ามีข้อมูลฟุตโน้ตด้านล่างของตารางให้ใช้ตัวหนังสือเป็นแบบเดียวกันหากแต่ขนาดตัวอักษรเป็น 12pt

ให้จัดพิมพ์ขีดซ้ายของคอลัมน์ เพื่อความสวยงาม ให้เว้นบรรทัดเหนือคำบรรยายตาราง 1 บรรทัด และเว้นบรรทัดใต้ตาราง 1 บรรทัด

ในกรณีที่จำนวนข้อมูลในตารางมีปริมาณน้อย ตารางควรมีขนาดความกว้างไม่เกิน 7 ซม. ตารางขนาดใหญ่อาจยอมให้มีความกว้างได้ไม่เกินขนาด 15×19 ซม. ในแนวตั้ง หรือขนาด 19×15 ซม. ในแนวนอน

4.4.3 สมการ

ต้องพิมพ์อยู่กึ่งกลางคอลัมน์ หรือในกรณีที่สมการมีความยาวมากอาจยอมให้มีความกว้างได้เต็มหน้ากระดาษ และจะต้องมีหมายเลขกำกับอยู่ภายในวงเล็บ ตำแหน่งของหมายเลขสมการจะต้องอยู่ชิดขอบด้านขวาของคอลัมน์ ดังตัวอย่างนี้

$$\mathbf{X} = \sum_{m=1}^M \mathbf{X}_m$$

(1)

และเพื่อความสวยงามให้เว้นบรรทัดเหนือสมการ 1 บรรทัด และเว้นใต้สมการ 1 บรรทัด เมื่อจะกล่าวอ้างอิงถึงสมการที่ (1) ให้ใส่วงเล็บด้วยเสมอ

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเขียนหน่วยต่าง ๆ ควรใช้ระบบ SI และเป็นสากล ถ้าหากต้องการย่อหน่วย ควรใช้ตัวย่อเป็นภาษาอังกฤษที่ถูกต้องและเป็นสากล การใช้ศัพท์วิทยาศาสตร์ให้ยึดคำบัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน ชื่อสถานที่ต่าง ๆ ให้ใช้ตามประกาศของสำนักนายกรัฐมนตรี

การเขียนคำที่มาจากภาษาต่างประเทศ หากต้องการทับศัพท์เป็นภาษาไทย หรือต้องการแปลเป็นภาษาไทย การแปลหรือเขียนทับศัพท์ครั้งแรกควรใส่คำศัพท์เดิมไว้ในวงเล็บต่อท้ายคำแปลด้วย ซึ่งถ้าคำศัพท์ใดที่ไม่ใช่คำศัพท์เฉพาะ ก็ไม่จำเป็นต้องขึ้นต้นด้วยตัวใหญ่เช่น “เวเบอร์ (weber)” และเมื่อต้องการใช้คำแปลเดิมซ้ำอีก ให้ใช้ภาษาไทยโดยไม่ต้องใส่ภาษาอังกฤษกำกับ

6. เอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงในเนื้อความให้ใช้การอ้างอิงแบบหมายเลข เช่น [1], [1, 3, 5-7] หรือ พันพัชร ปิ่นจินดา และคณะ [1] เป็นต้น ทุกการอ้างอิงที่ปรากฏในเนื้อหาจะต้องมีในส่วนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ และห้ามใส่เอกสารอ้างอิงโดยปราศจากการอ้างอิงในเนื้อหา

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

6.1 ตัวอย่างการอ้างอิงบทความในวารสาร

- [1] พันพัชร ปิ่นจินดา และ ดิเรก วรณเศียร, “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบแฟรนไชส์,” วารสารวิจัย มส., ปีที่ 7, ฉบับที่ 3, หน้า 161-175, 2554.
- [2] S. H. Han and J. H. LEE, “An overview of peak-to-average power ratio reduction techniques for multicarrier transmission,” IEEE

Wireless Communications Magazine, Vol. 2, No. 2, pp. 56-65, Apr. 2005.

6.2 ตัวอย่างการอ้างอิงจากหนังสือ

- [3] เพทาย เียนจิตรโสมนัส, เล่าเรื่องงานวิจัย (ไม่ยากอย่างที่คิด), พิมพ์ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2553.
- [4] R. V. Nee, and R. Prasad, OFDM wireless multimedia communications, 2th ed. Artech House, 2000.

6.3 ตัวอย่างการอ้างอิงจากรายงานการประชุมวิชาการ

- [5] วันทนา เนาว์วัน, “ปัญหาและความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการตามพันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,” การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ครั้งที่ 3, ปทุมธานี, กุมภาพันธ์ 2556, หน้า 162-170.
- [6] Y. Xing, Z. Wang, J. Sun and W. Wang, “An improved genetic algorithm with recurrent search for the job-shop scheduling problem,” Proceeding of The 6th World Congress on Intelligent Control and Automation, China, June. 21-23, 2006, pp. 3386-3390.

6.4 ตัวอย่างการอ้างอิงวิทยานิพนธ์

- [7] รัตนา ทองเนื้อแปด, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556.

6.5 ตัวอย่างการอ้างอิงสิทธิบัตร

- [8] J. S. Rhee, S. W. Lee and J. lamchaturapatr, “Apparatus and Process for CO₂ Separation and Removal Using an Absorptive Solution Containing Calcium, ” Korean Patent KR1005957920000.

5.6 ตัวอย่างการอ้างอิงเว็บไซต์

- [9] อรรถธรณ์ สัมฤทธิ์เดชขจร. (7 มิถุนายน 2555). ชูเปอร์ทราย. สืบค้นจาก http://www.mtec.or.th/index.php?option=com_content&task=view&id=1653&Itemid=177.

5.7 ตัวอย่างการอ้างอิงจากคู่มือ/รายงาน

- [10] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, กระทรวงศึกษาธิการ, 2549.
- [11] คู่มือการดำเนินงานการควบคุมภายในเพื่อพัฒนาการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552.

วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University Research Journal

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2561 Vol.5 No.3 September - December 2018

Research Papers

1. Factors Affecting Organizational Loyalty of Employees P&P Electronics Technology Co., Ltd 1-8
2. The Comparative Study of Working Durability between the Third Grade Kindergarten Children with and without Picture Cartoon Fables as the Role Model of Commitment to Achieve in Marie anusorn school , Buriram Province 9-14
3. A Study Relationship between the Achievement Motivation of School Administrators and Component of Organizational Climate Component of Basic Education Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 15-22
4. Juvenile Offenders in Narcotic Cases 23-30
5. A Study of Relationship between Dimension of Teacher Empowerment and Organizational Engagement of Teachers under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational service Area Office 1 31-38
6. A Study of States and Expectation of Administrators and Teachers to Public Mind of the teaching Profession students (five-years program) 39-46
7. Factors Affecting Workers' Good Citizenship Behaviors in a Nonprofit Organization 47-54
8. Relationship between Implementation of Tablet For Education and Achievement of National Test (NT) from Prathomsuksa 3 Students in Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 55-62
9. Empowerment on Mental properties, Thinking Skills and Performance of Private Hospital Financial Staff in Nakhonratchasima 63-70
10. A Study of Relationship between the Way to Use School Administrators' Power as Perceived by Teachers and Their Performances Satisfaction under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 71-78
11. A Study Relationship between Teamwork Component and Academic Operation of Schools under the Secondary Educational Service Area Office 5 79-86
12. Development Guidelines for the Promotion of Democratic Learning Activities of Undergraduates in Surindara Rajabhat University: A Case Study of Public Administration Undergraduates in the Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindara Rajabhat University 87-94
13. A model of academic services administration to meet the requirements of the society of the University in The lower Northern Part of Thailand 95-102

Academic Papers

14. American Military Base with the Economic Growth of Nakhon 103-112
15. Integrating the Dharma Principles For community development in Thai 113-122

วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University Research Journal



สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Tel/Fax : 035-322082 Website: <http://rdi.aru.ac.th/journal/>
Facebook: [rs.aru.ac.th](https://www.facebook.com/rs.aru.ac.th)