



วารสารวิชาการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Faculty of Humanities and Social Sciences

Thepsatri Rajabhat University Journal

ISSN: 1885-2613

ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๑

Vol. 16 No. 1 January 2019





วารสารวิชาการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Faculty of Humanities and Social Sciences

Thepsatri Rajabhat University Journal

I S S N : 1665-2613

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562

Vol. 10 No. 1 January-June 2019

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน / ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณภาพของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาทั้งภายในภายนอกสถาบัน
2. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาทั้งภายในภายนอกสถาบัน
3. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

ขอบเขตเนื้อหา

บทความวิจัยและบทความวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขาสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ภาษาและวรรณคดี ปรัชญา จริยธรรมและศาสนา และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี :

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ดร.วิทยา เจริญพันธุ์ คณะกรรมการการอุดมศึกษา

พล.อ.ดร.จิระ โคมทพงศ์ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

บรรณาธิการ : อาจารย์ชลิตา แสนวิเศษ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : อาจารย์ ดร.สุริยะ หาญพิชัย, อาจารย์สุธินี วงศ์วัฒนากุล, อาจารย์วีรวิชัย บุญส่ง และอาจารย์ชนิตดา โชติช่วง

กองบรรณาธิการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รองศาสตราจารย์ ดร.กรศักดิ์ เต๊ะขันหมาก

รองศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสี่ยงม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา พงศ์ไพรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์

อาจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

อาจารย์ภัทรพร โชคไพบูลย์

หน่วยงานภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.สมบุรณ์ สุขสำราญ

ศาสตราจารย์ ดร.จางาน อติวัฒนสิทธิ์

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกสลิทธิอัมพร

รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี สุขเกษม

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคร คัยนันทน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ชำคัง

พ.ต.ท. ดร. ภูมิพจน์ น้อมชอบพิทักษ์

ราชบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน

ศิลปินกรรม : อาจารย์ปริญญากุลณ์ ใจสอาด และนางสุภรัตน์ เครือวงษา

ประสานงาน : นางสาวสุนทรี รื่นชู

ภาพปก : ภาพเขียนสีน้ำ เจ้าของภาพ อาจารย์ ดร.จตุรชัย อนุกุล สวงนสิทธิ์

สำนักงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถนนนารายณ์มหาราช อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000

โทร. 036-411150 หรือ 036-427487-93 ต่อ 12231

E-mail: human@tru.ac.th และ <http://human.tru.ac.th>

จัดพิมพ์โดย : บริษัท พี.เอ.อีฟวิ่ง จำกัด

เลขที่ 4 ซอยสิรินธร 7 แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 02-881-9890

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสงี่ยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เต๊ะขันหมาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ จันทร์เรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พนิตสุภา ธรรมประมวล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไล ทองแผ่	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
7. อาจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
8. อาจารย์ ดร.สุริยะ หาญพิชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

1. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันตะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ปิณฑนานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พรอัมรินทร์ พรหมเกิด	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
7. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
8. รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
9. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
10. รองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ พงษ์บริบูรณ์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
11. รองศาสตราจารย์ ดร.วราภุต เกื้อนช้าง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครสวรรค์
12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ดวงทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
13. รองศาสตราจารย์ ดร.สรณัฐ ไตลังคะ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
14. รองศาสตราจารย์ ดร.นันทนัย ประสานนาม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
15. รองศาสตราจารย์ ดร.พยุ่ง ชิดาร์	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
16. รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี สุขเกษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
17. พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ (รศ.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
18. รองศาสตราจารย์ พัฒนา จันทนา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
19. พระมหาวิจิต ธีรวิโส (ผศ.ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สุรินทร์
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร บุญมี	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ณ ทองคาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกมล แผนพา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา หนัสนี้	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บาร์นี บุญทรง	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทคโนโลยีสุรนารี
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุยยุทธ ขำคง	วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภรณ์ นันทะเสน	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคธน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวี กฤษณะภูติ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรตี ปรีชาปัญญากุล
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ ท้าวเงิน
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทิน อุตถากร
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุสิทธิ์ ไกรสิน
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิเศก ปันสุวรรณ
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอกสิทธิ์ ชินอัครพงศ์
41. พ.ต.ท. ดร.อิศราวุธ อ่อนน้อม
42. พระครูสิริสุตานุยุต (ดร.)
43. อาจารย์ ดร.เขมิกา ทองเรือง
44. อาจารย์ ดร.ญาณกร ไท่ประยูร
45. อาจารย์ ดร.นารา กิติเมธากุล
46. อาจารย์ ดร.พัชรีย์ ศิลารัตน์
47. อาจารย์ ดร.พัฒนกร สอนไฉ
48. อาจารย์ ดร.ภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร
49. อาจารย์ ดร.ยุทธพล ทวะชาลี
50. อาจารย์ ดร.เรียงดาว ทวะชาลี
51. อาจารย์ ดร.สาคร มหาหิงค์
52. อาจารย์ ดร.สุรวงศ์ วรรณปักย์
53. อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์
54. นาวาอากาศเอก ดร.ณภัทร แก้วนาถ
55. ดร.รุ่งเรือง แสนโกษา
56. ดร.อารียา จำนงค์ยา
57. พระมหาอินทร์วงศ์ อัสสรภาณี

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยนเรศวร
โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ลำพูน
มหาวิทยาลัยนครพนม
สถาบันรัชต์ภาคย์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอนแก่น
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
วิทยาลัยกองทัพอากาศ ดอนเมือง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ นักศึกษา และผู้ที่สนใจ มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ.2562 เป็นปีที่ 10 วารสารได้มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้เป็นที่ยอมรับ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนวารสารเข้าสู่ฐาน TCI และวารสารวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำดังนี้ 1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณภาพของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาทั้งภายในภายนอกสถาบัน 2. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาทั้งภายในภายนอกสถาบัน 3. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการมีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือฉบับที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน และฉบับที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม ของทุกปี

เนื้อหาในวารสารฉบับนี้ ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการจำนวน 9 เรื่อง คือ 1. การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง คอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ก้าวทันการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการสอนแนะ 2. การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี 3. ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร 4. การพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการศึกษาดุริยวิทย โดยใช่วิธีการเสริมแรงทางบวก 5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา 6. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี 7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย 8. อัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าไหมพื้นเมืองกลุ่มเขมรถิ่นไทย และ 9. หลักคำสอนของศาสนาเซนในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท ทุกบทความได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการกลั่นกรองจากคณะกรรมการจัดทำวารสาร เนื้อหาสาระสำคัญของบทความในฉบับนี้มีความหลากหลาย ทรงคุณค่าในเชิงวิชาการ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งกลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษา

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณคณะทำงานทุกท่านที่ขับเคลื่อนวารสารฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์คือการเป็นวารสารที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของวงวิชาการ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาถ้อยแถลงบทความและอาจารย์ นักศึกษา ผู้ที่สนใจทุกท่าน ที่ได้ส่งบทความเผยแพร่ในวารสารวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และหวังว่าจะได้รับความไว้วางใจเช่นนี้ต่อไป

ชลิดา แสนวิเศษ

บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(2)
บทบรรณาธิการ	(4)
สารบัญ	(5)
การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง คอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการสอนแนะ	1
: ชัยภัทร วัญญู	
การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด เพชรบุรี	17
: สุกัญญา จัดตุพรพงษ์	
ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร	31
: ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, สุวัฒน์ จิตต์จันทร์	
การพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยใช้ วิธีการเสริมแรงทางบวก	41
: ณัฐทิยาภรณ์ การะเกตุ	
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา	51
: วาสนา ชำระ, รุ่งรัตนา เจริญจิตต์	
ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี	65
: ปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ จังหวัด หนองคาย	81
: พีรพล ไทยทอง	
อัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าไหมพื้นเมืองกลุ่มเขมรถิ่นไทย	91
: ดวงเด่น บุญปก	
หลักคำสอนของศาสนาเซนในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท	103
: สุขสันต์ จันทะโชโต	

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

แนะนำผู้เขียน

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง

การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง คอมพิวเตอร์ สร้างสรรค์ก้าวทันการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ด้วยวิธีการสอนแนะ

Developing the 21st Century Skills on Information, Media and Technology on Computer Creativity towards Learning for Grade 5 students Using Coaching

ชัยภัทร วทัญญู^{*}, ทรงศรี ตุ่นทอง^{**}, เนติ เฉลียววาระ^{***}

Chaipat Watnayoo, Songsri Toonthong, Neti Chalaywares

Received: September 23, 2018 Revised: December 10, 2018 Accepted: December 25, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการสอนแนะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียน และหลังเรียนโดยใช้วิธีการสอนแนะ 3) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแนะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1/2560 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแนะ 2) แบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแนะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.794 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง คอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยวิธีการสอนแนะ มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 85.00/81.25 2) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยวิธีการสอนแนะ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่อง เทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ที่เรียนด้วยวิธีการสอนแนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แผนการจัดการเรียนรู้, ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี, วิธีการสอนแนะ

^{*} นักศึกษาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{***} อาจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) develop the learning management plan for enhancing 21st century skills on information, media and technology through coaching for grade 5 students to achieve the efficiency standard of 75/75, 2) compare the 21st century skills on information, media and technology of grade 5 students before and after using coaching, and 3) study examine the satisfaction of grade 5 students towards learning management using coaching. The sample of this study consisted of grade 5 students in the first semester of the 2017 academic year at Anuban Banmor (Pattanarat) School under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. By using simple random sampling method. The research instrument used were 1) learning management plan by using coaching, 2) The assessment form of 21st century skills on information, media and technology, and 3) The satisfaction survey form towards management plan by using coaching. The reliability was 0.794. The data were analyzed using mean, standard deviation, and t-test.

The results of these analyses showed that: 1) The efficiency of learning management plan in computer creativity towards learning of grade 5 students using coaching was 85.00/81.25; 2) The 21st century skills on information, media and technology of grade 5 students using coaching had significantly higher score in posttest than in pretest at the .05 level. and 3) The sample had a high level of satisfaction towards the learning management plan in computer creativity towards learning using coaching.

Keywords: learning management plan, enhancing 21st century skills on information, media and technology, coaching

บทนำ

จากการสำรวจจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2560 พบว่า ประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น ในทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 15 - 24 ปี มีสัดส่วนการใช้เน็ตสูงกว่ากลุ่มอื่น จากร้อยละ 51.9 ในปี 2560 เป็นร้อยละ 71.6 ในปี 2560 และคาดว่าจะการใช้ อินเทอร์เน็ตของกลุ่มวัยรุ่นนั้นจะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560, ย่อหน้า) อีกทั้ง จากผลการสำรวจจำนวนผู้ใช้เน็ตในประเทศไทยของ บริษัทศูนย์วิจัยนวัตกรรม อินเทอร์เน็ตไทย จำกัด (Truehits) ได้รายงานไว้ว่า ในเดือนสิงหาคม 2554 มีจำนวนผู้ใช้เน็ตในประเทศไทยจำนวน 25 ล้านคน โดยในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีจำนวนประชากรใช้อินเทอร์เน็ตสูงสุดคิดเป็น ร้อยละ 31 กลุ่มอายุที่ใช้เน็ตมากที่สุดคือช่วงกลุ่มอายุ ระหว่าง 12 - 17 ปี (ปิยะ ตัณขวิเชียร, 2555, หน้า 19) จากสถิติต่าง ๆ ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าผู้ใช้เน็ตส่วนใหญ่เป็นเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และสะท้อนให้เห็นว่าเด็กและเยาวชนเหล่านี้ได้ใช้เวลาของตนเองเข้าไปในโลกอินเทอร์เน็ตเป็นจำนวนมาก ผลกระทบที่ตามมาหากขาดการควบคุมดูแล จากพ่อแม่ ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาจจะทำให้เกิดผลเสียกับเด็ก และเยาวชนที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์จากการใช้อินเทอร์เน็ต ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบกับการศึกษา หรือส่งผลกระทบต่อสังคม ครอบครัวยิ่งในปัจจุบันการเข้าถึงเน็ตไม่ได้ถูกจำกัด แค่เพียงเครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะกับอินเทอร์เน็ตผ่านสายเท่านั้น แต่ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารในด้านต่าง ๆ ทำให้อุปกรณ์สื่อสารที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สามารถเชื่อมต่อเน็ตได้ เช่น คอมพิวเตอร์กระเป๋าหิ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็บเล็ต บวกกับการให้บริการ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงแบบไร้สายของผู้ให้บริการต่าง ๆ ส่งผลให้การเข้าสู่โลกอินเทอร์เน็ตเป็นเรื่องที่ง่ายและสะดวก เพราะสามารถเข้าเน็ตได้ทุกที่ ทุกเวลาแม้แต่ในขณะที่เดินทาง จากผลสำรวจในประเทศไทย และงานวิจัยในต่างประเทศ มีความสอดคล้องกันในด้านความต้องการในการใช้อินเทอร์เน็ตที่เพิ่มสูงขึ้น และการเพิ่มจำนวนผู้ใช้เน็ตผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ผลการสำรวจปี พ.ศ. 2554 มีผู้ใช้โทรศัพท์ทั่วโลกถึง 6 พันล้านเลขหมาย (องค์กรกิจการโทรคมนาคมนานาชาติ, 2555, หน้า 23-24)

การพัฒนาคนให้มีศักยภาพ มีความรู้ และทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) คนในยุคปัจจุบันจะต้องทำงานภายใต้ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ ดังนั้นครูจำเป็นต้องพัฒนานักเรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นในเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge economy based) ตามแนวทางการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 (21st century skills) ซึ่งนักเรียนควรมีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ บทบาทของครูอาจารย์ก็ต้องเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิงครูต้องไม่เน้นการสอน แต่ต้องเน้นการออกแบบการสอนโดยการใช้ (coach/coaching “teach less-learn more) “สอนให้น้อยให้เรียนรู้มาก ๆ” ครูต้องเรียนรู้และปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ด้วย ต้องเปลี่ยนบทบาทตัวเองจาก “ครูสอน” (teacher) ไปเป็น “ครูฝึก” (coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (learning facilitator) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16-21) การกำหนดให้สถาบันการศึกษาในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานต้องนำ ICT (Information and Communication Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้นโดยให้มีสัดส่วนของจำนวนชั่วโมงเรียนที่ใช้ ICT มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนชั่วโมงเรียนทั้งหมดในหลักสูตรและมีหลักสูตร และเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการใช้ ICT ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักต่อผลกระทบของ ICT ต่อสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนทุกระดับเพื่อปลูกฝังการใช้งาน ICT อย่างพอเพียง

และเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเด็กและเยาวชน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554, หน้า 25-26)

สารสนเทศ (Information) สื่อ (Media) และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) มีบทบาทอย่างมากต่อการศึกษาในปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ระยะ พ.ศ. 2554-2563 (National ICT Policy Framework 2011-2020: ICT 2020) โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง และใช้ประโยชน์สาระการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพการใช้งานดังกล่าวผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และไอซีที เพื่อให้สามารถใช้งานแท็บเล็ต พีซี นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากการใช้งานแท็บเล็ต พีซี ดังกล่าวแล้ว ยังเป็นทักษะที่จะเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีอื่น ๆ สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่แตกต่างกันจากการเรียนการสอนในปัจจุบันโดยนักวิชาการทางการศึกษารูจักกันโดยทั่วไปว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st century skills) ที่มุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนในทักษะสำคัญ 3 ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และไอซีที (ชินภัทร ภูมิรัตน, 2556, ย่อหน้า)

การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคลากรโดยเน้นการให้ความสำคัญในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือการช่วยบุคลากรให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติในการแก้ปัญหาในการทำงานรวมทั้งการพัฒนาความรู้พัฒนาทักษะหรือความสามารถในการทำงานตลอดจนการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงานโดยอาศัยพื้นฐานในการทำงานได้แก่การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) การค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ซึ่งเป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นพบก็จะคืนพลังนั้นให้กับบุคคลนั้นไป (วราพร วันไชยธนวงศ์, และคนอื่น ๆ, 2553, หน้า 125)

การเรียนรู้ที่มีกรณีให้ผลดีกว่าการเรียนรู้ตามลำพัง และการเรียนรู้ที่มีผู้ชี้แนะเพียงคนเดียวจะทำให้ได้รับโอกาสน้อยกว่า ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ปฏิสัมพันธ์เริ่มแรกของการเรียนรู้ที่มีการชี้แนะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกลุ่ม ผู้ชี้แนะสามารถใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานกับกลุ่มที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ทักษะในการให้คำปรึกษาอย่างเป็น กระบวนการได้รับการพิจารณาว่าเป็นส่วนที่สำคัญของการเรียนรู้ที่มีการชี้แนะ โดยเพิ่มเติมให้ ผู้เรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติได้รับการเรียนรู้ในระดับที่ลึกมากขึ้น จะทำให้ระดับของการเปลี่ยนแปลงบรรลุผล และเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นจากผู้เข้าร่วม สิ่งที่เพิ่มเติมประกอบด้วยให้การสนับสนุน การสะท้อนความคิดที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จและการสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความท้าทายในการตั้งสมมติฐานของกลุ่ม และการค้นหา ให้กลุ่มได้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง การชี้แนะต้องการการดูแลปฏิสัมพันธ์โดยใช้ทักษะการให้คำปรึกษาอย่างเป็นกระบวนการและสิ่งอื่น ๆ ที่เพิ่มเติมตามความเหมาะสม (O'nail, & Lamm, 2000, pp. 43-52)

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มุ่งเน้นทดสอบทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งเป็นผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีโอกาสในการใช้สารสนเทศ สื่อ และไอซีทีโดยมีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อหาความแตกต่างระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยมีความมุ่งหวังว่าข้อมูลดังกล่าวจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ช่วยเพิ่มทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการสอนแนะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียน และหลังเรียนโดยใช้วิธีการสอนแนะ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแนะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากร นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 รวม 2 ห้อง จำนวน 85 คน กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1 ห้อง รวม 42 คน คือห้อง ป.5/2 ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้วิธีการ จับสลาก ห้องเรียน

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น

2.1.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแนะ (Coaching)

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ทักษะศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

2.2.2 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแนะ

3. เนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเนื้อหา กลุ่มสาระการเรียนรู้อาชีพและเทคโนโลยีชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มาตรฐาน ง.3.1 เข้าใจ เห็นคุณค่า และใช้กระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลการเรียนรู้ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงาน และอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ตัวชี้วัด ป.5/1-ป.5/2 มาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ชื่อหน่วย เทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้

3.1 การค้นหาข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล

3.2 การจัดเก็บข้อมูลในคอมพิวเตอร์

3.3 ทักษะการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ

3.4 การสร้างสรรค์งานด้วยคอมพิวเตอร์ (1)

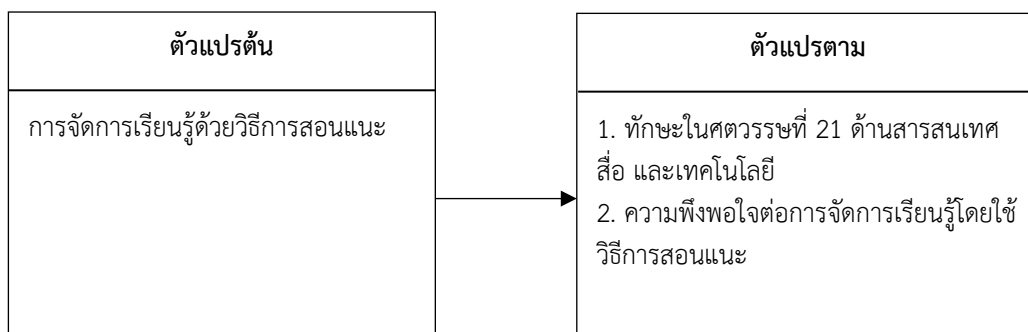
3.5 การสร้างสรรค์งานด้วยคอมพิวเตอร์ (2)

3.6 จริยธรรมในการใช้ข้อมูล และโซเชียลมีเดีย

4. ระยะเวลาในการทดลอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 โดยใช้เวลาดำเนินการในรายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 รวม 2 ห้อง จำนวน 85 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 1 ห้อง รวม 42 คน คือห้อง ป.5/2 ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากห้องเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ

2.1.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

2.1.2 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการสอนแนะ

2.1.3 ศึกษาเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อนำมาเป็นแนวทางการกำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแนะ

2.1.4 กำหนดเนื้อหาสาระที่จะนำมาสอน ได้แก่เนื้อหาในแบบเรียน เรื่องข้อมูลสารสนเทศ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียน

2.1.5 วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อกำหนดวิธีการประเมินผล และเครื่องมือในการประเมินผล

2.1.6 สรุปวิเคราะห์ และออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีสาระการเรียนรู้ เนื้อหา คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการสอน เกณฑ์การประเมินผล

2.1.7 นำข้อมูลมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 6 แผน 12 ชั่วโมง ดังนี้

- | | |
|--|-----------|
| 1) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ช่วยกันค้นหา ที่มาที่ไป | 2 ชั่วโมง |
| 2) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง จัดเก็บเข้าใจ เพื่อใช้สร้างงาน | 2 ชั่วโมง |
| 3) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง โปรแกรมพื้นฐาน จัดการอักษร | 2 ชั่วโมง |
| 4) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง นำเสนออวยพร ขั้นตอนง่ายตาย | 2 ชั่วโมง |
| 5) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง ประยุกต์หลากหลาย ใช้ได้แน่นอน | 2 ชั่วโมง |
| 6) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง ก่อนทำคิดก่อน ไม่เคียดร่อนเอย | 2 ชั่วโมง |

2.1.8 รายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ

- 1) สาระสำคัญ
- 2) ตัวชี้วัด
- 3) จุดประสงค์การเรียนรู้
- 4) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
- 5) สาระการเรียนรู้
- 6) กระบวนการเรียนรู้ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแนะเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี โดยใช้วิธีการสอนแนะของ มิงค์, โอเวน, และมิงค์ (Mink, Owen, & Mink, 1993, pp.149-156) เสนอว่าขั้นตอนการสอนแนะมีดังนี้

1. การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจกับผู้รับการสอนแนะว่า เป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไร โดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี
2. การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยนำเสนอแผนงาน หรือการสังเกตจากการปฏิบัติงานกลุ่ม ซึ่งครูจะเป็นผู้ชี้แนะ และเติมเต็มในส่วนที่นักเรียนนักเรียนต้องการความช่วยเหลือ
4. การให้ผู้รับการสอนแนะได้ฝึกปฏิบัติโดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้
5. การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

2.1.9 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ เรื่อง เทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ฉบับจำลอง (dummy) ซึ่งมีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

2.1.10 ผู้วิจัยได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ เรื่อง เทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดทำเสร็จแล้วจากข้อ 1.7 ไปตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผลการประเมิน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ เรื่อง เทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 หมายความว่า แผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.11 ทำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากข้อ 1.10 ก่อนที่จะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

2.1.11.1 นำไปทดลองใช้ (try-out) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1) กลุ่มทดลองที่ใช้ในการทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (one to one testing) ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ เก่ง ปานกลาง และอ่อน ประเภทละ 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษาและลำดับของเนื้อหาให้เหมาะสม เช่น คำบรรยายบางคำ หรือประโยคไม่ชัดเจน และเนื้อหาบางตอนน้อยเกินไป ควรมีการใช้ข้อความที่สำคัญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2) กลุ่มทดลองที่ใช้ในการทดลองแบบกลุ่มเล็ก (small group testing) ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 9 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย และไม่ซ้ำกับกลุ่มทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ประกอบด้วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ เก่ง ปานกลาง และอ่อน ประเภทละ 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) และหาค่าประสิทธิภาพ E_1/ E_2 กำหนดเกณฑ์ไว้ที่ 65/65 เพื่อตรวจสอบในด้านระยะเวลา เช่น เวลาในการเรียนนานเกินไป และเวลาในการทำแบบฝึกน้อยเกินไป แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้ค่าประสิทธิภาพ E_1/ E_2 เท่ากับ 67.97/66.67 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

3) กลุ่มทดลองที่ใช้ในการทดลองแบบภาคสนาม (field testing) ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ไม่ซ้ำกับกลุ่มทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง และการทดลองแบบกลุ่มเล็ก จำนวน 30 คน ซึ่งประกอบด้วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ เก่ง ปานกลาง และอ่อน ประเภทละ 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยให้นำผลคะแนนที่ได้จากการทำแบบฝึกหัด และคะแนนทดสอบย่อย รวมทั้งคะแนนแบบทดสอบหลังเรียนมาตรวจสอบหาประสิทธิภาพ E_1/ E_2 กำหนดเกณฑ์ไว้ที่ 75/75 ซึ่งได้ค่าประสิทธิภาพ E_1/ E_2 เท่ากับ 77.87/76.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.12 ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ และเตรียมไว้ใช้ทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อวิธีดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

แบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพตามลำดับ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การพัฒนาแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

2.3 สร้างแบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบไปด้วย 3 ด้านได้แก่ ด้านสารสนเทศ ด้านสื่อ และด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ข้อ เป็นแบบประเมินโดยใช้การตรวจสอบชิ้นงานและสังเกตพฤติกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ และมีเกณฑ์ประกอบการให้คะแนนของการประเมินในแต่ละข้อ (scoring rubrics) ซึ่งมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ของการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีดังนี้

2 หมายถึง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ระดับมาก

1 หมายถึง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ระดับปานกลาง

0 หมายถึง ไม่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 หรือมีในระดับต่ำ

2.4 นำแบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่า IOC ตั้งแต่ระดับ 0.50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555, หน้า150)

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีทักษะในศตวรรษที่ 21

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีทักษะในศตวรรษที่ 21

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ใช่อันเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีทักษะในศตวรรษที่ 21

2.5 นำแบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้แล้วคัดเอาข้อสอบที่มีความสอดคล้องตามเนื้อหาที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

2.6 นำแบบประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/2 โรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) ตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 42 คน

2.7 หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (reliability)

2.8 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบวัดความพึงพอใจต่อวิธีการสอนแนะ

3.2 กำหนดคุณลักษณะ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษา

3.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียนโดยแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดเป็นระดับ 5 ระดับ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555, หน้า 248) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด
เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

3.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่า IOC แต่ละข้อ ดังนี้

ให้คะแนน +1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด
ให้คะแนน 0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด
ให้คะแนน -1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

3.5 นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อวิธีการสอนแนะ ที่ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความเหมาะสมของการใช้ภาษา ตลอดจนดูว่าคำถามนั้นวัดความพึงพอใจต่อการเรียนได้หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่า (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

3.6 นำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 ของโรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 43 คน

3.7 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555, หน้า 248) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่น อยู่ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.794

3.8 พิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์) จังหวัดสระบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทดลองการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ แบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และแบบวัดความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ โดยใช้เกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้ระหว่างเรียนด้วยนวัตกรรมกับคะแนนที่ได้จากการวัดผลหลังการเรียนด้วยนวัตกรรมโดยคิดเป็นร้อยละ ซึ่งก็คือค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 (โดยใช้เกณฑ์ 80/80)

4.2 เปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่องเทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ ระหว่างหลังการเรียนด้วยวิธีการสอนแนะ กับก่อนเรียนโดยใช้ค่า (T- test dependent sample)

4.3 วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยวิธีการสอนแนะ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่องกระถ่อนแปรรูป สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ เรื่อง เทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเฉลี่ยรวมเท่ากับ 85.00/81.25

2. ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยวิธีการสอนแนะ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยวิธีการสอนแนะ ระหว่างก่อนเรียน กับ หลังเรียน

ทักษะในศตวรรษที่ 21	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ก่อนเรียน	42	5.95	1.05	61.968	.000*
หลังเรียน	42	18.83	0.76		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่อง เทคโนโลยีสร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ที่เรียนด้วยวิธีการสอนแนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักเรียนต่อวิธีการสอนแนะ ในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. นักเรียนรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในเลือกหัวข้อในการค้นหาข้อมูล	3.76	0.71	มาก
2. นักเรียนรู้สึกตื่นเต้นที่มีโอกาสในการนำเสนอข้อมูลที่ตนเองค้นหา	3.76	0.82	มาก
3. นักเรียนรู้สึกสนุกสนานในการทำงานกลุ่มและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน	3.65	0.75	มาก
4. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น	3.84	0.79	มาก
5. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างชิ้นงาน	3.80	1.10	มาก
6. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการสร้างชิ้นงาน	3.79	1.11	มาก
7. กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนทำให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	3.63	0.92	มาก
8. กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนทำให้นักเรียนตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์	3.65	0.93	มาก
9. การตรวจสอบข้อมูลก่อนนำไปใช้งานทำให้นักเรียนมีความรอบคอบ	3.65	0.90	มาก
10. นักเรียนมีความภาคภูมิใจที่ได้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	3.62	0.76	มาก
รวม	3.72	0.48	มาก

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง คอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง คอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยวิธีการสอนแนะ มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 75/75 ซึ่งมีค่าประสิทธิภาพเฉลี่ยรวมเท่ากับ 85.00/81.25 ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจาก แผนการจัดการเรียนรู้ได้จัดทำตั้งแต่การศึกษาระบบการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ศึกษาเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของบทเรียน จุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วนำข้อมูลมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับระดับชั้น และสอดคล้องกับหลักสูตร อีกทั้งยังได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักเรียน เพื่อหาความเหมาะสมของเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งหมด 3 ครั้ง ได้แก่ การทดลองใช้แบบเดี่ยว 3 คน พบว่าคำบรรยายบางคำ หรือประโยคบางประโยคยังไม่ชัดเจน และเนื้อหาสั้นเกินไป จึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขโดยใช้คำบรรยายให้ชัดเจนเข้าใจง่าย และเพิ่มเนื้อหาให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนด แบบกลุ่ม จำนวน 9 คน พบว่าเวลาที่ใช้ในการเรียนไม่เหมาะสมกับเนื้อหา เช่น เวลาในการทำแบบฝึกทักษะน้อยเกินไป จึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขในให้เวลาในการทำแบบทดสอบเหมาะสม และแบบภาคสนาม จำนวน 30 คนพบว่ามีความถูกต้องของคำที่ใช้เข้าใจง่าย ระยะเวลาที่กำหนดเหมาะสมกับเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพของกระบวนการและผลลัพธ์แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขจนได้ประสิทธิภาพเท่ากับ 77.87/76.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 75/75 สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556, หน้า 123) ที่ได้นำเสนอขั้นตอนการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ศึกษาเนื้อหาสาระของวิชาทั้งหมดแบ่งเนื้อหาสาระวิชา กำหนดสาระสำคัญกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ วิเคราะห์งานและจัดลำดับกิจกรรม กำหนดสื่อ และอุปกรณ์ประกอบการเรียน การสร้างแบบทดสอบทดลองใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยวิธีการสอนแนะ เรื่อง คอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการสอนแนะ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ได้ทำให้นักเรียนได้ฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้รูปแบบวิธีการสอนแนะในขั้นที่ 1 คือการระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ ที่ทำให้นักเรียนเกิดทักษะด้านสารสนเทศ โดยที่นักเรียนจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งครูเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถภาพ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ ของตนเอง ทักษะด้านสื่อ นั้น จะเกิดขึ้นจากกิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นที่ 3 การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการให้นักเรียนได้ใช้สมรรถภาพที่จำเป็นในการสร้างชิ้นงาน ซึ่งครูจะมีการเสริมแรงแก่นักเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนในการทำกิจกรรม และใบงานหลังแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี นั้นจะเกิดจาก กิจกรรมการเรียนรู้ใน ขั้นที่ 4 การออกแบบตามร่างการสอนแนะ เป็นการจัดการสอนแนะภายในเวลาที่เหมาะสม และขั้นที่ 5 การดำเนินการสอนแนะ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อย คือการเตรียมการ นำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน การให้ผู้รับการสอนแนะได้ฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการประเมินติดตามผลทั้งหมด ทำให้นักเรียนพัฒนาทักษะของตนเองจึงส่งผลให้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556, หน้า 121) ชุดกิจกรรมจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ได้รับความเห็น ฝึกการตัดสินใจ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและรับผิดชอบตนเองและสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณัฐ เนรมิตกพงศ์ (2560, บทคัดย่อ) พบว่าการศึกษาโดยใช้รูปแบบ 4-D ตาม

หลักการสุนทรียสาธก และใช้เทคนิคการโค้ชตามรูปแบบของเฮรอน จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งที่นักศึกษาตอบรวมกับพฤติกรรมของนักศึกษา จากการสังเกตของผู้ศึกษาเพื่อกำหนดเครื่องมือการโค้ช ทำการประเมินผล โดยเทียบเคียงกับหลักการประเมินผลของ เคิร์ก แพททริก ผลการศึกษาพบว่า หลังจากเข้ารับการโค้ชนักศึกษาจำนวน 8 คน มีการพัฒนาศักยภาพมากขึ้นนอกจากนั้นจากการสังเคราะห์ผลการศึกษา สามารถสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบวก ในการพัฒนานักศึกษาคณะนิติศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย การระบุประเด็น การสำรวจ การวาดฝัน การออกแบบ และการสร้างหนทาง

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยกิจกรรมจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ เรื่อง คอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ก้าวทันการเรียนรู้ มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนแนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมทำให้นักเรียนรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกค้นหาข้อมูล และรู้สึกตื่นเต้นสนุกสนานที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนซึ่งทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหามากขึ้น การให้นักเรียนได้ออกแบบชิ้นงานด้วยตัวเองทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และกระตือรือร้นในการสร้างชิ้นงาน กิจกรรมการเรียนการสอนทำให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ สามารถตรวจสอบข้อมูลก่อนนำไปใช้งานหรือเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิสิทธิ์ ขยายวงศ์ (2558, บทคัดย่อ) การประยุกต์ใช้การโค้ชแบบสุนทรียสาธกเพื่อพัฒนาทักษะด้านคณิตศาสตร์ของนักเรียน กรณีศึกษา อาร์เคดีเตอร์ ผลการศึกษาทำให้ค้นพบจุดร่วม และจุดโดดเด่นของผู้เรียนทั่วไป และผู้ที่มีอาชีพสอนวิชาคณิตศาสตร์ในด้านการพัฒนา ทักษะด้านคณิตศาสตร์จนสรุปออกมาเป็นรูปแบบการสอนที่เนื้อหากระชับรวดเร็วเข้าใจง่าย และผู้เรียนได้เรียนอย่างสนุกสนานซึ่งผู้ศึกษาได้นำรูปแบบการสอนดังกล่าวไปใช้ขยายผลในการสอนจริง กับกลุ่มผู้เรียน 3 รูปแบบด้วยกัน คือ 1) การเรียนแบบกลุ่มเล็ก 4 ถึง 5 คน 2) การเรียนแบบเป็นค่ายวิชาการ และ 3) การสอนตามโรงเรียนซึ่ง พบว่า ผู้เรียนมีความสนใจ กระตือรือร้น กล้าที่จะซักถามข้อสงสัย และเปิดใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น จนทำให้ทักษะด้านคณิตศาสตร์นั้นดีขึ้น ซึ่งผลจากการสอนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นแค่นั้นนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านจำนวนผู้เรียน และระยะเวลาในการเรียนและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย บุญสุน (2555, หน้า 112-114) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนิสิต ที่มีต่อการเรียน การสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่านิสิตมีความพึงพอใจ ต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก และยังพบว่า นิสิตชั้นปีที่ 4 มีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือการทำวิจัยของนิสิตชั้นปีที่ 3 อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.73 คิด เป็นร้อยละ 96.38 เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องด้วย กระบวนการ Coaching and Mentoring เป็น กระบวนการที่ทำให้ผู้เป็นโค้ช สามารถทบทวน ความรู้และถ่ายทอดความรู้ ของตน และยังเป็นกระบวนการที่สร้างความมั่นใจในการทำ วิจัยใน ชั้นเรียน เป็นการตรวจสอบตนเองว่า ตนเองยังไม่เข้าใจในเรื่องใด ซึ่งผู้วิจัย ก็ได้ทำ หน้าที่กำกับ ดูแล นิสิตชั้นปีที่ 4 เพื่อให้นิสิตเหล่านี้สามารถถ่ายทอด องค์ความรู้ที่ตนเองมี เป็นการฝึกประสบการณ์ด้านการทำ วิจัยร่วมกับน้อง ๆ ชั้นปีที่ 3 เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องคอมพิวเตอร์สร้างสรรค์ ก้าวทันการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการสอนแนะ ซึ่งมี 5 ขั้น และในขั้นที่ 1 การระบุเป้าหมาย เป็นขั้นที่สำคัญที่สุดเพราะ เป็นขั้นที่ต้องการให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนด้วยตนเองดังนั้น ครูควรจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ให้เด็กเกิดความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองและครูควรสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้กล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดโดยไม่กลัวว่าสิ่งที่คิดจะผิด

2. ขณะปฏิบัติกิจกรรมครูผู้สอนควรดูแลช่วยเหลือ แนะนำนักเรียนเมื่อเกิดปัญหาคอยกระตุ้นให้กำลังใจ เน้นบรรยากาศที่เป็นกันเองและอบอุ่น ให้อิสระในการศึกษาค้นคว้าไม่วิจารณ์หรือด่วนสรุป จะส่งผลให้นักเรียน ขาดความเชื่อมั่น กล้าคิด กล้าทำ และมีจริยธรรมในการทำงาน

3. ในการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยวิธีการสอนแฉะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่องดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะได้ศึกษากระบวนการ PLC ของนักเรียนที่เรียนโดยวิธีการสอนแฉะ

4. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคงทนของทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และความพึงพอใจต่อวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแฉะ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร. (2554). กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย ICT 2020. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีการศึกษา หน่วยที่ 1-5. กรุงเทพฯ: สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2556). สรุปรายงานห้องเรียนกลับด้าน. สืบค้น กันยายน 1, 2556, จาก <http://www.dailynews.co.th/education/202411>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณัฐ เนรมิตตพงศ์. (2560). การใช้วิธีโค้ชเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยะ ตันทวีเชียร. (2555). รายงานผลสถิติการใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย 2555. ค้นข้อมูล 14 เมษายน 2556, จาก <http://www.it24hrs.com/2012/thailand-internet-user-2011>.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2555). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เฮาส์ออฟ เคอร์มิสท์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้ เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วราพร วันไชยธนวงศ์, และคนอื่น ๆ. (2553) แนวทางการสอนแนะเพื่อพัฒนาการผลิตงานวิจัยในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- สมชาย บุญสุน. (2555). ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560) รายงานการมีการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ 2556 – 2560. สืบค้น มกราคม 15, 2560, จาก <http://www.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries22.html>.
- องค์กรกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. (2555) รายงานผลการสำรวจมีผู้ใช้โทรศัพท์ทั่วโลกปี พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อภิสิทธิ์ ขยายวงศ์. (2558). การประยุกต์ใช้การโค้ชแบบสุนทรียสาธกเพื่อพัฒนาทักษะด้านคณิตศาสตร์ของนักเรียน กรณีศึกษา อาร์เคดีเตอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Mink, O.G., Duen, K.Q., & Mink, B.P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- O'Neil, J. & Lamm, S. (2000) Working As A Learning Coach Team In Action Learning, *New Directions For Adult & Continuing Education*, No. 87, pp 43-52.

**การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของ
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี**
**Implementing Good Governance Principles for the Management of
Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives Office.**

สุกัญญา จัตตูปरणษ์*
Sukanya Juttupornpong

Received: July 12, 2018 Revised: December 23, 2018 Accepted: January 7, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี 2) ระดับปัจจัยในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี 3) ปัจจัยในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 25 หน่วยงาน จำนวน 130 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ และด้านหลักประสิทธิผล 2) ปัจจัยการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมและรายด้าน มีการบริหารงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวางแผน การอำนวยความสะดวก การบริหารบุคลากร และการควบคุมกำกับ 3) ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุมกำกับ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, การบริหารงาน, การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Abstract

This research aimed to study 1) the level of implementing good governance principles in the management of Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives Office, 2) the management factors level of Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives Office, and 3) the causal relationship between management factors and implementing good governance principles for the management of Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives Office. The samples were 130 officers in Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives Office from 25 departments. Descriptive statistics were used for data analysis percentage, mean, standard deviation. Inferential Statistics were Pearson's correlation coefficient.

The findings indicated that 1) implementing good governance principles for the management of Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives Office in overall were at a high level. Focusing on each aspects followed by participation, rule of law, responsiveness, accountability, equality, transparency, decentralization, efficiency, consensus oriented and effectiveness respectively. 2) the management factors of Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives office as a whole and as each aspect were at a high level. When compared with each other, it could be sorted in descending order as follows: the organizing, planning, directing, personnel administration and control. 3) The management factors had causal relationship with implementing good governance principles for management of Phetchaburi Provincial Agricultural and Cooperatives Office, with a statistical significance of .001 level.

Keywords: Good governance principles, management, implementing good governance principles.

บทนำ

นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทั้งภายในและต่างประเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ประกอบกับความล้าสมัยของระบบราชการที่ได้ใช้มาเป็นเวลานานและขาดการปรับปรุงตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงไม่สอดคล้องกับการพัฒนาของเอกชนและสังคมโลก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการในระดับชาติและระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน พบว่ามีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพสูง รวมถึงการกระทำผิดทุจริตและขาดจริยธรรมของบุคลากร การบริหารงานของราชการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่โครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐยังขาดความยืดหยุ่น และข้าราชการยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งในระดับโครงสร้าง ระดับนโยบาย และระดับการปฏิบัติการ ดังข้อสรุปต่อไปนี้ 1) ภาครัฐขาดกลไกและกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมภายนอก 2) บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และค่านิยมที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน รวมถึงการไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการในปัจจุบัน จึงส่งผลให้การดำเนินงานในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่าสูงสุดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 3) ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการของภาครัฐยังมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรมอย่างแท้จริง ทำให้การบริหารจัดการโดยรวมไม่สามารถสนองตอบและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนได้ ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสหรือช่องทางให้เกิดการทุจริตและผิดจรรยาในการปฏิบัติราชการได้ 4) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง รวมถึงไม่รู้ระบบการปฏิบัติงานของราชการเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้ และ 5) เกิดปัญหาการทุจริตและการประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ภาครัฐเกิดความสูญเสีย ทั้งในแง่ภาพลักษณ์งบประมาณ รายได้นำส่งรัฐ และค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการป้องกันและปราบปรามทุจริตภายในหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 4)

สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2538 โดยมีโครงสร้างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย ประกอบด้วย กลุ่มยุทธศาสตร์พัฒนาการเกษตร กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและโครงการพิเศษ กลุ่มสารสนเทศการเกษตร และฝ่ายบริหารทั่วไป มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์จังหวัด และกลุ่มจังหวัด แผนบูรณาการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด การจัดทำงบประมาณด้านการเกษตรและสหกรณ์จังหวัด การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กำกับ ควบคุม ประสาน ดำเนินการและติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัด ดำเนินงานโครงการพิเศษ โครงการพระราชดำริงานช่วยเหลือเกษตรกร งานภัยพิบัติ การเตือนโรคระบาดและเตือนภัยสินค้าเกษตร ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด เป็นศูนย์แม่ข่ายข้อมูลด้านการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด กำกับ ดูแล ควบคุม และพัฒนาข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดเพชรบุรี กำกับ ดูแลหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดให้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด (สำนักพัฒนาระบบบริหารราชการ, 2560, หน้า 5)

จากปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานของราชการดังกล่าว ซึ่งสรุปปัญหาได้ดังนี้ 1) ขาดการบูรณาการในระดับกรม โดยการมอบนโยบายจากส่วนกลางมาที่

ส่วนภูมิภาคเป็นแบบแยกส่วน (ส่วนราชการระดับกรมมอบนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดของกรม) โดยสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดจะทราบนโยบายช้าที่สุด ทำให้ไม่สามารถชี้แจงหน่วยงานในจังหวัดได้ในฐานะผู้แทนกระทรวงในส่วนภูมิภาค 2) นโยบายที่สั่งการในพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และไม่มีกรอบที่เหมาะสมกับลักษณะและขนาดของจังหวัด (นโยบายเดียวใช้ในทุกจังหวัด) 3) การกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายของการดำเนินงานไม่ชัดเจน อีกทั้งขั้นตอนการปฏิบัติงานของส่วนกลางไม่เป็นระบบ ทำให้การประสานและการเตรียมการดำเนินงานในพื้นที่ไม่สอดคล้องและสัมพันธ์กับแนวทางของส่วนกลาง ส่งผลให้สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดขาดความน่าเชื่อถือและไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในพื้นที่ 4) จากการปรับบทบาทของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดให้ดำเนินงานในพื้นที่มากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ และบางจังหวัดมีบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพไม่เท่ากัน มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการสนับสนุนงานในพื้นที่ไม่เท่ากัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (สมาลี สีหะคลัง, 2559, หน้า 1-2)

ดังนั้น สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี จึงควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์พัฒนาการเกษตร สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี จึงเห็นความสำคัญและจำเป็นที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค และ 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางเสนอแนะการพัฒนาสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี ตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเพื่อประโยชน์ของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการบริหารงานกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. กระบวนการบริหารจัดการ

Wehrich & Koontz (1993, p. 4) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการของการออกแบบและการรักษาสภาพแวดล้อมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปคำจำกัดความพื้นฐานของการจัดการ ได้ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ ประกอบด้วย

1) การวางแผน (Planning) เป็นการคิดและกำหนดสิ่งที่จะทำในอนาคต ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากของผู้จัดการ ผู้จัดการที่มีวิสัยทัศน์ทางการจัดการจะต้องคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างแม่นยำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง ผู้จัดการที่มีความสามารถจะต้องกำหนดสิ่งที่ทำในอนาคตไว้อย่างถูกต้อง

2) การจัดองค์กร (Organizing) คือ การตัดสินใจว่าจะจัดหน่วยงานขององค์กรอย่างไรการกำหนดแผนกหรือหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์กรว่าจะมีแผนกอะไรบ้าง จำนวนกี่แผนก เพื่อให้เห็นโครงสร้างขององค์กร

การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการมอบหมายหรือสั่งการ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการมอบหมายงานหรือสั่งการ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน การจัดองค์กรที่ดีจะต้องเป็นองค์กรที่การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดการในด้านบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร โดยทำหน้าที่สรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้เกิดขึ้นในองค์กร การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรเก่ง ดี มีความสามารถการจัดคนลงตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน ในการจัดการเรื่องบุคคลนี้จะต้องทำให้สอดคล้องกับการจัดตั้งองค์กร จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4) การอำนวยการ (Directing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การสั่งการ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานั้นสามารถควบคุมการทำงานขององค์กรได้ การอำนวยการขององค์กรที่เป็นของรัฐจะมีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ ส่วนขององค์กรของเอกชนแม้ไม่มีกฎหมายรองรับแต่จะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่เอาไว้เป็นแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนเช่นกัน

5) การควบคุม (Controlling) คือการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานหรือคนงานในองค์กร ให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ที่กำหนดเอาไว้ การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือไม่ การควบคุมอาจตรวจสอบจากการรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในปัจจุบันเป็นอย่างมากเนื่องจากทรัพยากรในการจัดการมีจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมการใช้ให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. หลักธรรมาภิบาล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8) ได้มีการกำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีการติดตามประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากร ทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) กระบวนการที่ข้าราชการประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหาร ราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) หลักความเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มี การแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพสถานะ ของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) เป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อ หาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่ มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญโดยฉันทามติ ไม่จำเป็นต้องหมายความว่ามีความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตร และสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งปัจจัยในการบริหารงาน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การบริหาร บุคลากร 4) การอำนวยการ และ 5) การควบคุมกำกับ และศึกษาองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลตามพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก คือ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค และ 10) หลักมุ่งเน้น ฉันทามติ

ตัวแปรอิสระ

การบริหารงาน

- 1) การวางแผน
- 2) การจัดองค์การ
- 3) การบริหารบุคลากร
- 4) การอำนวยการ
- 5) การควบคุมกำกับ



ตัวแปรตาม

หลักธรรมาภิบาล

- 1) หลักประสิทธิภาพ
- 2) หลักประสิทธิผล
- 3) หลักการตอบสนอง
- 4) หลักการรับผิดชอบต่อ
- 5) หลักความโปร่งใส
- 6) หลักการมีส่วนร่วม
- 7) หลักการกระจายอำนาจ
- 8) หลักนิติธรรม
- 9) หลักความเสมอภาค
- 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ โดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B.Green (1991, pp. 109-110) ได้กลุ่มตัวอย่าง 130 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 25 หน่วยงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ มีจำนวน 50 ข้อ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.96

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.887

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2561 แจก

ในที่ประชุมการตรวจติดตามงานตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รอบที่ 2 ประจำปี 2561 และไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับบุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดเพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบมาตรงสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ในการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน และการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการระมัดระวัง ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ และด้านหลักประสิทธิผล ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี

การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านหลักประสิทธิผล	3.53	0.30	มาก
2. ด้านหลักประสิทธิภาพ	3.55	0.31	มาก
3. ด้านหลักการตอบสนอง	3.58	0.34	มาก
4. ด้านหลักการระมัดระวัง	3.58	0.34	มาก
5. ด้านหลักความโปร่งใส	3.56	0.30	มาก
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.62	0.35	มาก
7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	3.55	0.31	มาก
8. ด้านหลักนิติธรรม	3.58	0.34	มาก
9. ด้านหลักความเสมอภาค	3.58	0.32	มาก
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	3.54	0.33	มาก
รวม	3.57	0.23	มาก

2. ปัจจัยการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมและรายด้าน มีการบริหารงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวางแผน การอำนวยการ การบริหารบุคลากร และการควบคุมกำกับ

3. ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี

ตาราง 2 ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ

ปัจจัยการบริหารงาน	การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี										
	หลัก ประสิทธิ ผล	หลัก ประสิทธิ ภาพ	หลักการ ตอบสนอง	หลัก การระ ับผิดชอบ	หลัก ความ โปร่งใส	หลัก มีส่วนร่วม	หลัก กระจาย อำนาจ	หลัก นิติธรรม	หลัก ความ เสมอภาค	หลัก มุ่งเน้น ฉันทามติ	ภาพรวม
1. การวางแผน	0.342**	0.396**	0.466**	0.468**	0.769**	0.445**	0.374**	0.564**	0.375**	0.366**	0.631**
2. การจัดองค์การ	0.296**	0.479**	0.622**	0.586**	0.521**	0.795**	0.524**	0.430**	0.632**	0.391**	0.736**
3. การบริหารบุคลากร	0.427**	0.385**	0.415**	0.386**	0.302**	0.434**	0.700**	0.302**	0.58**	0.503**	0.612**
4. การอำนวยการ	0.298**	0.580**	0.656**	0.579**	0.570**	0.729**	0.651**	0.557**	0.571**	0.513**	0.793**
5. การควบคุมกำกับ	0.532**	0.572**	0.604**	0.570**	0.459**	0.554**	0.477**	0.406**	0.560**	0.504**	0.728**

โดยรวมปัจจัยการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการอำนวยการ และ ด้านการควบคุมกำกับ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี มีการนำหลักธรรมาภิบาล ในด้านหลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ไปปฏิบัติในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผลของการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

เพชรบุรี ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักนายกรัฐมนตรี (2546, หน้า 3) ได้มีการกำหนดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลรัตน์ ฝ่ายดี (2559, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ หลักความโปร่งใส หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักประสิทธิภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค และหลักการกระจายอำนาจ

2. ปัจจัยการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมและรายด้าน มีการบริหารงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวางแผน การอำนวยการ การบริหารบุคลากร และการควบคุมกำกับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Weihrich & Koontz (1993, p.12) ได้อธิบายแนวคิดการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การบริหารบุคลากร 4) การอำนวยการ 5) การควบคุม

3. ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยการบริหารงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุมกำกับ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจ สนับสนุน หรือผลักดันให้สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณี พันมา (2550, หน้า 115) วิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภารกิจของผู้บริหารซึ่ง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การพัฒนาการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงาน ควรกำหนดนโยบายการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานให้ชัดเจน โดยเน้นการวิเคราะห์จากปัญหาของบุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงาน

1.2 ควรพัฒนาการบริหารงาน โดยการให้บุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เข้ามามีส่วนร่วมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคลากรหรือ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และ การควบคุมกำกับ

1.3 ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง แล้วสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานได้

1.4 ส่งเสริมให้บุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความรู้ความเข้าใจการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 ด้านหลักประสิทธิผล ควรมีการพัฒนาทศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน จัดกระบวนการและระบบปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันตลอดจนมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

2.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนมีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

2.3 ด้านหลักการตอบสนอง ควรมีการพัฒนาการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันได้

2.4 ด้านหลักการรับผิดชอบ ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีความกระตือรือร้นแก้ไขปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำไปดำเนินการแก้ไขให้กับประชาชน รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบและใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ

2.5 ด้านหลักความโปร่งใส ควรมีการพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อประชาชนมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรตามกฎหมายได้อย่างเสรี มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ประชาชนรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

2.6 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรมีการพัฒนาการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรมการให้บริการนอกสถานที่ ร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการนำผลการประชาสัมพันธ์ของประชาชนมาเป็นข้อมูลในการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร

2.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ควรมีการพัฒนาการมอบอำนาจการตัดสินใจและอำนาจภารกิจตลอดจนความรับผิดชอบในการดำเนินการแทน และการปรับปรุงกระบวนการเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการให้แก่บุคลากรในองค์กรและภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควรได้อย่างเหมาะสม

2.8 ด้านหลักนิติธรรม ควรมีการพัฒนาการใช้อำนาจของกฎหมายในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน มีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันจนบุคลากรยินยอมพร้อมใจปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.9 ด้านหลักความเสมอภาค ควรมีการพัฒนาการได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง อายุ ความพิการ สภาพทางกาย ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา และอื่น ๆ

2.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ควรมีการพัฒนาการหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มที่เกี่ยวข้องและหากมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กรต้องหาทางออกร่วมกัน รวมทั้งมีการหาข้อคิดเห็นจากผู้ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์โดยฉันทามติ มีการหาข้อตกลงอย่างประนีประนอมกับกลุ่มผู้เสียผลประโยชน์ โดยไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องกันเป็นเอกฉันท์ แต่หากมีข้อคัดค้านจากกลุ่มผู้เสียผลประโยชน์ต้องหาทางออกให้ได้โดยฉันทามติ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี อาทิเช่น ปัจจัยเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลทางงานวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น

3.2 ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรีและในพื้นที่ติดต่อกันและขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

3.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดรูปแบบการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดได้อย่างถูกต้อง ตรงกับความต้องการของบุคลากรสังกัดหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เอกสารอ้างอิง

- พรณี พันมา. (2550). ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลรัตน์ ฝ้ายดี. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอดงพญา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลัก
ธรรมาภิบาลของการการ.บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ:
บริษัท พรีเมียร์ โพร จำกัด.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารราชการ. (2560). นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.
2546. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี
- สุมาลี สีหะคลัง. (2559). ประสิทธิภาพของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรีหล. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis.
Multivariate Behavioral Research, 26(3), 109-110.
- Weihrich & Koontz. (1993). **Management: a Global Perspective**. 10th ed. New York: McGraw-
Hill, Inc.

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร

Effectiveness of the Operation of Development Strategic Plan of Yasothon provincial

ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, สุวัฒน์ จิตต์จันทร์*

Silpa Chuennirun, Suwat Jitjun

Received: December 16, 2018 Revised: March 12, 2019 Accepted: April 2, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค 6 กระทรวง และประชาชนทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทุกภาคส่วน รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ครบวงจร ด้านยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้คุณธรรมและวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านความมั่นคงสงบเรียบร้อย ด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากตามลำดับ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดยโสธร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านการจัดการ รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการประสานงาน ด้านวัสดุ และด้านงบประมาณ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร พบว่า (1) การบริหารยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดยังขาดการบูรณาการของหน่วยงานต่างๆ ขาดการประสานงาน (2) ด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ ไม่ได้รับงบประมาณตามที่ขอรับการสนับสนุน (3) ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากรัฐบาลได้ปรับโครงสร้างของส่วนราชการหลายแห่ง ภายใต้การปฏิรูประบบราชการ มีการยุบรวมส่วนราชการบางแห่ง ส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่บางแห่งขาดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การพัฒนา, ประสิทธิผลการดำเนินงาน, แผนพัฒนาจังหวัดยโสธร

* สาขารัฐศาสตร์ (การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ABSTRACT

This study aimed to 1) investigate the effectiveness of the operation of the development strategic plan of Yasothon province, and 2) examine the problems and obstacles of the operation. The research instrument was a questionnaire. The samples were 400 samples consisting of government officials under 6 ministries of provincial administrations and local people. The data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation and correlation coefficient. The content analysis was also used to analyze the data.

The results found that the effectiveness level of the operation of development strategic plan of Yasothon province in overall was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the most valuable aspects were the promotion of tourism, trading and investment and good governance in all sectors, followed by the promotion of safety agriculture and organic agriculture, raising the quality of life, the development of human to a society of learning and integrity and good culture, infrastructure development, security, peace and order, conservation, restoration and development of natural resources and the environment, and the local economic development, respectively. The factor affecting the effectiveness level of the operation of developmental strategic management of Yasothon province in overall was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the most valuable aspect was management, followed by technology, organizational structure, coordination and supply and budget, respectively. For the problems and obstacles of the operation, the results indicated that (1) the provincial development strategic administration lacked of the integration of various agencies and coordination, (2) the budget was insufficient, and (3) the government had adjusted the structure of many government agencies under the bureaucratic reform by abolish some government agencies, therefore, some newly established government agencies lacked of the readiness to perform their duties according to the mission.

Keywords: Strategic, Operation Efficiency, Development Yasothon province plan

บทนำ

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นกลไกการบริหารราชการแผ่นดินที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เป็นระบบการบริหารราชการที่มีความผูกพันและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในระดับพื้นที่ รวมทั้งเป็น จุดเชื่อมต่อในการนำนโยบายและบริการสาธารณะประเภทต่าง ๆ ของรัฐไปสู่ประชาชน แม้ภาครัฐจะให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการกระจายบริการสาธารณะประเภทต่าง ๆ ไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการให้มากขึ้น แต่การบริหารราชการส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะจังหวัดก็ยังคงมีความสำคัญที่จะต้องดำรงอยู่และพัฒนากลไกการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สถาบันดำรงราชานุภาพ ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550, หน้า 1-2) หากพิจารณาโครงสร้างการบริหารราชการจังหวัดในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าเป็นโครงสร้างการบริหารงานที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการควบคุม ดูแล และบังคับบัญชาการบริหารราชการภายในจังหวัด โดยมีสายการบังคับบัญชาส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างมีสังกัดอยู่กับกระทรวง/กรมต่าง ๆ (สำนักงานพัฒนาระบบราชการ, 2548, หน้า 1-2) และในเวลาเดียวกันก็ยังคงปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานตนเองภายใต้โครงสร้างการบริหารงานที่หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องปฏิบัติภารกิจโดยขึ้นตรงต่อต้นสังกัดในส่วนกลาง แต่อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บริหารการปกครองในพื้นที่จังหวัด จึงส่งผลให้ระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาหลักก็คือการขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารงานในพื้นที่ และทำให้การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัดมีความอ่อนแอ จังหวัดไม่สามารถทำหน้าที่ในฐานะกลไกการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของรัฐได้อย่างคล่องตัวและมีเอกภาพ ที่ผ่านมามีจังหวัดไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วเท่าที่ควร ซึ่งสภาพปัญหาในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของไทย สามารถสรุปได้ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ปัญหาพื้นฐานในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีมาตั้งแต่อดีต และ ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ โดยปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคใน 5 ประการ คือ 1) การบริหารราชการส่วนภูมิภาคของไทยขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ส่งผลให้สิ้นเปลืองงบประมาณ 2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาคขาดทิศทางที่ชัดเจน 3) ความสับสนของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน 4) การเร่งรัดในการปรับระบบการทำงานของส่วนราชการมากเกินไป อันส่งผลให้ข้าราชการต้องทำงานหนัก 5) การบริหารราชการส่วนภูมิภาคไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร หรือการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการสนองต่อหน่วยงานมากกว่าสนองต่อประชาชน (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 2-4; สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558, หน้า 1)

ภายใต้สภาพการณ์ดังกล่าว การเกิดขึ้นของระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ และการจัดโครงสร้างในรูปของกลุ่มจังหวัด จึงอาจมองได้ว่าเป็นความพยายามที่จะสร้างความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นในพื้นที่นอกศูนย์กลางของไทย แผนพัฒนาในระดับจังหวัดจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ภาคราชการของประเทศไทยนำมาใช้เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานราชการในระดับจังหวัด มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเอกภาพ หากแต่เป็นการสร้างความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่มากกว่าความเป็นเอกภาพในเชิงอำนาจทางการบริหารปกครองพื้นที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานมากขึ้น แผนพัฒนาของจังหวัดจึงเป็นการมองแบบองค์รวมเน้นสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน แผนพัฒนาจังหวัดเป็นแนวทางในการพัฒนาจังหวัดแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและความมั่นคง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างโอกาสและอาชีพให้สนองต่อความต้องการของประชาชนในจังหวัด โดยต้องแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทาง

หรือมาตรการการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพของพื้นที่ และ ปัญหาความต้องการของประชาชน (ประสิทธิ์ การกลาง, 2552, หน้า 1-2)

ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนา จังหวัดยโสธร โดยในการบริหารแผนพัฒนาจังหวัดส่วนใหญ่ นโยบายภาครัฐจะคล้ายคลึงกัน ศึกษาว่าประสิทธิภาพ การบริหารยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดยโสธรมีประสิทธิภาพอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคและแนวทางการ บริหารยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดยโสธรเป็นอย่างไรซึ่งผลการศึกษาและข้อค้นพบจะเป็นแนวทางในการ บริหารการพัฒนาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาเฉพาะประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดยโสธร ทั้ง 9 ด้าน คือ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ครบวงจร, ส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า และการลงทุน, พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน, เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก, พัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้คู่ คุณธรรม และวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม, ยกระดับคุณภาพชีวิต, อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม, เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย, บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทุกภาคส่วน โดยมีปัจจัยที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร ประกอบด้วย การจัดการ งบประมาณ วัสดุ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี และการประสานงาน

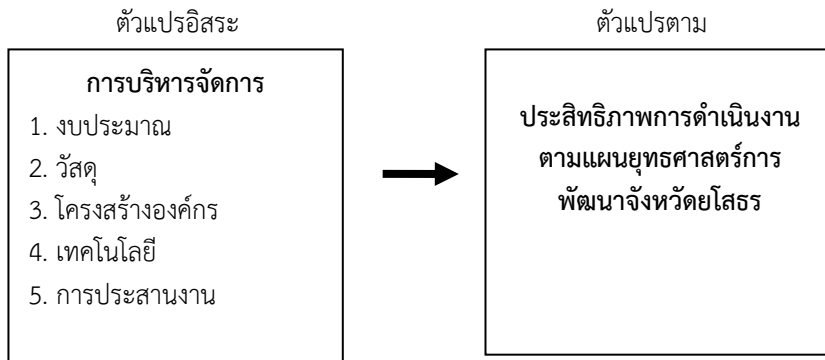
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ จะศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดยโสธรทั้ง 9 อำเภอ

3. ขอบเขตด้านประชากรที่จะศึกษา ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่รัฐสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค 6 กระทรวง คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย สาธารณะสุข เกษตรและสหกรณ์ พัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงพาณิชย์ และประชาชนทั่วไป จำนวน 553,684 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา ได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนสิงหาคม 2559-ตุลาคม 2560

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารจัดการ งบประมาณ วัสดุ โครงสร้าง องค์กร เทคโนโลยี และการประสานงาน (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1988) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร ประกอบด้วย ส่งเสริมการเกษตร ปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ครบวงจร, ส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน, พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน, เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก, พัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม และวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม, ยกระดับ คุณภาพชีวิต, อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนาศรีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม, เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบ เรียบร้อย, และบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทุกภาคส่วน (สำนักงานจังหวัดยโสธร, 2557)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค 6 กระทรวง คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย สาธารณะสุข เกษตรและสหกรณ์ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1,045 คน และประชาชนทั่วไป จำนวน 553,684 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และประชาชนทั่วไป กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ระดับร้อยละ 95 โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน แบ่งเป็น ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย สาธารณะสุข เกษตรและสหกรณ์ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงพาณิชย์ รวม 6 กระทรวง จำนวน 200 คน ประชาชนทั่วไป 200 คน รวม 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการด้วยโสธร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการด้วยโสธร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการด้วยโสธร

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.94

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.895

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามโดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้ฟังและให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ฉบับ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูน และประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ระดับศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูน พบว่า ระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า และการลงทุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทุกภาคส่วน รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ครบวงจร ด้านยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านความมั่นคงสงบเรียบร้อย ด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน รองลงมาคือด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.29 ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ย 3.29 ด้านวัสดุ มีค่าเฉลี่ย 3.23 และด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูน พบว่า (1) การบริหารยุทธศาสตร์พัฒนาลำพูนยังขาด การบูรณาการของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ การดำเนินงานในบางยุทธศาสตร์ยังไม่เป็นไปในแนวทางการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ ขาดการประสานงาน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนกันระหว่างกิจกรรมของโครงการภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากการที่ส่วนราชการต่าง ๆ ในลำพูนยังคงมีวัฒนธรรมการปฏิบัติแบบต่างฝ่ายต่างปฏิบัติ (2) ด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่ได้รับงบประมาณตามที่ขอรับการสนับสนุน (3) ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากรัฐบาลได้ปรับโครงสร้างของส่วน

ราชการหลายแห่ง ภายใต้การปฏิรูประบบราชการ มีการยุบรวมส่วนราชการบางแห่ง รวมทั้งส่วนราชการหลายแห่งได้รับการจัดตั้งใหม่ แต่มีปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่บางแห่งขาดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การบริหารยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดมีประสิทธิภาพมากขึ้น พบว่ามีแนวทางการพัฒนาโดยเพิ่มจุดแข็งให้จังหวัดมีเอกภาพมากขึ้นโดย (1) ส่วนกลางต้องมอบอำนาจให้แก่จังหวัดอย่างชัดเจนและครบถ้วน (2) กำหนดยุทธศาสตร์ของส่วนราชการในส่วนกลางและจังหวัดให้สัมพันธ์กันเพื่อให้การส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการได้ (3) ส่วนกลางต้องสนับสนุนให้ส่วนราชการในส่วนภูมิภาคได้มีความพร้อมและมีศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จำแนกตามประเด็นการค้นพบ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้วยยุทธวิธีโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า และการลงทุน และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทุกภาคส่วน รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ครบวงจร ด้านยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านความมั่นคงสงบเรียบร้อย ด้านอนุรักษ์ พินิจ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก ตามลำดับ เนื่องจากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ การดำเนินงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมจากประชาชนด้วย ในด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า และการลงทุน นั้น เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ รายได้ การดำเนินงานจึงมีหลายหน่วยงานร่วมมือกันจึงทำให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวภา ปักโคพานัง และ จีรวัฒน์ เจริญสุข (2557) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ด้านการศึกษาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองและการบริหาร และด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, ทศนีย์ ประธาน และกฤติกา เลชะกุล (2556) ได้ศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ประจำปีงบประมาณ 2555 พบว่า ประชาชนจังหวัดกระบี่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์และความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ในระดับมากทุกยุทธศาสตร์และรวมทุกยุทธศาสตร์

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้วยยุทธวิธี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน รองลงมาคือด้านเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการประสานงาน ด้านวัสดุ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ การบริหารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ แต่ที่สำคัญที่ได้ยึดถือกันมาโดยตลอดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนควรจะต้องรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และ

ร่วมกันทำ จึงต้องมีการจัดวางโครงสร้างการบริหารงานให้ชัดเจน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการติดต่อประสานงานกันเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, ทศนีย์ ประธาน และกฤติกา เลชะกุล (2556) ได้ศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ประจำปีงบประมาณ 2555 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดกระบี่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์และความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ในระดับมากทุกยุทธศาสตร์และรวมทุกยุทธศาสตร์ ประชาชนจังหวัดกระบี่ที่มีการรับทราบข้อมูลการดำเนินงาน และรับทราบข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์ และความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นต่อคุณภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์ และรวมทุกยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร พบว่า (1) การบริหารยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดยโสธร การบูรณาการของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ การดำเนินงานในบางยุทธศาสตร์ยังไม่เป็นไปในแนวทางการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ ขาดการประสานงาน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนกันระหว่างกิจกรรมของโครงการภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากการที่ส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัดยโสธรยังมีวัฒนธรรมการปฏิบัติแบบต่างฝ่ายต่างปฏิบัติ ไม่มีการบูรณาการในการทำงานอันเนื่องมาจากการรับนโยบายจากหน่วยงานที่ตนเองสังกัด จนบางครั้งเกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันเกิดขึ้น (2) ด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่ได้รับงบประมาณตามที่ขอรับการสนับสนุน เนื่องจากเงินงบประมาณมักกระจายไปตามภารกิจย่อยของแต่ละหน่วยงาน (3) ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากรัฐบาลได้ปรับโครงสร้างของส่วนราชการหลายแห่ง ภายใต้การปฏิรูประบบราชการ มีการยุบรวมส่วนราชการบางแห่ง รวมทั้งส่วนราชการหลายแห่งได้รับการจัดตั้งใหม่ แต่มีปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่บางแห่งขาดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ทำให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2558, หน้า 8) กล่าวว่าปัญหาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีปัญหาติดขัดในการดำเนินงานอยู่มาก โดยเป็นปัญหาพื้นฐานในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีมาตั้งแต่อดีต และปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการที่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ ซึ่งทำให้ราชการส่วนภูมิภาคไม่สามารถแสดง บทบาทใหม่ในการกำกับดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม เป็นปัญหาที่สะสมมาตั้งแต่เดิม รวมกับปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ภายหลังที่มีการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาวัฒนธรรมองค์กรที่ข้าราชการยังยึดติด กระทรวง ทบวง กรม ต้นสังกัดในส่วนกลาง ยังเป็นแบบต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานที่ดี ไม่มีการบูรณาการเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะ

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านการสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา และร่วมแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนในพื้นที่ ดังกล่าวอย่างเร่งด่วน เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานภายในจังหวัดเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินแผนพัฒนาจังหวัด และควรส่งเสริมประชาชนได้มีความรู้ในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและประชาชน

1.3 รัฐบาลควรส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในจังหวัดตลอดจนควรกำหนดนโยบายการพัฒนาไปสู่ท้องถิ่นจัดการตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 ศึกษาข้อบกพร่องเจาะจงประเด็นสำคัญในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดใกล้เคียง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). รายงานการพัฒนาระบบราชการไทย ประจำปีพ.ศ. 2551.

กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, ทศนีย์ ประธาน และกฤติกา เลขะกุล. (2556). การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ประจำปีงบประมาณ 2555. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ประสิทธิ์ การกลาง. (2552). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาขีดสมรรถนะจังหวัดในการจัดทำแผนและงบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด, กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.

เยาวภา ปักโคทานัง และ จีรวัฒน์ เจริญสุข. (2557). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอกำแพงดำ จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มีนาคม – สิงหาคม 2557

สถาบันดำรงราชานุภาพ ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2550). รายงานผลการศึกษาศึกษาการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อเรื่องการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2550.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานจังหวัดยโสธร. (2557). แผนพัฒนาจังหวัดยโสธร 4 ปี (2557–2560). ยโสธร: สำนักงานจังหวัดยโสธร.

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ. (2548). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร: โครงการพัฒนาโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค. สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ตอบโจทย์แบบไหนให้เหมาะกับประเทศไทยและเป็นสากล. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1988). *Organization*. 6 ed. Texas: Business Publication, Inc..

การศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
โดยใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก

The Effects of Positive Reinforcement to Develop Responsible
Behavior of the Second Year Students

ณัฐทิยาภรณ์ การะเกตุ*
Natthiyaporn Karaket

Received: January 3, 2018 Revised: April 1, 2019 Accepted: April 20, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนของนักศึกษานักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัยก่อนและหลังการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาชั้นปี 2 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ลงทะเบียนในรายวิชาศิลปะสำหรับครูปฐมวัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 29 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนก่อนและหลังการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบในชั้นเรียนของนักศึกษาหลังได้รับการเสริมแรงทางบวกอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบของนักศึกษาก่อนและหลังการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาหลังการทดลองด้วยวิธีการเสริมแรงทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

คำสำคัญ: ความรับผิดชอบ, การเสริมแรงทางบวก, การศึกษาปฐมวัย

* สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

The research aims to study the responsible behavior in the classroom of the students majoring in Early Childhood Education, and to compare their responsible behavior before and after the employment of the positive reinforcement method. The participants were the twenty-nine second year students majoring in Early Childhood Education, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University who registered in the Art course for preschool teachers in the first semester of 2017 academic year. The purposive sampling was used to determine the participants. The study employed the observation technique to observe the participants' responsible behavior before and after employing the positive reinforcement method, and the quantitative data were described using mean and standard deviation.

The results suggested that 1) the student participants' responsible behavior after having the positive reinforcement was in the satisfactory level both in the whole picture and in the specific aspects and 2) the mean of the student participants' responsibility level was higher after having the positive reinforcement.

Keywords: Responsibility, Positive reinforcement, Early Childhood Education

บทนำ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของบุคคล หากคนในสังคมมีความรับผิดชอบก็จะช่วยลดปัญหาของสังคมได้ ขณะเดียวกันหากสังคมมีคนที่ขาดความรับผิดชอบอยู่รวมกันมากๆ สังคมนั้นจะเกิดปัญหาต่างๆ มากมาย ดังนั้น จึงถือได้ว่าความรับผิดชอบเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ชม ภูมิภาค (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมอันยิ่งใหญ่จะต้องปลูกฝังให้เกิดเป็นคุณธรรมประจำใจของมนุษย์ทุกคน หากทุกคนมีความรับผิดชอบในใจของตนเองแล้ว ปัญหาต่างๆ ของสังคมก็จะลดน้อยลงซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ อภิรมย์ (2553, หน้า 54) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่าความรับผิดชอบเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของเด็กเพราะเด็กที่มีความรับผิดชอบในตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น จะส่งผลไปถึงการมีผลการเรียนสูงมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถเป็นผู้นำได้

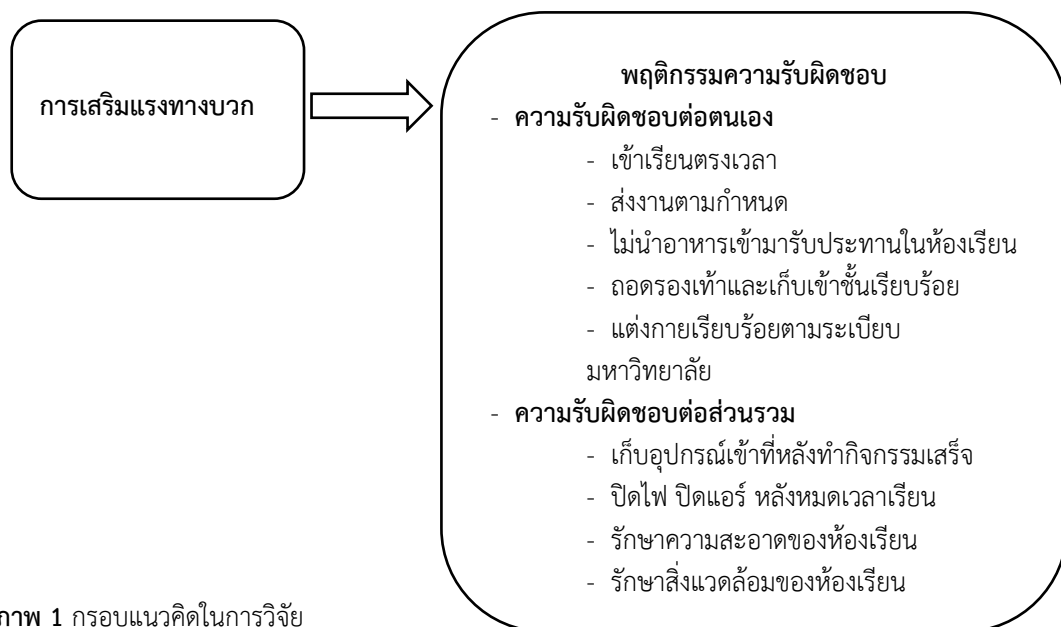
นักการศึกษาหลายท่านเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับเยาวชนไทย ที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ทำการระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัยในการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัยขึ้นเพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวเด็กอีกทั้งพบว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญควรได้รับการส่งเสริมมี 3 ลักษณะคือความเชื่อมั่นในตนเองความรับผิดชอบและวินัยในตนเองการรู้จักตนเองและผู้อื่นมีความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับเยาวชนทุกคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปเพราะคนที่มีความรับผิดชอบย่อมเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานและพยายามปรับปรุงงานทั้งของตนเองและของส่วนรวมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของคนและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดกับคนไทยทุกคนโดยเฉพาะเยาวชนของชาติซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติที่ทำให้คนเราสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข นอกจากนี้ยังทำให้สังคมและคนในสังคมได้รับการยกย่องอันจะส่งผลให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าที่สำคัญยิ่งเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนหากขาดความรับผิดชอบในการเรียนย่อมส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้เนื่องจากไม่ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้างเป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศรีปทุมวัน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาก่อนและหลังการใช้วิธีเสริมแรงทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่ศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 59 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่ศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 29 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสังเกตพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) มี 3 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำและสม่ำเสมอ ปฏิบัติเป็นครั้งคราวหรือบางครั้ง และไม่ปฏิบัติเลย ประกอบไปด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองจำนวน 5 ข้อ และด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 5 ข้อ รวมจำนวน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบ ด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) เกณฑ์การพิจารณา มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าใช้ได้ให้คงไว้ หากมีค่าต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าต้องมีการแก้ไขปรับปรุง โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

โดยสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินพฤติกรรมความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

ระดับ 2 ปฏิบัติสม่ำเสมอ หมายถึง พฤติกรรมที่นักศึกษาสามารถปฏิบัติเป็นประจำและสม่ำเสมอ

ระดับ 1 ปฏิบัติเป็นบางครั้ง หมายถึง พฤติกรรมที่นักศึกษาปฏิบัติได้เป็นครั้งคราวหรือบางครั้ง

ระดับ 0 ไม่ปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมที่นักศึกษาไม่ปฏิบัติเลย

เกณฑ์การแปลผลระดับพฤติกรรม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายถึง พฤติกรรมความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง พฤติกรรมความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง พฤติกรรมความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 เป็นเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ ละ 1 วัน โดยมีแผนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนมาประเมินก่อน การใช้วิธีการเสริมแรงกับกลุ่มตัวอย่างทางบวก จำนวน 29 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเสริมแรงทางบวก ด้วยการพูดคำชมเชย สอดแทรกในขณะที่ทำการเรียนการสอน โดยในขณะที่ผู้วิจัยทำการสอนและเสริมแรงอยู่นั้น ให้ผู้ช่วยวิจัย ทำการสังเกตแล้วบันทึกลงในแบบสังเกตพฤติกรรม

3. เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการประเมินหลังการทดลอง ด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนมาประเมินหลังการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คะแนนที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบในชั้นเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 พฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก

พฤติกรรมความรับผิดชอบ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง				
เข้าเรียนตรงเวลา	1.59	0.78	2.59	0.50
ส่งงานตามกำหนด	1.83	0.80	2.66	0.48
ไม่นำอาหารเข้ามารับประทานในห้องเรียน	1.76	0.79	2.52	0.51
ถอดรองเท้าและเก็บเข้าชั้นเรียนเรียบร้อย	1.83	0.89	2.69	0.47
แต่งกายเรียบร้อยตามระเบียบมหาวิทยาลัย	1.69	0.71	2.76	0.44
รวมเฉลี่ย	1.74	0.79	2.57	0.57
ด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม				
เก็บอุปกรณ์เข้าที่หลังทำกิจกรรมเสร็จ	1.55	0.69	2.59	0.63
ปิดไฟ ปิดแอร์ หลังหมดเวลาเรียน	1.55	0.78	2.59	0.57
รักษาความสะอาดของห้องเรียน	1.62	0.82	2.52	0.51
รักษาสິงแวดล้อมของห้องเรียน	1.79	0.82	2.62	0.56
ใช้วัสดุอุปกรณ์ของส่วนรวมอย่างรู้คุณค่า	1.48	0.74	2.55	0.63
รวมเฉลี่ย	1.60	0.77	2.64	0.48

จากตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองก่อนการทดลองโดยใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก มีผลดังนี้ 1) การส่งงานตามกำหนด และถอดรองเท้าและเก็บเข้าชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ย 1.83 2) ไม่นำอาหารเข้ามารับประทานในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ย 1.763) แต่งกายเรียบร้อยตามระเบียบมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ย 1.69 และ 4) เข้าเรียนตรงตามเวลา มีค่าเฉลี่ย 1.59 ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีผลดังนี้ 1) การรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนมีค่าเฉลี่ย 1.76 2) รักษาความสะอาดของห้องเรียน มีค่าเฉลี่ย 1.62 3) การจัดเก็บอุปกรณ์เข้าที่หลังทำกิจกรรมเสร็จ และการปิดไฟ ปิดแอร์ หลังหมดเวลาเรียน มีค่าเฉลี่ย 1.55 และ 4) การใช้วัสดุอุปกรณ์ของส่วนรวมอย่างรู้คุณค่า มีค่าเฉลี่ย 1.48

หลังการทดลอง พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อของนักศึกษาโดยใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีผลดังนี้ 1) การแต่งกายเรียบร้อยตามระเบียบมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 2.76 2) ถอดรองเท้าและเก็บเข้าชั้นเรียนเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ย 2.69 3) การส่งงานตามกำหนดมีค่าเฉลี่ย 2.66 4) เข้าเรียนตรงตามเวลา มีค่าเฉลี่ย 2.59 และ 5) ไม่นำอาหารเข้ามารับประทานในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.52 และส่วนพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีผลดังนี้ 1) การรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนมีค่าเฉลี่ย 2.62 2) การจัดเก็บอุปกรณ์เข้าที่หลังทำกิจกรรมเสร็จ และการปิดไฟ ปิดแอร์ หลังหมดเวลาเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.59 3) การใช้วัสดุอุปกรณ์ของส่วนรวมอย่างรู้คุณค่า มีค่าเฉลี่ย 2.55 และ 4) รักษาความสะอาดของห้องเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.52

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้วิธีเสริมแรงทางบวก

ตาราง 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก

พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	1.74	0.79	2.57	0.57
ด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	1.60	0.77	2.64	0.48
รวมเฉลี่ย	1.67	0.64	2.62	0.44

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อของนักศึกษาหลังการทดลองด้วยวิธีการเสริมแรงทางบวกมีค่าเฉลี่ย 2.62 สูงกว่าก่อนการทดลอง จะเห็นได้ว่านักศึกษาที่ได้รับการเสริมแรงทางบวกมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสูงขึ้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยมีประเด็นเพื่อนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อในชั้นเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์พบว่ามีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อของนักศึกษาที่ได้รับการจัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวกสูงกว่าก่อนการทดลอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อของนักศึกษาส่งผลต่อ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยผู้วิจัยสร้างความสำคัญของการดำเนินกิจกรรมโดยเริ่มจากการสร้างความเข้าใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาความรับผิดชอบต่อผู้เรียนจะต้องเริ่มต้นจากการสร้าง ความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียนเกี่ยวกับความสำคัญของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อตนเองก่อนในลำดับแรก เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ

ความหมาย แนวทาง การปฏิบัติตน เป็นการชี้แนวทางให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แหมมณี (2558, หน้า 64) ได้เสนอแนะว่า การเรียนรู้ที่ได้นั้น ควรเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งก็หมายถึง การเรียนรู้ ที่เป็นไปอย่างครบกระบวนการตั้งแต่การรู้จัก การรู้จัก การรู้แจ้ง มิใช่เป็นการเรียนรู้ในระดับ การจำเท่านั้น เมื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียนแล้วต้องมีการ สร้างแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้เรียน โดยการสร้างกฎเกณฑ์ วางรากฐานแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้เรียน ในระหว่างที่ปฏิบัติกิจกรรมต้องหมั่นเอาใจใส่ดูแล พฤติกรรม และกระทำได้เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้เรียนจะเกิดความศรัทธาเคารพยกย่อง นับถือและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสันต์ เลิศวิทย์วิวัฒน์ (2550) เรื่อง รูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของ นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 11 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความตระหนัก 2) กำหนดความรับผิดชอบ 3) ให้ความรักความอบอุ่น 4) สร้างความสัมพันธ์ 5) สร้างความ มั่นใจ 6) สร้างการมีวินัย 7) ปลูกฝังค่านิยม 8) ส่งเสริมการเรียนรู้ 9) เป็นตัวแบบที่ดี 10) ให้ความช่วยเหลือ และ 11) ให้กำลังใจ

เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องแล้ว เราควร ชี้แนวทางให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์ แยกแยะสิ่งใดถูกผิด ให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์และคุณค่าของการกระทำดี เป็นการยก ระดับจิตใจและปัญญา โดยการสร้างความตระหนักในคุณค่า และทำให้ผู้เรียนมองเห็นผลดีและผลเสียกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น ตามมาในอนาคต โดยการเชื่อมโยงกับความเป็นจริงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประณาท เทียนศรี (2556) ได้กล่าวว่า หลักการสอนศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม ต้องให้นักเรียนเข้าใจ เหตุและผล นักเรียนต้องคิดเป็น สามารถตัดสินใจว่าจะเลือก ปฏิบัติอย่างไรให้ถูกต้องเหมาะสมมีการสอนโดยการใช้บุคคล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้เกิด ความเคยชิน เช่น การทำความเคารพ มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีกับนักเรียน ให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและการ สอนโดยใช้ข่าวเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากเหตุการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิทธิไทย (2553) ผลการวิจัย 1) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลองแต่ละสัปดาห์มีค่าเฉลี่ยของการแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง 2) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลองแต่ละสัปดาห์มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรับผิดชอบระหว่างการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลองสูงขึ้น และไฉไลศรี เพชรใต้ (2552) ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่าการพัฒนาการดำเนินงานการเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม 3 กิจกรรมคือการเล่านิทานประกอบละครสร้างสรรค์การจัดกิจกรรมประกอบเพลงการแสดงบทบาทสมมติทำให้นักเรียนทุกคนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีการพัฒนาเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยในตนเองในด้านความรับผิดชอบดีขึ้นแสดงว่าการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนบรรลุเป้าหมายและส่งผลให้ได้รับคำยกย่องชมเชยว่าเป็นแบบอย่างของนักเรียนที่ดีด้วย

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้วิธีเสริมแรงทางบวก พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาที่ได้รับ การจัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวก สูงกว่าก่อนการทดลอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน วิธีการของการเสริมแรงทุกขั้นตอน โดยการอธิบายถึงความสำคัญของความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และ ประเทศชาติ โดยจุดเริ่มต้นควรจะเริ่มที่ตัวนักศึกษา ก่อนแล้วจึงขยายผลส่งต่อไปยังบุคคลอื่น ซึ่งเมื่อนักศึกษาได้รับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติจึงเกิด ความตระหนักและปฏิบัติตาม ซึ่งผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญ ในการควบคุมและแนะนำเพื่อให้นักศึกษาปฏิบัติจนเป็นนิสัย จึงทำให้พฤติกรรมความรับผิดชอบสูงขึ้น สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2544, หน้า 213-215) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาความรับผิดชอบโดย ผู้ใหญ่ต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของเด็กให้คำแนะนำและ มอบหมายงานให้แก่เด็กทำและรู้จักช่วยตนเอง ควบคุม แนะนำ เมื่อจำเป็น ฝึกให้มีเหตุผล และต้องปลูกฝังความมี ระเบียบวินัยอันดีงามแก่เด็กอยู่เสมอ กิจกรรมการเยี่ยมบ้าน ดำเนินการโดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยไปเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อ

รับทราบความเป็นอยู่ของนักเรียนสอบถามปัญหา ทำความ เข้าใจกับผู้ปกครองและให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน และ ผู้ปกครองเพื่อร่วมกันช่วยแก้ปัญหาของนักเรียน

จากการอภิปรายเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าหลังจากนักศึกษาได้รับการพัฒนาพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ โดยวิธีการเสริมแรงทางบวก ทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมดีขึ้นอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ปัญหาพฤติกรรมวินัยความรับผิดชอบ การแก้ไขที่ได้ผลดีโดยการสร้างข้อตกลงในการปฏิบัติในการ แก้ไขปัญหาร่วมกันและอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายแล้ว การจัดกิจกรรมของครูผู้สอนเพื่อให้นักศึกษาเกิดความ ตระหนัก ความร่วมมือ ของ ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง ตัวนักศึกษา มีส่วนสำคัญในการให้ความร่วมมือในการ แก้ไข ปัญหาร่วมกัน และควรดำเนินการจริงจังต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการประกาศยกย่องนักศึกษาที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบ เสมอต้นเสมอปลายและมีความ ประพฤติความประพฤติเรียบร้อย ตลอดจนมีการเผยแพร่เกียรติคุณต่อสาธารณชนให้เป็นที่ประจักษ์เพื่อเป็นการ เสริมแรงในการปฏิบัติครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมความรับผิดชอบในตนเองของนักศึกษา เช่น สภาพ ครอบครัว อาชีพของผู้ปกครอง สภาพการอบรมเลี้ยงดู

2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี เพื่อจะได้ ทราบว่าว่ามีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่างกันหรือไม่ เพียงใด

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงในการให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดี จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาลัย เนรานนท์ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอบพระคุณ คณบดี คณะครุศาสตร์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาระดับชั้นปีที่ 2 ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทำวิจัยเป็นอย่างดี ขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนการวิจัยและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ (2544). คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่ พลเมือง-ศีลธรรม ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ไฉไลศรี เพชรใต้. (2552). รายงานวิจัยในชั้นเรียนการพัฒนาการดำเนินการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1/6 โรงเรียนอนุบาลสกนศร อำเภอมือง จังหวัดสกนศร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ชม ภูมิภาค. (2553). เจตคติ. สืบค้น กรกฎาคม 20, 2560, จาก <http://socialscience.igetweb.com/index.php?mo=3&art=59345>.
- ทิตนา แหมมณี. (2558). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประณาท เทียนศรี. (2556). การสอนสังคมศึกษาเพื่อพัฒนาการคิด ของนักเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประดินันท์ อุปรมย์. (2553). การคิดเชิงบวกเพื่อคุณภาพชีวิต. สืบค้น ตุลาคม 18, 2560, จาก http://www.vibhavadi.com/web/health_detail.php?id=399.
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. (2550). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัย ที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษา เอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุจิตรา สิทธิไทย. (2553). รายงานวิจัยในชั้นเรียนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง โรงเรียนบ้านจั่ว จังหวัดชัยภูมิ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา

The Quality of working life of sub-district municipality employees in Yala

วาสนา ชำระ*, รุ่งรัตนา เจริญจิตต์**

Waatsana Chumra, Roongrattana Jaroenjit

Received: January 19, 2019 Revised: April 5, 201 Accepted: April 24, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา โดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของยามาเน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวน 127 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า f-test

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยพนักงานเทศบาลตำบลให้ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, เทศบาลตำบล, พนักงาน

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to investigate the quality of working life of sub-district municipality employees in Yala, 2) to compare the quality of working life of the sub-district municipality employees in Yala based on personal characteristics. The population of this study was the municipal employees who worked in 13 sub-district municipality offices within Yala. The sample was the municipal employees who worked in sub-district municipality offices within Yala, using the Yamane formula at the error level of 0.05 that gained 127 samples, using simple random sampling, and using a questionnaire as a tool for collecting data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test.

They were found that 1) the quality of working life of the sub-district municipality employees in Yala in overall was at a moderate level and when considering each aspect, 3 aspects were at high level, and 5 aspects were at moderate level. The sub-district municipality employees gave opinions on the employee potential development at most, followed by The pride in organization, Social relation, Safety working environment that was not harmful to health, Condition of independence from work, Progression, Management characteristics, and Fair and sufficient compensation, respectively. 2) The comparison of the differences between personal factor and opinions on quality of working life, it was found that the opinions on the quality of working life of the sub-district municipality employees in Yala with different gender, age, marital status, education level, position, period of employment, and the monthly income were not statistically significant difference at the .05 level.

Keyword: quality of working life, sub-district municipality, employees

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนเรา ในขณะที่ตื่นอยู่ คนได้ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงาน เพราะการทำงานเป็นหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของคนในสังคม ซึ่งถือเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่คนต้องปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปแบบของเงินตรา หรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ อันนำมาซึ่งอาหาร สินค้า หรือบริการอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงชีพ และเมื่อคนมีมาตรฐานในการครองชีพตามสมควรในสังคม อีกทั้งยังเป็นการกำหนดสถานภาพ ตำแหน่งและบทบาททางสังคมของคนอันจะเป็นการเชื่อมโยงคนเข้ากับองค์การและสังคม ส่วนที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือการทำงานทำให้ได้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตคน เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของการพบปะสังสรรค์กับ คนอื่น ๆ จนเกิดเรื่องราวความคิดที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต (ปิยะนุช เลิศศรีนภาพร, 2557, หน้า 1-2) และเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ (อนันต์ แม่กอง, 2558, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 องค์การต่าง ๆ มีการแข่งขันความได้เปรียบและการเพิ่มผลผลิต จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องการให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้น ๆ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความผูกพัน เสียสละ และทุ่มเท ทั้งร่างกายและแรงใจให้แก่ การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์การ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา ฉะโน, 2557, หน้า 2)

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน สามารถรู้ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง และตอบสนองประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว หรืออาจกล่าวได้ว่า เทศบาล เป็นการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเอง รวมถึงเป็นกลไกสำคัญในการนำบริการสาธารณะของรัฐไปบริการประชาชนในพื้นที่ซึ่งนับวันจะมีภารกิจเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ฉะนั้นการบริหารงานอันเป็นหน้าที่ของเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น เทศบาลควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพที่มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังทำให้พนักงานเทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะคนซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเทศบาลที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างไรให้พนักงานมีความตั้งใจ เต็มใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงานส่วนหนึ่ง ที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสร้างระบบให้พนักงานเทศบาลไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งก็คือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ปาริชาติ จันทรลา, 2556, หน้า 1)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ซึ่งเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะสามารถเสริมสร้างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน มีผลทำให้พนักงานและองค์กรเอื้อประโยชน์ต่อกัน ซึ่งหากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร และสามารถนำผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ เสนอแนะฝ่ายบริหารระดับสูงในองค์กร เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในทางลบให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มีความยึดมั่นและพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 13 แห่ง รวมจำนวน 184 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 127 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ตัวแปรตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา สถานที่เก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2560

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮคแมน และซัทท์ (Hackman & Suttle อ้างถึงใน ทศนีย์ ขาดิไทย, 2559, หน้า 11) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554, หน้า 118 - 119) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดจากความพอใจของพนักงานที่รู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ซึ่งไม่ใช่เพียงสวัสดิการสำหรับตนเองเท่านั้น ยังรวมถึงสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับครอบครัวพนักงานด้วย

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming อ้างถึงใน รัตนารณ บุษมี, 2558, หน้า 13 - 14) ได้วิเคราะห์และแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตนเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนารณ บุษมี (2558) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ รัตนา ฉะโน (2557) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกับ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative) โดยมีรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 13 แห่ง จำนวน 184 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา โดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของยามานะ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวน 127 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.94

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.905

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามโดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้ฟังและให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 127 ฉบับ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัว ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และ ค่า f-test

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 127 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งงานระดับทั่วไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มากที่สุด

2. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.65$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.51$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.43$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.41$) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.26$)

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ และท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านสะอาด สะดวก ถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม และบริเวณพื้นที่ทำงานของท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่ งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอผลงาน หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และเพื่อนำมาปรับวุฒิการศึกษา

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งตามสายงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานของท่านสามารถสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่าน ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของท่าน และ ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของท่าน

2.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมักมีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานเทศบาล ท่านสามารถจัดเวลาทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อเวลางาน ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ภายหลังจากการทำงาน ท่านมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ และเมื่อเลิกงานองค์การของท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากการทำงาน

2.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานประสบความสำเร็จ ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานในองค์กรนี้ องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคม ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้และท่านมีความผูกพันกับองค์กรนี้และไม่คิดที่จะโอน ย้าย หรือ ลาออก

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในเรื่องอยากให้มีสวัสดิการแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้มากกว่านี้ เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความเสี่ยงมาก เช่น ควรให้มีการเพิ่มค่าเสี่ยงภัยให้เท่ากับรัฐวิสาหกิจ รองลงมา คือ เรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ควรใช้ความสนิทกับผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารมาพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี โดยไม่มีผลงาน เพราะจะทำให้คนที่ตั้งใจทำงาน และยึดมั่นในความถูกต้องหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเรื่องอยากให้ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ คอยเป็นหูเป็นตา เรื่องความปลอดภัยของพนักงานเนื่องจากเหตุการณ์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ค่อยดี ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยพนักงานเทศบาลตำบลให้ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้าน

ความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริศักดิ์ กิติเรืองแสง (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลางเหมือนกันทั้ง 5 หมวด และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภูมิพัฒน ภาษิต (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา เขียวธง (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น ทั้ง 9 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัตนา ฉะโน (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คล้ายกับ งานวิจัยของ นางนก ผิวกเลี้ยง (2556) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยพันธุ์ พูลสวัสดิ์ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศักดา พรประสงค์ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดราชบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับงานวิจัยของ ปาริชาติ จันทร์ลา (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ งานวิจัยของ นางลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยิ่งแตกต่างกับ งานวิจัยของ จิรวัดน์ ตั้งศรีสุข (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย (มหาชน) จำกัด ในเขตเชียงราย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารณ์ บุญมี (2558) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ผล

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ฉะโน (2557) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ จันทร์ลา (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหาร ควรกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานราชการการปรับเงินเดือนหรือสวัสดิการอาจจะทำได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเป็นเงินสำรองในการให้เป็นเงินพิเศษประจำปีหรือเงินสวัสดิการสำหรับพนักงาน

1.2 ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานจริง โดยพิจารณาจากความประพฤติ ความสามารถและความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง การดำเนินการให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความยุติธรรมและหมุนเวียนตามความเหมาะสม

1.3 ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อปรับเปลี่ยนสายงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่พนักงานแต่ละคนมี จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำ การจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อชิงทุนการศึกษาของเทศบาล การส่งเสริมให้งานที่ทำเป็นอาชีพหลักเลี้ยงครอบครัวได้

1.4 ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยให้มีการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดกับองค์กร รวมถึงควรเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้วย

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายปริมาณงานให้พนักงานตามหน้าที่และความเหมาะสม ไม่มากเกินไป ต้องคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานด้วย ควรจัดเวลาการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละวัน ให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนตามความเหมาะสม มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวแยกเวลางานกับเวลาส่วนตัว และควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษากครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และปัญหาในการทำงาน

2.2 ควรขยายขอบเขตของการศึกษาไปยังพนักงานเทศบาลเมือง และพนักงานเทศบาลนครในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาด้วย เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ นำมาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลกับหน่วยงานราชการประเภทอื่น

2.4 ควรศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลในเรื่องใดบ้าง เช่น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียวธง. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จิรวัดน์ ตั้งศรีสุข. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย (มหาชน) จำกัด ในเขตเชียงราย**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นางชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นางลัดดา ฤทธิ์คำ. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปาริชาติ จันทร์ลา. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะนุช เลิศศรีนิภาพร. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิพัฒน์ ภาษิต. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รัตนา ฉะโน. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์. (2554). **การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ศักดา พรประสงค์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.
- ศิริศักดิ์ กิติเรืองแสง. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- หทัยพันธุ์ พูลสวัสดิ์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดเพชรบุรี
Organizational Commitment of Personnel Sub-District Health
Promoting Hospitals Phetchaburi Province

ปิยะภัทร พันธุ์สอน*
Piyapat Pansorn

Received: February 4, 2019 Revised: April 13, 2019 Accepted: April 25, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดเพชรบุรีทั้งหมด 8 อำเภอ จำนวน 154 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความตั้งใจคงความเป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับ และ 2) ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

คำสำคัญ : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, ความผูกพันต่อองค์การ

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Abstract

This research aimed to study 1) the relationship level of organizational personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province, 2) the factors related to organizational commitment of personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province. The samples were 154 informants from personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province all eight District. The data were analyzed by using descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics include multiple regression analysis.

Research found that; 1) The overall organization commitment level of Personal Sub-District Health Promoting Hospitals were high in the following: Ready to work on behalf of the organization, Confidence in accepting goals and The intention to retain the membership of the organization. And 2) factors related to organizational commitment of personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province in the job, working independently, relationship with colleagues and expectations from the organization are significantly related to the organizational commitment level of of Personal Sub-District Health Promoting Hospitals Phetchaburi Province at .001 significance level.

Keywords: Sub-District Health Promoting Hospitals, Organization Commitment

บทนำ

องค์การเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากการมีเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กรนั้น องค์การอาจเกิดขึ้นด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป แต่การบริหารองค์การล้วนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ สำหรับองค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ เช่น การดำเนินการป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และปกป้องคุ้มครองเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสำคัญ (มงคล ปันตี, 2547, หน้า 1)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม และองค์ประกอบที่สำคัญอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรนั้น ๆ คือความผูกพันต่อองค์การ และการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การและยังเป็นตัวทำนาย การย้าย การลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันและการมีส่วนร่วมต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่เลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงาน (มนัสชัย ปันโต, 2550, หน้า 1) ซึ่งปัจจุบันพบว่า ในองค์กรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้มีอัตราการ โอนย้าย ขาดงาน และทำงานไม่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มค่อนข้างสูง เนื่องจากจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ปัญหาจากกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องยึดถือปฏิบัติจนทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว ปัญหาการจัดรูปแบบงานขององค์กรยังมีลักษณะซ้ำซ้อน ปัญหาการทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนจบมา ปัญหาการขาดระบบการพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งที่ยืดธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้ยังส่งผลให้แต่ละรอบการโยกย้ายจะมีบุคลากรภายในองค์กรมีความประสงค์ของย้ายเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดลง

จากภารกิจปริมาณงานมากเกินไป และความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ลดน้อยลง ทำให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติตามมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การลาออก การขอย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐต้องเอาใจใส่ และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการเพิ่มความรู้สึกพอใจในงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรถึงการได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์การโดยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลมากขึ้น และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีการอุทิศพลักและพลักใจอย่างเต็มที่ให้แก่องค์การด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (มงคล ปันตี, 2547, หน้า 2)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ตนเองปฏิบัติงานด้วยต่อไปอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ อันจะส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็ง พัฒนาในทุก ๆ ด้าน และยังส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุขที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำแนวคิดของมาเวย์ และ คณะได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และแนวคิดของ Steers ได้แก่ ความสำเร็จในงานมาประยุกต์เป็นตัวแปรต้น และนำแนวคิดของ Steers ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายความร่วมมือที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มาประยุกต์เป็นตัวแปรตาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดเพชรบุรีทั้งหมด 8 อำเภอ จำนวน 120 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่ทั้งหมดจำนวน 437 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณของ Samuel B. Green (1991) อ้างใน ณัฐพล ชันช้อย (2557, หน้า 140-144) จำนวน 154 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยในชั้นภูมิขั้นที่ 2 ในการสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่ม จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อีกครั้งเพื่อแบ่งตามสัดส่วนของวิชาชีพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละในอำเภอมิมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นตัวอย่างเท่า ๆ กัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งลักษณะการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 1.00

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.905

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 ชุด กับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี 120 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดเพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบ มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดจากเอกสารหนังสือ ตำราทางวิชาการต่าง ๆ สถิติ หรือทะเบียนของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันขององค์กร ผลจากงานวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ ทั้งใน และต่างประเทศ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยในความผูกพันต่อการมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อการในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อการในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อการในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ ยึดถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รองลงมา คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้ได้ และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

1.2 ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อการในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเสมอ รองลงมา คือ เต็มใจ และพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อ

ประโยชน์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่เสมอ

1.3 ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง รองลงมา คือ ภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ ไม่ว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤต ยังคงมีความตั้งใจจะเป็นสมาชิก

2. ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ ความเป็นอิสระในการทำงานรองลงมา ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การตามลำดับแยกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติตนในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ สามารถการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ตามลำดับ

2.2 ด้านความเป็นอิสระในการทำงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติตนในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้อิสระในการทำงานภายใต้ระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ การปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานรองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนรองลงมา คือ มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.5 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ พอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล				
	B	Std. Error	สปส. Beta	t	Sig
(ค่าคงที่)	0.086	0.288	-	0.299	0.000
1. ความสำเร็จในงาน	-0.194	0.074	-0.182	-2.627**	0.010
2. ความเป็นอิสระในการทำงาน	0.424	0.066	0.444	6.401***	0.000
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.312	0.073	0.299	4.281***	0.000
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.160	0.087	0.159	1.828	0.070
5. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง	0.235	0.055	0.261	4.243***	0.000
หมายเหตุ:	$R^2 = 0.589$	$R^2 \text{ ปรับ} = 0.575$	F	= 42.335	

จากตารางพบว่า ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยพิจารณาจากค่าของตัวแปรปรับมาตรฐาน (Standardized Variables) ร้อยละ 57.50 – 58.90 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\beta_{\text{ความเป็นอิสระ}} = 0.444$, Sig. t = 0.000) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta_{\text{สัมพันธ์}} = 0.299$, Sig. t = 0.000) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ($\beta_{\text{ความคาดหวัง}} = 0.261$, Sig. t = 0.000) ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta_{\text{ความสำเร็จ}} = -0.182$, Sig. t = 0.010) กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความสำเร็จในงาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5$$

$$= 0.086 - 0.194 (\text{ความสำเร็จในงาน}) + 0.424 (\text{ความเป็นอิสระ}) + 0.312 (\text{ความสัมพันธ์}) + 0.235 (\text{ความคาดหวัง})$$

อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีต่อองค์การอยู่ในทิศทางที่ดีรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมกับองค์การต่อไป แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จในงาน และรวมถึงมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Newstrom and Davis (2002, p. 211) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมักจะทำให้เกิดการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามนโยบายขององค์การรวมถึงมีอัตราการลาออกต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ร้าเพยพล (2548, บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร

โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.27 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรียึดถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้ได้จึงเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานกับองค์การนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545, หน้า 23) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นทัศนคติ และความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถือ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความสื่อนิสัยต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ชูหวด และสิทธิชัย เอกอรรถมัยผล (2552, หน้า 64) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาลพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลด้านความเชื่อมั่นต่อองค์การและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555, หน้า 235-243) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความเชื่อมั่น และยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเป้าหมาย และค่านิยมของสถาบันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อารณ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเสมอ และเต็มใจ และพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545, หน้า 23) ที่กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อให้องค์การที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้องค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ชูหวด และสิทธิชัย เอกอรรถมัยผล (2552, หน้า 64) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาลพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555, หน้า 235-243) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความเต็มใจ และทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อสถาบันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อารณ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีความรู้สึกที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองและภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982, pp 17-18) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกของอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้อย่างภาคภูมิ พร้อมทั้งจะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ และไม่คิดเปลี่ยนงาน ย้าย หรือลาออก แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์การอื่น หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทินทิพย์ จันทวรรณ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง พบว่า ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในสถาบันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณ อารณ (2557) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุลนิตดา อภัยโส (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแปรสภาพ และบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนมพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ ความเป็นอิสระในการทำงานรองลงมา ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพรับผิดชอบหน้าที่ในการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องการการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด แต่อยู่ในกฎระเบียบขององค์การ คำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลัก และคาดหวังจะได้รับการตอบแทนจากการทำงานหรือจากองค์การเป็นลำดับสุดท้ายซึ่งถือเป็นค่านิยมและเป้าหมายหลักของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราธรณ์ ศรีเจริญ (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า บุคคลที่ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การจะพร้อมทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers, (1991, p.79) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น เชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ และของตนสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกัน ยอมเสียสละเวลา และความสนุกสนานตัว การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญามีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การโดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

2.1 ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบรรลุเป้าหมาย และมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982, pp. 20-23) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยความต้องการสำเร็จในงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การกล่าวคือ เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความภูมิใจ ทำให้รู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555, หน้า 235-243) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก วันชัย ศกุนตนาค (2555, หน้า 90-94) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นรากร งามคชสาร (2556, หน้า 74) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก วรณา อารณ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพบว่า ความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความเป็นอิสระในการทำงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติตนในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีความสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้อิสระในการทำงานภายใต้ระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, p. 47) ที่กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพในการทำงานสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า อิสระภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีการปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ลักษณะงานที่บุคลากรจะต้องติดต่อกับผู้อื่น เป็นความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาและนำการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัวสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจกันจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ต่อองค์กรธนาคารแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อารณ (2557) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน และงานที่ท้าทายจะเป็นแรงกระตุ้น และส่งเสริมสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรกร งามขसार (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อวารณ (2557) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรียังไม่พอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน และการพิจารณาความดีความชอบยังไม่เหมาะสมและยุติธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หรือได้รับผลตอบแทนจากการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และนรกร งามขसार (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้านรายได้ และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยพิจารณาจากค่าของตัวแปรปรับมาตรฐาน ร้อยละ 57.50 – 58.90 เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ด้านความสำเร็จในงาน กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ประสบความสำเร็จของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) ที่กล่าวว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและประสบผลสำเร็จ

บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความภูมิใจ ทำให้รู้สึกมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน

3.2 ด้านความเป็นอิสระในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระภาพในการทำงาน สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนด เวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงานทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่บุคลากรจะต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาและนำการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจกันสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2548) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง

3.4 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Newstrom and Davis (2002) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หรือได้รับผลตอบแทนจากการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนา ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขควรเพิ่มความเป็นอิสระในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเปิดโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้อำนาจของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากกว่าการสั่งการจากกระทรวงแล้วให้เจ้าหน้าที่นำไปปฏิบัติ โดยไม่ได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.2 ผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขควรพิจารณาคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละวิชาชีพให้มีความยุติธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำในเรื่องของรายได้ในแต่ละวิชาชีพให้เหลือน้อยที่สุด

1.3 ผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะการดูแลบรรจุเจ้าหน้าที่จบใหม่เป็นข้าราชการเพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความมั่นใจว่าการทุ่มเททำงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

1.4 ผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤตก็ยังทำให้เจ้าหน้าที่คงมีความตั้งใจจะเป็นสมาชิกต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี เช่น ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและความเป็นจริงเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กุลนัดดา อภัยโส. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำแปรสภาพและบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ โอสมอนวณิช. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพล ชันช้อย. (2557). Green S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499-510. วารสารเกษมบัณฑิต, 15, 140-144.
- นรากร งามชสาร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ประทีปทิพย์ จันทวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- มงคล ปันดี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนัสชัย ปันโต. (2550). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจัน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริลักษณ์ ชูทวด และ สิทธิชัย เอกอมัยผล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาล. วารสารสุขศึกษา, 32 (112), 19-32.
- เสาวลักษณ์ รำเพยพล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Newstrom, J.W., & Davis. K. (2002). **Organizational Behavior : Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22, 46-48.

ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบล
ศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

Factors Affecting Community Environmental Management Policy of Sri
Chiang Mai Sub-district Municipality, Nongkai Province

พีรพล ไทยทอง*
Peerapol Thaithong

Received: April 9, 2019 Revised: June 18, 2019 Accepted: June 21, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดของประชาชนเห็นต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่มีการจัดการอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับที่มีค่าสูงเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านระบบการจัดการ และด้านอุปกรณ์และยานพาหนะ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านรายได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.619 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.384

คำสำคัญ: การจัดการ, สิ่งแวดล้อมชุมชน, ปัจจัยที่ผล

* อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

ABSTRACT

This research aimed to study 1) public opinion on community environmental management policy in Sri Chiang Mai Sub-district Municipality, and 2) factors affecting community environmental management policy in Sri cheang Mai Sub-District Municipality. The population was people in Sri Chiang Mai Sub-district Municipality, Sri Chiang Mai District, Nhonng Kai Province. The samples was calculated from the recipe of Taro Yamane' formulation number 395. The instrument used to collect data was a questionnaire. The reliability was 0.89. Statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Multiple Regression Analysis.

The results are as follows: 1) Opinions on community environmental management policy in Sri Chiang Mai Sub-district Municipality as a whole and each aspect were at a high level. When considering each aspect, it was found that the level was high in all aspects. The highest average to lowest ranking were staff, the management system and equipment and vehicles, 2) the factors affecting community environmental management policy in Sri Chiang Mai Sub-district Municipality were the participation factors and the revenue factor. The coefficient of correlation (R) was 0.619. The coefficient of forecast (R^2) was 0.384

Keyword: Management, Environmental, Influence factors

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาสิ่งแวดล้อมในเมืองและชนบทมีแนวโน้มทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เช่น อากาศเป็นพิษ ขยะมูลฝอยการขยายตัวของชุมชนเมืองและการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจก่อให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอยน้ำเสีย ซึ่งในแต่ละปีหน่วยงานต่าง ๆ ต้องใช้งบประมาณสำหรับแก้ไขปัญหาล้างสิ่งแวดล้อมค่อนข้างสูงและเพิ่มขึ้นทุกปี ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งต่อความเดือดร้อนของชุมชนและมีแนวโน้มว่าจะรุนแรงและขยายพื้นที่ออกไปสู่สังคมชนบท ดังนั้น ทั้งในส่วนของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชนและประชาชนทุกคนต้องให้ความสำคัญ มีจิตสำนึกในการหาแนวทางการแก้ไขและยุทธวิธีรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถควบคุมจัดการกับปัญหาขยะมูลฝอยให้ลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด ปัญหาขยะมูลฝอยเป็นเงาตามตัวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลายพื้นที่ได้ประสบปัญหาไม่สามารถจัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการที่เหมาะสม และเกิดความขัดแย้งในการดำเนินการ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจำเป็นจะต้องได้รับการจัดการที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ปัญหาย้ายตัวและรุนแรงยิ่งขึ้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยกฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (คณะรัฐมนตรี, 2555, หน้า 1) ทั้งนี้ ปัญหาการจัดการและกำจัดขยะมูลฝอยเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งกำลังประสบอยู่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเก็บขนไม่หมด มูลฝอยตกค้าง วิธีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างไม่ถูกต้องหรือไม่มีที่ดินสำหรับการกำจัดขยะมูลฝอย ปัญหาเหล่านี้ เป็นปัญหาที่สะสมมานาน และมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของปริมาณขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ทำให้ประชาชนมีการจับจ่ายใช้สอยสินค้ามากขึ้น และเพิ่มปริมาณการผลิตมูลฝอย ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และบุคลากรของท้องถิ่น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการลงทุนและปรับปรุงระบบเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ (พิริยา วัชรไธย, 2556, หน้า 2)

ปัจจุบันเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ มีประชากร ทั้งสิ้น 31,735 คน แยกเป็น ชาย 15,741 คน หญิง 15,994 คน มีพื้นที่ประมาณ 24.55 ตารางกิโลเมตร (แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. 2561-2564) โดยมีชุมชนในเขตเทศบาลทั้งสิ้นจำนวน 38 ชุมชน และอำเภอศรีเชียงใหม่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจ ทำให้มีประชาชนที่อาศัยอยู่และผ่านไปมามีจำนวนมาก ปัญหาสิ่งแวดล้อมชุมชนที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้คือปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยเนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบกว้างขวาง มีรถเก็บขยะมูลฝอยจำนวน 10 คัน มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในพื้นที่ จำนวน 40 คน ซึ่งถือว่าน้อยมากกับจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ กับปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ซึ่งมีปริมาณขยะมูลฝอย จำนวน 23-25 ตันต่อวัน (กรมควบคุมมลพิษ, 2558, หน้า 58) สำหรับรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอย ใช้การวางถังรองรับขยะมูลฝอยตามริมถนนสายหลัก แล้วให้รถเก็บขยะมูลฝอยออกปฏิบัติงานจัดเก็บขยะตั้งแต่เวลา 04.00 น. ถึงเวลา 10.00 น. ของทุกวัน โดยนำขยะทั้งหมดที่เก็บได้ไปกำจัดที่บ่อฝังกลบของเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ และเนื่องจากเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่มีพื้นที่รับผิดชอบมาก จำนวนประชากรก็เพิ่มขึ้นทุกปี ขยะก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน จึงทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอเกิดขยะตกค้างเน่าเหม็น ลื่นเปื้อนน้ำมันเชื้อเพลิง สถานที่ทิ้งขยะใกล้เต็ม ต่อไปในอนาคตคงไม่เพียงพอที่จะใช้จัดเก็บขยะ และต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการจัดเก็บขยะมูลฝอยในแต่ละปี คณะผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้มีนโยบายในการบริหารจัดการขยะ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยร่วมกัน ตั้งแต่การการกำจัดขยะมูลฝอย การลดปริมาณขยะมูลฝอยในบ้านเรือนของตนเอง การคัดแยกขยะมูลฝอย รวมถึงการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอย โดยการนำขยะไปขายเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญที่น่าจะทำได้จะสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยของชุมชนลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ได้เห็นถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมชุมชนด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการขยะที่นับวันจะมีปัญหามากขึ้นเรื่อย ๆ จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ว่าประชาชนได้ปฏิบัติตามมากน้อยเพียงใด พฤติกรรมการจัดการขยะเป็นเช่นไร และจะอย่างไรให้ปริมาณขยะในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ลดน้อยลงได้ เพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานอื่นที่สนใจ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการขยะมูลฝอยทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์และยานพาหนะต่าง ๆ รวมถึงกระบวนการจัดการต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ เป็นเมืองที่สะอาด น่าอยู่ ไร้มลภาวะที่เป็นพิษต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

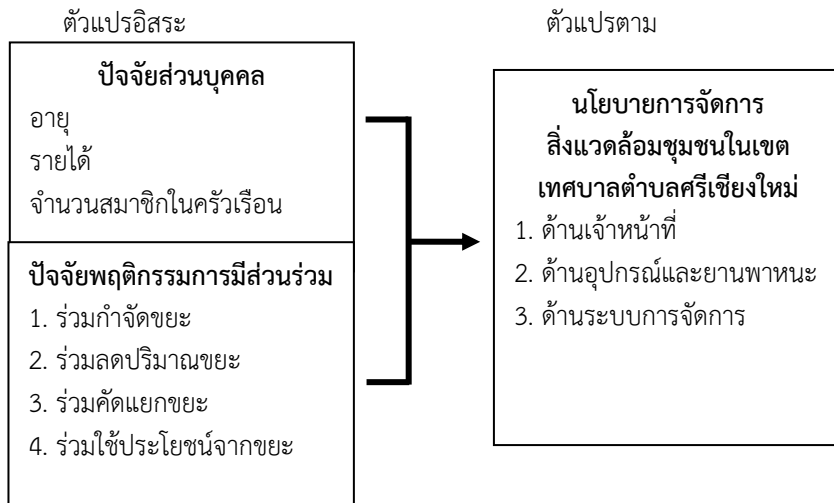
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
มุ่งศึกษาประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และปัจจัยพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ ฤาษุดา เทพยากุล (2555, หน้า 20) ได้แก่ 1) ร่วมกำจัดขยะ 2) ร่วมลดปริมาณขยะ 3) ร่วมคัดแยกขยะ 4) ร่วมใช้ประโยชน์จากขยะ ตัวแปรตาม ได้แก่ นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านอุปกรณ์และยานพาหนะ และด้านระบบการจัดการ
3. ขอบเขตด้านพื้นที่
มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
4. ขอบเขตด้านเวลา
กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2560 ถึง เดือน 31 มีนาคม 2561 รวมเวลา 6 เดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 31,375 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 395 คน โดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน่ (Taro Yamane) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (สุรพล พรหมกุล, 2554, หน้า 77)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออก 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) มีลักษณะคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีลักษณะคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยพิจารณาข้อความในแต่ละข้อที่เกี่ยวกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open Questionnaire)

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายข้อกับนิยามศัพท์เท่ากับ 0.67-1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านหมื่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

2.2.5 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตรวจสอบพิจารณาจัดพิมพ์และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน แล้วทำการแจกแบบสอบถามโดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้ฟังและให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 395 ฉบับ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและปัจจัยด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ และเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4.3 วิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนายการวิเคราะห์สมการถดถอยใช้การวิเคราะห์เชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ที่มีต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่

4.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ใช้การวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ พบว่า การจัดการที่มีต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีการจัดการอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับที่มีค่าสูงเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ รองลงมาคือ ด้าน

ระบบการจัดการ และด้านอุปกรณ์และยานพาหนะ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1) ด้านเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นมิตร ความสุภาพเรียบร้อย และเต็มใจบริการ รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่เก็บขยะมูลฝอยมีเพียงพอ 2) ด้านอุปกรณ์และยานพาหนะอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความทันสมัยของอุปกรณ์ เช่น สภาพรถบรรทุกขยะ ถังขยะ เป็นต้น รองลงมาคือ ตำแหน่งการวางถังบรรจุขยะมูลฝอยเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รถบรรทุกขยะมูลฝอยเพียงพอสำหรับการบริการจัดเก็บขยะ 3) ด้านระบบการจัดการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับปัญหาขยะและการรณรงค์ในเรื่องการคัดแยกขยะ รองลงมาคือ อัตราค่าบริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทิ้งกำจัดขยะ และพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมที่มีต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับที่มีค่าสูงเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด ได้แก่ ด้านร่วมใช้ประโยชน์จากขยะ ด้านร่วมคัดแยกขยะ ด้านร่วมลดปริมาณขยะ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านร่วมกำจัดขยะ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1) ด้านร่วมลดขยะ พบว่า พฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เก็บขยะรวบรวมใส่ถุง ผูกมัดถุงแล้วนำไปทิ้งในถังขยะที่เทศบาลเตรียมไว้ รองลงมาคือ ทิ้งขยะในถังขยะ 2) ด้านลดขยะ พบว่า พฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลีกเลี่ยงการซื้อสินค้าที่ไม่จำเป็นต้องใช้ประโยชน์ รองลงมาคือ เลือกใช้ถุงพลาสติกใส่สิ่งของใบใหญ่ใบเดียวมากกว่าใบเล็กหลาย ๆ ใบ 3) ด้านร่วมคัดแยกขยะ พบว่า พฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คัดแยกขยะทั่วไปออกจากขยะประเภทอื่น รองลงมา คือ คัดแยกขยะย่อยสลาย เช่น เศษอาหาร ออกจากขยะประเภทอื่น และ 4) ด้านร่วมใช้ประโยชน์จากขยะ พบว่า พฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขยะประเภทกระดาษ กล่องกระดาษ หนังสือพิมพ์ ทานนำไปขาย รองลงมาคือ นำขยะรีไซเคิล ที่คัดแยกไว้แล้วไปขายต่อ และมีการนำสิ่งของมาดัดแปลงด้วยวิธีต่าง ๆ ให้ใช้ประโยชน์ที่แตกต่างไปจากเดิม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่อิทธิพลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมกำจัดขยะ ร่วมลดปริมาณขยะ ร่วมคัดแยกขยะ และร่วมใช้ประโยชน์จากขยะ และปัจจัยด้านรายได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.826 และ 0.006 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.601 และ -0.150 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.619 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.384 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 38.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.672 และมีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 0.826 ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ นโยบายจัดการสิ่งแวดล้อม = $0.862 + 0.601$ (การมีส่วนร่วม) - 0.150 (รายได้) และมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ คือ ร้อยละ 10.63 เห็นว่า ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่เยาวชนให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน รองลงมาคือ ร้อยละ 8.86 เห็นว่าควรมีการใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผล

1. ความคิดของประชาชนเห็นต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ มีการจัดการอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับที่มีค่าสูงเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านระบบการจัดการ และด้าน

อุปกรณ์และยานพาหนะ และ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่มีต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาล ตำบลศรีเชียงใหม่โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณะนิจ โยธา (2555) ศึกษาเรื่อง “การจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเหล่า อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา” ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนความต้องการจัดการขยะในอนาคตประชาชนต้องมีส่วนร่วมกับเทศบาลในการจัดการขยะ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤาษุตา เทพยากุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาดนาเกาะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาดนาเกาะ อำเภอเบตง ในภาพรวมมีการจัดการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทัน ทับผึ้ง (2557) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลน้ำร้อน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ วงษ์อินทร์ (2556) ได้ศึกษา พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ มีการรณรงค์ให้ตระหนักถึงอันตรายและมลพิษจากขยะ เช่น มีการประสานงานกับผู้นำชุมชน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ครัวเรือนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลอย่างทั่วถึง ด้วยสาเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ประชาชนมีพฤติกรรมการจัดการขยะกับทางเทศบาลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (X_4) และปัจจัยด้านรายได้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.826 และ 0.006 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.619 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.384 และมีอำนาจในการพยากรณ์ การดำเนินนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 38.40 จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงว่า ทั้ง 2 ตัวแปร มีความสามารถพยากรณ์ได้ไม่ถึง ร้อยละ 50.00 นั้นแสดงว่ายังเหลือบางตัวแปรที่ยังไม่นำมาร่วมศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐวรรณ สุนทรวริทธิโชติ (2556) ที่ได้การศึกษาสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในเขตตำบลสามบัณฑิต: ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน พบว่า การมีส่วนร่วม การบำรุงรักษา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในตำบลสามบัณฑิต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกียรติกุล ถวิล (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม: กรณีศึกษา เขตลุ่มน้ำแม่กลอง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า รายได้ในครัวเรือนต่อเดือน มีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการขยะมูลฝอยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤาษุตา เทพยากุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาดนาเกาะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า รายได้ต่อครัวเรือน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนเข้าไปมีส่วนในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน เริ่มตั้งแต่ร่วมในการกำหนดปัญหาและความต้องการร่วมดำเนินการ การร่วมติดตามประเมิน การร่วมได้รับผลประโยชน์ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือเป็นส่วนหนึ่งของ นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาล ดังนั้นปัจจัยด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะจึงมีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาล และมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขต

เทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ พบว่า ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่เยาวชนให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน รองลงมาคือ เห็นว่าควรมีการใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐวรรณ สุนทร วริทธิโชติ (2556) ที่ได้การศึกษาสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในเขตตำบลสามัคคี: ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน มีข้อเสนอแนะ คือ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน จะต้องมีการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำรงอยู่คู่ชุมชนและพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญทับ ทับผึ้ง (2557) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน อำเภอเมือง จังหวัดตาก ผลการศึกษา พบว่า เสริมสร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะให้เกิดขึ้นกับประชาชนก่อน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกียรติกุล ถวิล (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม: กรณีศึกษา เขตลุ่มน้ำแม่กลอง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ควรมีการปลูกฝังทัศนคติการนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำอีกครั้ง เช่น การนำขยะประเภทขวดพลาสติกหรือขวดแก้วกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากจากการปลูกฝังจิตสำนึกตั้งแต่เด็ก จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมติดตัวของเด็กไปจนถึงผู้ใหญ่ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างยั่งยืนตลอดไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ด้านเจ้าหน้าที่ จากผลการศึกษาพบว่า นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่เก็บขยะมูลฝอยมีเพียงพอ ดังนั้นควรมีการเพิ่มพนักงานจัดเก็บขยะให้มากขึ้น

1.2 ด้านอุปกรณ์และยานพาหนะ จากผลการศึกษาพบว่า นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รถบรรทุกขยะมูลฝอยเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการจัดเก็บขยะ ดังนั้นควรมีการจัดหารถบรรทุกขยะไว้บริการเพื่อขนถ่ายขยะให้เพียงพอ

1.3 ด้านระบบการจัดการ จากผลการศึกษาพบว่า นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีเชียงใหม่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทิ้งกำจัดขยะ ดังนั้น ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดหาที่ดินที่เหมาะสมต่อการกำจัดขยะที่ไม่เป็นมลพิษต่อชุมชน

1.4 จากผลการศึกษาข้อเสนอแนะ ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่เยาวชนให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนทุกระดับชั้นควรแทรกเนื้อหาสาระวิชาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้เรียนเพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่เด็กและเยาวชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มพื้นที่ให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมเทศบาลทุกระดับ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีบทบาทเหมือนกันและแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก มากกว่าผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

2.3 ควรทำการวิจัยประเมินผลนโยบายว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใดโดยใช้รูปแบบ CIPP Model มาใช้ในการประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2558). คู่มือประชาชนการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธีและเพิ่มมูลค่า. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- เกียรติกุล ธิวล. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม: กรณีศึกษา เขตลุ่มน้ำแม่กลอง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คะนิงนิจ โยธา. (2555). การจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเหล่า อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ญาณนนท์ มงคุณ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ณัฐวรรณ สุนทรวริทธิโชติ. (2556). การศึกษาสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในเขตตำบลสามบัณฑิต: ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญทัน ทับผึ้ง. (2557). พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน อำเภอเมือง จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พิริยา วัชรไทย์. (2556). การจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเมืองแกลง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งอรุณ วงษ์อินทร์. (2556). พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤาษุตา เทพยากุล. (2555). พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนาะแมเราะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุรพล พรหมกุล. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าไหมพื้นเมืองกลุ่มเขมรถิ่นไทย

Identity and symbols of the ethnic Khmer in Thailand's silk weaving cloths *

ดวงเด่น บุญปก**
Duangden Boonpok

Received: February 20, 2019 Revised: May 9, 2019 Accepted: June 27, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการศึกษาเรื่องอัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าไหมพื้นเมืองของกลุ่มเขมรถิ่นไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร ภาคนาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า ผ้าไหมพื้นเมืองกลุ่มเขมรถิ่นไทยสามารถแบ่งกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มผ้าไหมทอลายแบบดั้งเดิม (ผ้าอัตลักษณ์) และกลุ่มผ้าไหมทอลายแบบประยุกต์ อัตลักษณ์ของผ้าไหมทอลายแบบดั้งเดิมมีรูปแบบกรรมวิธีการทอและคงลวดลายที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษไว้อย่างเคร่งครัด มีจำนวน 9 ชนิด ได้แก่ 1) ผ้าโฮล 2) ผ้ากะนีว (ผ้าหางกระรอก) 3) ผ้าอ้อมปรม 4) ผ้าอ่อนลูญซิม 5) ผ้าละเป็ก 6) ผ้าสมอ 7) ผ้าโนนดลอก (ผ้าทอ ยกดอก) 8) ผ้าสาคุ และ 9) ผ้าปะโบร์ ส่วนอัตลักษณ์ของผ้าไหมทอลายแบบประยุกต์มีโครงสร้างลายหลัก ได้แก่ ลายทาง ลายตาราง ลายร่างแห ลายขอ (ลายรูปตัว S) ลายโคม (รูปทรงสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัด) ลายประดิษฐ์ตามจินตนาการของช่างทอผ้า และลายผสมที่ผสมลวดลายต่างๆ ลวดลายที่ปรากฏบนผืนผ้าทั้งผ้าไหมแบบดั้งเดิมและผ้าไหมแบบประยุกต์ล้วนเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อความหมายเกี่ยวกับธรรมชาติ ความอุดมสมบูรณ์ ความสุข ความสวยงาม วิธีทางประเพณี ความคิด ความเชื่อ มุมมองเกี่ยวกับสิริมงคล ความเจริญ อำนาจ ความน่าเกรงขาม และความปลอดภัย

คำสำคัญ: อัตลักษณ์, สัญลักษณ์, ผ้าไหมพื้นเมืองเขมรถิ่นไทย

* บทความนี้นำเสนอข้อมูลบางส่วนจากงานวิจัยเรื่องผ้าทอพื้นเมืองของกลุ่มเขมรถิ่นไทย: มิติทางสังคมวัฒนธรรมและการสื่อความหมายของลายผ้าและลายเครื่องมือทอผ้า

** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

The objective of this article is to present the results of a research study on the identity and the symbolism of the silk weaving clothes of the ethnic Khmer in the northeast of Thailand. To obtain the research data, this qualitative research studied the related documents and field-work studies. The interviews as well as the participant observation were also employed.

The results found that the silk weaving clothes of the ethnic Khmer in Thailand can be divided into two groups which are; traditional pattern of silk weaving clothes and applied pattern of silk weaving clothes. The main identity of the traditional pattern of silk weaving clothes is that the original weaving process and patterns need to be strictly preserved, and it has been passed down from the weavers' ancestors to their descendants. There are nine types of the traditional pattern of silk weaving clothes as following; 1) Hol (Water flow), 2) Kaniew (Tangled thread), 3) Amprom (Dotted pattern), 4) Anluunsiem (Siam pattern), 5) Labuek (Perforated cloth), 6) Samau (*Terminalia bellirica*), 7) Chanod leak (Silk mantles), 8) Sakuu (Double pattern) and 9) Pabro (Bottom fabric of silk skirt). The key identity of the applied pattern of silk weaving clothes mainly have seven patterns which are; 1) Stripe pattern, 2) Grid pattern, 3) Net pattern, 4) Hook pattern or S-shaped pattern, 5) Diamond pattern, 6) Mixed-pattern (mixed of many several patterns) and 7) Artificial patterns depending on the weavers' imaginations. The patterns on both types of the silk weaving clothes are symbolic that represent nature and fertility, happiness and beauty. They also reflect the way of life, beliefs and perspectives, and also the concept of auspicious, prosperity, power and safety.

Keywords: Identity, Symbols, Silk cloths of the ethnic Khmer in Thailand

บทนำ

ชาวเขมรถิ่นไทย หมายถึง ประชากรกลุ่มชาติพันธุ์เขมรกลุ่มหนึ่งที่อยู่ในดินแดนประเทศไทยปัจจุบัน ในดินแดนเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ภาคพื้นทวีป คาบสมุทอินโดจีน หรือดินแดนแหลมทอง บรรพบุรุษของกลุ่มเขมรถิ่นไทยอยู่อาศัยในดินแดนดังกล่าวมาตั้งแต่ยุคอดีตในสมัยที่ยังไม่มีการแบ่งแยกพรมแดนและแบ่งเขตการปกครองเป็นประเทศไทย กัมพูชา ลาว และเวียดนาม ดังเช่นดินแดนและชาติรัฐในปัจจุบัน (บัญญัติ สาลี, 2545, หน้า 145-150) กลุ่มเขมรถิ่นไทยมีภาษาพูดเป็นของตนเอง เรียกว่า ภาษาเขมร จำนวนประชากรกลุ่มเขมรถิ่นไทยจากข้อมูลของโจซัวโปรเจก (Joshua Project, 2018) ระบุว่า มีจำนวนประมาณ 1,445,000 คน ประชากรกลุ่มเขมรถิ่นไทยจำนวนมากอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และจำนวนน้อยกว่าอาศัยอยู่ในพื้นที่บางส่วนของจังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี สระแก้ว ปราจีนบุรี และจันทบุรี



ภาพ 1 พื้นที่ของกลุ่มเขมรถิ่นไทยในประเทศไทย

ที่มา: Joshua Project, 2018

ชาวเขมรถิ่นไทยมีบรรพบุรุษเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เขมร พูดภาษาเขมร มีวัฒนธรรมเขมร บรรพบุรุษของชาวเขมรถิ่นไทยหรือชาวเขมรในอดีตได้เคยอยู่อาศัยและปกครองดินแดนที่เป็นดินแดนสองผา่งของเทือกเขาพนมดงรัก ดินแดนรอบทะเลสาบเขมร ดินแดนที่ราบลุ่มแม่น้ำโขงจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ภาคใต้ของประเทศลาวยาวลงไปจนถึงปลายแหลมอินโดจีนจนถึงดินแดนปากแม่น้ำโขงที่น้ำไหลลงสู่ทะเลจีนตอนใต้ซึ่งในปัจจุบันเป็นดินแดนภาคใต้ของประเทศเวียดนาม (นิคม มูลิกะคามะ, 2536, หน้า 50-61) ปัจจุบันชาวเขมรถิ่นไทยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในดินแดนส่วนล่างของภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรืออีสานใต้ของประเทศไทย ชาวเขมรถิ่นไทยเรียกตนเองว่า “ขแมร์” ตามจังหวัดที่อยู่ เช่น อยู่ที่จังหวัดสุรินทร์ เรียกว่า “ขแมร์สุรินทร์” อยู่ที่บุรีรัมย์ เรียกว่า “ขแมร์บุรีรัมย์” อยู่ที่ศรีสะเกษเรียกว่า “ขแมร์ศรีสะเกษ” และพวกที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นๆ ก็เรียกตามชื่อพื้นที่ที่อาศัยอยู่ ส่วนคำอื่นที่เรียกแบบภาพรวมของกลุ่มเขมรถิ่นไทยคือ “ขแมร์เลอ” หมายถึง “เขมรบน” “เขมรเหนือ” หรือ “เขมรสูง” เป็นการเรียกตามลักษณะพื้นที่ที่อาศัยอยู่ซึ่งเป็นที่ราบสูงตามแนวยกตัวของพื้นดินใกล้กับเทือกเขาพนมดงรัก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่ที่ราบสูงโคราช และมีคำภาษาเขมรเรียกชาวเขมรในประเทศกัมพูชาว่า “ขแมร์” และชาวเขมรในประเทศเวียดนามภาคใต้ว่า “ขแมร์กรอม” แปลว่า “เขมรล่าง” หรือ “เขมรต่ำ”

เป็นการเรียกตามพื้นที่ที่พวกขแมร์อาศัยอยู่ซึ่งมีลักษณะพื้นที่เป็นพื้นที่ราบลุ่มทะเลสาบเขมรและพื้นที่ราบลุ่มตามแนวแม่น้ำโขงและปากแม่น้ำโขง (ประกอบ ผลงาม, 2538, หน้า 3-4)

คำเรียกกลุ่มชนเขมรในภาษาเขมรว่า “ขแมร์” หรือภาษาไทยเรียกว่า “เขมร” ประกอบ ผลงาม (2538, หน้า 6-7) ได้สันนิษฐานว่าน่าจะเป็นคำที่เพี้ยนมาจากคำว่า “กุมาร” ที่แปลว่าทารกเพศชาย อันมีที่มาจากบันทึกของชาวจีนที่บันทึกว่าอาณาจักรตันกำเนิดเผ่าพันธุ์ของกลุ่มชนชาวเขมร คืออาณาจักรฟูนัน หรือ ฟูนาน อาณาจักรนี้มีเจ้าผู้ครองเป็นสตรีมีนามว่า “นางหลิวเย” (Liu-yeh) ได้แต่งงานกับพรหมณ์ชาวอินเดียชื่อ “ฮวนเตียน” (HunT’ian) ผู้เดินทางมาจากแดนไกล แต่ตำนานคล้ายคลึงกันนี้ในภาษาเขมรระบุว่าฝ่ายชายเป็นพรหมณ์ชื่อว่า “โกณฑัญญะ” (Kaundinya) ฝ่ายหญิงเป็นผู้นำแห่งเกาะโคกทลกลชื่อว่า “โซมา” (Soma) ทั้งสองสมรสกันและมีทายาทคนแรกเป็นเพศชาย ผู้คนทั้งหลายจึงเรียกว่า “กุมาร” (Kumar) แปลว่าทารกเพศชาย และเรียกกันอย่างแพร่หลายจนกลายเป็นคำเรียกเผ่าพันธุ์ที่เกิดขึ้นใหม่ว่าเผ่าพันธุ์ “Kumar” หรือ “Komar” และกลายเป็น “Khmer” ข้อสันนิษฐานอื่น ๆ คือ คำเรียก “ขแมร์-เขมร” ที่อ้างว่าเพี้ยนมาจากคำว่ากุมาร ชาวกัมพูชาเรียกตัวเองตามเสียงภาษาเขมรกลางว่า “คแม” เขียนเป็นภาษาเขมรว่า “แฆมร” คนเขมรถิ่นไทยออกเสียงว่า “คแมร” แบบมีเสียงท้าย “ร” แต่ภาษาเขมรปัจจุบันเสียงท้าย “ร” หายไป และในภาษาไทยเรียก “คแมร” ตามการออกเสียงของไทย เป็น “เขมร” การเรียกแบบนี้สันนิษฐานว่าน่าจะได้รับอิทธิพลจากภาษาไทยถิ่นเหนือตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย (ประกอบ ผลงาม, 2538, หน้า 6-7) ส่วนข้อสันนิษฐานอื่นพบว่าคำเรียก “เขมร” มาจากตำนานอาณาจักรเจนละ ที่กล่าวถึงบรรพบุรุษของชาวเจนละคือ “ฤษีกัมพู” (Kamba, Kambu) และ “นางอัปสรเมรา” หรือ “นางเขมรา” (Khemara) ด้วยชื่อของนางอัปสรเมรา หรือ นางเขมรานั้นอาจเป็นที่มาของคำว่า “ขแมร์” “เขมร” หรืออาจเป็นการประสมชื่อของฤษีกัมพูกับนางเมราจนกลายเป็น “ขแมร์” “เขมร” ตามเสียงคือ กัมพู+เมรา >กัมพู+เมอร์ >กัม+เมอร์ >ก+เมอร์ >เกเมอร์ >เขมร เพื่อสื่อว่ากลุ่มชนนี้เป็นลูกหลานที่สืบสายมาจากฤษีกัมพูและนางเขมรา (บุญเรือง คัชมาย์, 2546, หน้า 20)

ศานติ ภัคดีคำ (2549, หน้า 103) ยืนยันว่าชาวเขมรตั้งแต่สมัยก่อนเมืองพระนครเรียกตนเองว่า “เขมร” การตรวจสอบข้อมูลจากศิลาจารึกภาษาเขมรโบราณพบว่าหลักฐานเก่าแก่ที่สุดที่พบการใช้คำ “เขมร” พบในศิลาจารึกภาษาเขมรโบราณสมัยก่อนเมืองพระนคร ในศิลาจารึก Ka64 อายุราวพุทธศตวรรษที่ 12 ศิลาจารึกนี้ขุดพบที่บ้านเมลบ (เมลูบ) ตำบลโรกา อำเภอบึงเรียม จังหวัดไพรเวง อยู่ทางทิศตะวันออกของกรุงพนมเปญ ประมาณ 50 กิโลเมตร มีข้อความจารึกไว้ในบรรทัดที่ 13 ว่า “...กณุม เกมร โฆ โต...เทร ลี...” แปลว่า “...ข้ารับใช้ (ที่เป็น) ชาวเกมร (เขมร)...” ซึ่งคำว่า “กณุม เกมร” มีความหมายว่า “กณุม” คือ “ข้ารับใช้ (ข้า-ตัวข้า)” ส่วน “เกมร” คือ “ชาวเกมร (ชาวเขมร)” หลักฐานจากจารึกภาษาเขมรสมัยก่อนเมืองพระนคร ศิลาจารึก Ka64 จึงยืนยันได้ว่าชาวเขมรเรียกตัวเองว่า “เกมร (Kmer)” ซึ่งมีความหมายว่า “เกมร” หรือ “เขมร” มาตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 12 เมื่อภาษาไทยรับคำศัพท์ภาษาเขมรมาใช้ภาษาไทยจึงเขียนว่า “เขมร” ซึ่งตรงกับรูปเขียนในภาษาเขมรโบราณสมัยพระนคร แต่เนื่องจากภาษาไทยไม่มีเสียงพยัญชนะท้ายหรือเสียงตัวสะกด “ร (r)” ภาษาไทยจึงออกเสียงเป็นตัวสะกดแม่กน “น (n)” และในหนังสือไทยเก่าๆ พบว่าเขียนตามเสียงอ่านว่า “เขเมน” คำเรียกชนชาตินี้ว่า “แฆมร” (khmer) จึงเป็นคำที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเสียงและรูปเขียนมาจากคำภาษาเขมรโบราณ ส่วนคำภาษาไทยที่ออกเสียงว่า “เขเมน” เขียนว่า “เขมร” เป็นคำที่คนไทยใช้มาแต่ดั้งเดิม และคนไทยน่าจะรับคำนี้เข้ามาใช้เป็นคำในภาษาไทยจากคำศัพท์ภาษาเขมรโบราณสมัยหลังเมืองพระนคร (ศานติ ภัคดีคำ, 2549, หน้า 105)

กลุ่มชนชาวเขมรถิ่นไทยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท เป็นกลุ่มชนที่ค่อนข้างเคร่งครัดในการสืบสานประเพณี พิธีกรรมทางสังคม และวัฒนธรรมของกลุ่มชน เช่น ในช่วงเข้าพรรษามีประเพณีถือศีลทำบุญด้วยการนำอาหารไปถวายพระที่วัด 8 วัน หรือ 15 วัน ในช่วงออกพรรษามีประเพณีสารท ซึ่งประเพณีที่ปฏิบัติตามความเชื่อเรื่องผีบรรพบุรุษ มีพิธีไหว้ บรรพบุรุษ เรียกว่า “แซนโหม้นตา” เป็นการทำบุญอุทิศกุศลถึง

ญาติผู้ล่วงลับในช่วงวันแรม 15 ค่ำเดือน 10 ถึงวันขึ้น 1 ค่ำ เดือน 10 นอกจากนี้มีพิธีที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกของกลุ่มชนเรียกว่าพิธีมกัฏจองโต หรือพิธีสู่ขวัญ พิธีนี้แทรกอยู่ในงานมงคลต่างๆ เช่น งานมงคลสมรส งานทำขวัญนาคน โคนจุก ยกเสาเอก ขึ้นบ้านใหม่ ฯลฯ (บัญญัติ สาธิ, 2545, หน้า 145-150) ในเวลาที่เจ็บป่วยจะมีการรักษาแบบพื้นบ้านด้วยการจัดพิธีอมมัต เป็นการเชิญวิญญาณมาเข้าสู่ร่างเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วย และการแต่งกายเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของประเพณี พิธีกรรมทางสังคม ร่วมกิจกรรม และร่วมงานต่าง ๆ ทางสังคมนั้นเป็นสิ่งที่ชาวเขมรถิ่นไทยให้ความสำคัญกับการแต่งกายแบบพื้นเมืองด้วยผ้าทอของกลุ่มชน

ผ้าทอพื้นเมืองของกลุ่มเขมรถิ่นไทยเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นทางวัฒนธรรมของกลุ่มเขมรถิ่นไทย เป็นภูมิปัญญาของกลุ่มชนที่ได้รับการสืบทอดกันมานานจากรุ่นสู่รุ่น จากอดีตสู่ปัจจุบัน และมีการฟื้นฟูการผลิตผ้าทออันเป็นงานฝีมือของกลุ่มชนที่มีมาแต่โบราณให้เป็นที่รู้จัก ใช้งานได้จริงกับคนในยุคปัจจุบัน ผ้าที่เป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มได้รับการรื้อฟื้นทอขึ้นมาใหม่ เป็นการผลิตซ้ำ เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์ และสืบทอดวัฒนธรรมทางวัตถุของกลุ่มชนให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่องจากอดีตในสังคมปัจจุบัน การทอผ้าไหมมัดหมี่ของกลุ่มเขมรถิ่นไทยมีระบบมีขั้นตอน และกรรมวิธีที่ซับซ้อนตามความมุ่งหมายในการผลิตผ้าชนิดต่าง ๆ ผ้าทอพื้นเมืองของกลุ่มเขมรถิ่นไทยมีมากมายหลายชนิด เช่น ผ้าซุนตลิก ผ้าสมอ ผ้าอ่อนลู่ซิม ผ้าสาคุ ผ้ากะเนียว ผ้าระเบ็ก ผ้าอ้อมปรม ผ้าโฮล ผ้าปะโปร์ ผ้าปุม และผ้ามัดหมี่ลวดลายต่าง ๆ การศึกษาผ้าทอพื้นเมืองของกลุ่มเขมรถิ่นไทยในด้านรูปแบบการทอ ลักษณะลวดลายสามารถสืบสาวถึงที่มา ความหมายของผ้าชนิดต่าง ๆ การที่กลุ่มเขมรถิ่นไทยให้ความสำคัญกับการผลิตผ้านานาชนิด และผลิตลวดลายต่าง ๆ ทั้งงดงามออกมาได้อย่างมากมาย นอกจากความสวยงามของผ้าแล้ว ชนิดของผ้าและลายผ้าต่างๆจะเกี่ยวข้องกับการสื่อถึง หรือแสดงถึงระบบความคิด อัตลักษณ์ และสัญลักษณ์บางประการของกลุ่มเขมรถิ่นไทย การมีผ้าหลายชนิดและมีลวดลายหลากหลายแสดงให้เห็นถึงความเป็นมาอันยาวนานของวัฒนธรรมการทอผ้า การใช้ผ้า และการดำรงอยู่ของกลุ่มเขมรถิ่นไทยที่มีมายาวนานจนกลายเป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของกลุ่มชนและชาติไทย ผ้าทอพื้นเมืองนานาชนิด และความหลากหลายของลวดลายคือการสื่อถึงระบบความคิดที่มนุษย์แสดงออกในพื้นที่สาธารณะที่เชื่อมโยงกับความคิดทางสังคมในเรื่องสุนทรียะ การสื่อความหมายและการแต่งกายของบุคคลในสังคม (ชนิดา ตั้งถาวรศิริกุล, 2541, หน้า 2-5)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าทอพื้นเมืองกลุ่มเขมรถิ่นไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ปฏิบัติการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ สังเกต และมีส่วนร่วมในการทอผ้า สถานที่ทำการเก็บข้อมูลคือพื้นที่ที่มีการทอผ้าของกลุ่มชนชาวเขมรถิ่นไทยในเขตจังหวัดสุรินทร์ บุรีรัมย์ และศรีสะเกษ งานวิจัยได้กำหนดแผนการดำเนินงานสัมภาษณ์ช่างทอผ้าในพื้นที่ศึกษา ผู้เกี่ยวข้องกับงานทอผ้า ผู้มีประสบการณ์ ผู้มีความรู้เรื่องผ้ากลุ่มเขมรถิ่นไทย ประชาชนท้องถิ่น นักวิชาการ ฯลฯ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการนำข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ สังเกต และมีส่วนร่วมมาจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในกรณีที่ได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วนจากการเก็บข้อมูลในครั้งแรกจะมีการตรวจสอบข้อมูลและสัมภาษณ์ซ้ำในประเด็นที่ต้องการ ในส่วนของวิธีดำเนินการวิจัย กำหนดเป็น 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทอผ้าพื้นเมือง ผ้าทอของกลุ่มชาวไทยเชื้อสายเขมรในเขตอีสานใต้ และสื่อความรู้ต่าง ๆ 2) ขั้นปฏิบัติการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม สัมภาษณ์ช่างทอผ้า ผู้ใช้ผ้า ประชาชนท้องถิ่น รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนงานทอผ้า ในพื้นที่ศึกษาคือจังหวัดสุรินทร์ บุรีรัมย์ และศรีสะเกษ เช่น พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติจังหวัดสุรินทร์ หมู่บ้านทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา หมู่บ้านทอผ้าไหม

บ้านจันรม บ้านสวาย บ้านหนองครก บ้านตาแก้ว จังหวัดสุรินทร์ ศึกษาผ้าเชมที่ใช้อยู่ที่วัดสระกำแพงใหญ่ จังหวัดศรีสะเกษ หมู่บ้านทอผ้าไหมบ้านปราสาทเยอ บ้านทุ่งไชย จังหวัดศรีสะเกษ หมู่บ้านทอผ้าไหมบ้านหนองตะขบ บ้านสุขสมบูรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ฯลฯ 3) ชั้นวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากภาคสนาม นำข้อมูลไปวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ข้อมูล สร้างแฟ้มจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กำหนดไว้ เน้นวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผ้าของชาวเขมรถิ่นไทยเพื่อทำความเข้าใจกับระบบความคิดที่แฝงอยู่กับผ้าของกลุ่มชน และการสร้างสรรค์ลวดลายผ้า การสื่อความหมายจากลวดลายบนผืนผ้า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ตามแนวคิด-ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญลักษณ์และอัตลักษณ์ของศาสตราจารย์ ดร.ซจิซอว์ มาค โดยการนำข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ สังเกต มีส่วนร่วมมาวิเคราะห์และจัดกลุ่มหัวข้อตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในกรณีที่ได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วนจากการเก็บข้อมูลในครั้งแรกจะมีการตรวจสอบข้อมูลและสัมภาษณ์ซ้ำในประเด็นที่ต้องการ 4) ชั้นสรุปผลและนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์

ทฤษฎีและแนวคิดของโครงการวิจัย

การวิเคราะห์เรื่องอัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าและลายผ้าไหมพื้นเมืองของกลุ่มเขมรถิ่นไทยในบทความวิจัยนี้ได้ประยุกต์ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับสัญลักษณ์และอัตลักษณ์ (Symbols and Identity) ของซจิซอว์ มาค (Zdzisław Mach) นักสังคมวิทยาชาวโปแลนด์ ศาสตราจารย์ ดร. ด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ณ มหาวิทยาลัยยาเกิลลันสเกียโก (Uniwersytetu Jagiellonkiego) (ภาษาโปแลนด์) หรือมหาวิทยาลัยยาเกิลโลเนียล (Jagiellonian University) (ภาษาอังกฤษ) ศาสตราจารย์ ดร.ซจิซอว์ มาค มีชื่อเสียงด้านการศึกษาด้านอัตลักษณ์ (identity) ชาตินิยม (nationalism) กลุ่มชาติพันธุ์ย่อย (minorities) และความเป็นชาติพันธุ์ (ethnicity) พัฒนาการของพลเมืองยุโรป (the development of European citizenship) การย้ายถิ่นฐาน (migration) การสร้างอัตลักษณ์ (the reconstruction of identity) การกำเนิดชาติ ชาติพันธุ์และการประกอบสร้างอัตลักษณ์ (the ethnic origin of a nation and construction of identities)

การศึกษาเกี่ยวกับผ้าไหมทอมือของกลุ่มเขมรถิ่นไทยได้เน้นประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับสัญลักษณ์และอัตลักษณ์ตามแนวคิด-ทฤษฎีของศาสตราจารย์ ดร.ซจิซอว์ มาค ในประเด็นของการนำเสนออัตลักษณ์ความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เขมรว่ามี การแสดงออกเพื่อสื่อให้เห็นถึงตัวตนของกลุ่มอย่างไร ใช้สัญลักษณ์ใดในการสื่อความหมายแนวคิดของศาสตราจารย์ ดร.ซจิซอว์ มาค มองว่าการที่จะรู้ว่าใครเป็นใคร พวกเขาคืออย่างไร ให้อธิบายพวกเขาทำอะไร (who they are-through what they do) (Mach, 1993, pp. 22-23) อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มเขมรถิ่นไทยเป็นอย่างไร กลุ่มวัฒนธรรมเขมรถิ่นไทยใช้สัญลักษณ์ใดในการสื่อความหมายของกลุ่ม สัญลักษณ์ที่สมาชิกของกลุ่มได้สร้างขึ้นมาคือการสื่อถึงความคิดและความรู้สึกอย่างไร โดยที่ความคิดและความรู้สึกนั้นคือสิ่งที่อยู่ภายในใจคน เป็นนามธรรมที่ไม่อาจมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า ไม่อาจสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัส การแสดงออกด้วยการปฏิบัติ สร้างกิจกรรม การใช้สัญลักษณ์ การสร้างสิ่งที่เป็นวัตถุ สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคือการนำเสนอความคิดและความรู้สึกที่อยู่ภายในแสดงออกมาให้ปรากฏชัดอย่างเป็นรูปธรรมในลักษณะของการมีรูปร่าง รูปทรง เป็นวัตถุวิสัย เป็นกิจกรรมการแสดงออกทางสังคม มันคือสัญลักษณ์ที่ถูกวาดขึ้นมา ถูกสร้างขึ้นมา ถูกทำให้เป็นรูปร่างขึ้นมา ทำให้แลเห็นและจับต้องได้ เป็นการเปลี่ยนรูปแบบจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม แนวคิดเกี่ยวกับสัญลักษณ์ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในโลกแห่งสัญลักษณ์ เป็นสิ่งที่มนุษย์สมมุติขึ้นเพื่อให้เป็นที่เข้าใจ ยอมรับร่วมกัน การที่มนุษย์เห็นสัญลักษณ์ ตราสัญลักษณ์ เครื่องหมาย การแสดงออก การปฏิบัติใดแล้วเข้าใจว่ามีความหมายอย่างนั้นคือการสื่อความหมายด้วยสัญลักษณ์ ความคิด ความเข้าใจ การตระหนักรู้ของมนุษย์ล้วนสื่อผ่านสิ่งที่มนุษย์สมมุติขึ้นในรูปแบบต่างๆ เช่น ตัวอักษร ภาษา รูปภาพ รูปเคารพ ตราสัญลักษณ์ รูปแบบสถาปัตยกรรม วัตถุ รูปแบบศิลปะ ท่าทาง การแสดงออก ฯลฯ ล้วนมีสัญลักษณ์ที่สื่อถึงอัตลักษณ์ของความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาอัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าทอพื้นเมืองกลุ่มเขมรถิ่นไทยสามารถจำแนกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) อัตลักษณ์ของผ้าแบบดั้งเดิม 2) อัตลักษณ์ของผ้าแบบประยุกต์ และ 3) สัญลักษณ์และการสื่อความหมาย จากผลวิเคราะห์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) อัตลักษณ์ของผ้าแบบดั้งเดิม

ผ้าไหมแบบดั้งเดิมของกลุ่มเขมรถิ่นไทยที่มีอัตลักษณ์ทางลวดลายและรูปแบบการทอ ผ้าแบบดั้งเดิมหมายถึง ผ้าพื้นเมืองที่ต้องทอลายตามแบบดั้งเดิมเท่านั้น และต้องเป็นผ้าทอพื้นเมืองที่มีรูปแบบกรรมวิธีการทอที่สืบสานขนบเดิมของบรรพบุรุษไว้อย่างเคร่งครัด มีจำนวน 9 ชนิด ได้แก่ 1) ผ้าโฮล 2) ผ้ากะนิว (ผ้าหางกระรอก) 3) ผ้าอ้อมปรม 4) ผ้าอ่อนลู่ซิม 5) ผ้าละเบิก 6) ผ้าสมอ 7) ผ้าโหนดลอก (ผ้าทอยกดอก) 8) ผ้าสาคุ 9) ผ้าปะโบร์ ซึ่งผ้าแต่ละชนิดมีลักษณะเฉพาะที่สามารถศึกษาได้จาก ชื่อ กรรมวิธีการมัด การย้อม การทอ และลวดลาย

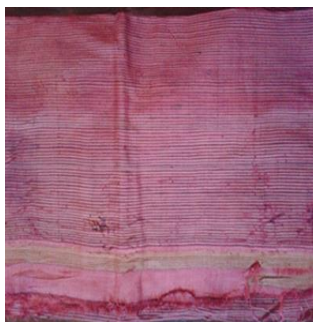
ผ้าโฮล เป็นภาษาเขมรหมายถึงน้ำไหล ผ้ามีลักษณะเป็นคลื่นเหมือนน้ำไหล ลายเป็นริ้วคล้ายลายใบไม้ที่เป็นริ้วต่อกันคันด้วยลายทางยาวเหมือนลำไม้ ในอดีตราชสำนักที่กรุงเทพฯ ส่งทอผ้าโฮลจากท้องถิ่นตามแบบที่ราชสำนักกำหนด ผ้าโฮลที่ทอตามแบบราชสำนักมีลักษณะเป็นลายริ้ว เมื่อชาวท้องถิ่นทอผ้าแบบผ้าโฮลใช้เองต้องดัดแปลงผ้าโฮลให้แตกต่างจากผ้าที่ทอให้กับราชสำนัก โดยช่างทอได้ปรับลายริ้ว เลื่อนลายให้เฉียงออกมาเหมือนใบไม้เพื่อให้ต่างจากลายราชสำนัก (วีรธรรม ตระกูลเงินไทย, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2559) **ผ้ากะนิว** เป็นชื่อท้องถิ่นของกลุ่มเขมรถิ่นไทย คนไทยในถิ่นอื่นจะรู้จักผ้าชนิดนี้ว่า "ผ้าหางกระรอก" (กรมหม่อมไหม, 2559, หน้า 74) คำว่ากะนิวในภาษาเขมรถิ่นแปลว่าพันกัน เป็นการบอกถึงกรรมวิธีการใช้เส้นไหมเส้นพุ่งต่างสีกันมาควบกันเพื่อทอเป็นผ้า เมื่อทอออกมาเป็นผืนผ้าจะทำให้เกิดการเกลือบสี ผ้ากะนิวที่ทอสีล้วนนิยมใช้ปูเป็นโคงกระเบน เช่น "ผ้าม่วง" คือผ้ากะนิวในอีกลักษณะหนึ่ง **ผ้าอ้อมปรม** มีความโดดเด่นในรูปแบบการมัดหมี่และการทอ เป็นการมัดหมี่สองทางทั้งเส้นยืนและเส้นพุ่ง รูปแบบการมัดหมี่สองทางเป็นวิธีการมัดหมี่ที่พบเพียง 4 ประเทศเท่านั้น คือ ประเทศจีน อินเดีย อินโดนีเซีย และญี่ปุ่น ผ้าอ้อมปรมของกลุ่มเขมรถิ่นไทยมีอัตลักษณ์ที่ทำให้เส้นพุ่งและเส้นยืนมีสีตัดกันเป็นเครื่องหมายบวก (+) เป็นลายคล้ายจุดปะไปทั่วทั้งผืนผ้า **ผ้าอ่อนลู่ซิม** หรือผ้าลายอันลูน เป็นผ้าลายทางยาวใช้ไหมสลักสีกันเป็นเส้นพุ่งและเส้นยืน ทอให้เกิดเป็นลายทางยาว หรือลายริ้ว ชื่อของผ้าว่า ผ้าอ่อนลู่ซิม เป็นภาษาเขมรถิ่น มีคำว่า "ซิม" หมายถึง "สยาม" สันนิษฐานได้ว่าอาจเกี่ยวข้องกับรูปแบบเดิมที่เป็นผ้าราชสำนักที่สั่งทอจากท้องถิ่น แต่ต่อมาชาวท้องถิ่นดัดแปลงการทอลายให้ต่างไปจากแบบลายของราชสำนักเพื่อให้คนท้องถิ่นสามารถใช้ผ้านั้นได้ ร่องรอยการดัดแปลงลายจึงคงเหลือในคำเรียกชื่อของผ้า (วีรธรรม ตระกูลเงินไทย, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2559) ในกัมพูชามีผ้าชื่อว่า ซัมปอตอันลูน (Sampot anlunh) และ ซัมปอตโฮลอันลูน (Sampot hol anlunh) เป็นผ้านุ่งสตรีลายทาง หรือลายทางสลับกับลายคันให้เป็นช่องคล้ายตารางหมากรุก (Green, 2003, p.164)

ผ้าละเบิก เป็นผ้าทอลายตารางหมากรุก ใช้สีตัดกัน หากพื้นแดงดอกต้องขาว ละเบิก แปลว่าอ้า หรือเปิดออก เป็นการบอกรูปแบบการทอที่เกิดจากการใช้ตะกอจำนวน 4-12 ตะกอดึงไหมเส้นยืนให้เปิดอ้าออกขึ้นลงสลับกันเพื่อสอดไหมเส้นพุ่งเข้าไปให้ผ้าเกิดลายนูนกระจายทั่วทั้งผืนผ้า **ผ้าสมอ** เป็นผ้าลายตารางเล็ก ๆ สีสอกซ้ำคล้ายๆ ใช้วิธีทอสลับสีเส้นยืนกับเส้นพุ่ง สีที่นิยมนามาสลับได้แก่ สีดำ สีเขียวขี้ม้า สีเหลืองแก่ สีแดงเข้ม สีที่เป็นโทนเด่นของผ้าคือสีเขียวเข้มที่ได้มาจากการย้อมด้วยสีธรรมชาติจากเปลือกและผลของต้นสมออีกจึงเรียกผ้าชนิดนี้ว่าผ้าสมอ **ผ้าโหนดลอก** (ผ้าทอยกดอก) เป็นผ้าที่ทอยกดอกในตัว นิยมสีล้วน ใช้ตะกอหลายตะกอยกเพื่อให้เกิดลายดอกยกนูนบนผืนผ้า ลายดอกที่นิยมคือลายดอกจัน ดอกแก้ว เรียกชื่ออื่นว่าผ้าเก็บ หรือผ้าเกื้อ ทอแล้วนำไปใช้เลย หรือทอแล้วนำไปย้อมสีล้วนอีกที มีหลายสี เช่น สีครีม สีดำ สีม่วง สีนํ้าเงิน ผู้สูงวัยนิยมนำไปทำเป็น

ผ้าเปียงหรือหม่มเป็นสไบเฉียงป่า **ผ้าสาकु** หรือสะคุ เป็นผ้าที่มีลักษณะลายตัดกันเป็นคู่ เกิดจากการทอสลับลีกัน ทั้งเส้นพุ่งและเส้นยืนให้เกิดลายเส้นคู่ตัดกัน และเกิดเป็นลายตาราง ลายเส้นคู่จึงกลายเป็นที่มาของชื่อสาकु หรือ สะคุ ผ้าสาकुลายตารางเล็กเรียกว่า สาकुตุง ผ้าสาकुลายใหญ่เรียก สาคุธม **ผ้าปะโบร์** เป็นผ้าทอพิเศษเพื่อมาต่อชายผ้าซิ่น ปะโบร์แปลว่า ริม หรือ ขอบ ผ้าชนิดนี้มีความกว้างประมาณหนึ่งคืบ นิยมทอให้เนื้อหนาเพราะต้องไว้ต่อชายผ้าซิ่นให้ตัวผ้าซิ่นทนทานไม่หลุดลุ่ยง่าย



ผ้าโฮล



ผ้าอันลูลูซิม



ผ้าฝ้ายอมปรม



ผ้าละเบิก



ผ้ากะนิว



ผ้าสมอ

ภาพ 2 ภาพตัวอย่างผ้าอัตลักษณ์หรือผ้าแบบดั้งเดิมของกลุ่มเขมรถิ่นไทย ผ้าโฮล ผ้าอันลูลูซิม ผ้าฝ้ายอมปรม ผ้าละเบิก ผ้ากะนิว และผ้าสมอ

2) อัตลักษณ์ของผ้าแบบประยุกต์

ผ้าไหมมัดหมี่แบบประยุกต์ของกลุ่มเขมรถิ่นไทยมีหลากหลายแบบ อัตลักษณ์ของผ้าคือมีโครงสร้างลาย โครงสร้างลายหลักได้แก่ ลายทาง ลายตาราง ลายร่างแห ลายขอ ลายโคม ลายประดิษฐ์ ลายผสม โครงสร้างลายทางคือลายตามแนวตั้ง แนวราบ ลายตาราง เช่น ลายผ้าขาวม้าและผ้าโสร่งของผู้ชายมีทั้งลายทาง และลายตาราง โครงสร้างลายแบบร่างแห หมายถึงลายที่มีโครงสร้างแบบร่างแหที่เป็นอุปกรณ์ในการจับปลา ลายที่อยู่ในกลุ่มนี้จะ มีเส้นลายในแนวเฉียงทั้งด้านซ้ายและด้านขวาไขว้ตัดกันตลอดทั่วทั้งผืนผ้า โครงสร้างลายแบบลายขอ เป็นลายที่มี ลักษณะคล้ายตะขอ มีลักษณะงอในส่วนปลาย หรือม้วนในส่วนปลาย คล้ายตะขอสร้อย หรือมีรูปร่างคล้ายอักษร S ในภาษาอังกฤษ โครงสร้างลายแบบลายโคมหมายถึงกลุ่มลายที่มีลักษณะโครงสร้างลายอยู่ในกรอบของรูปทรงสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัด โครงสร้างลายแบบลายประดิษฐ์ คือลายที่หลากหลายไม่จำกัดรูปแบบ ตามความชอบจินตนาการ และฝีมือของช่างทอผ้า อาจเป็นลายดอกไม้ ลายสัตว์ ลายต้นไม้ ลายคน ลายเทียน ลายรูปทรงต่างๆ

และโครงสร้างลายแบบลายผสมคือการผสมลวดลายทั้งหมดตามที่กล่าวมาแล้ว ตามจินตนาการ ความชอบ ความนิยม หรือสุดแล้วแต่ฝีมือของช่างทอผ้าที่จะคิดค้นประดิษฐ์และจัดวางลวดลาย



ผ้าลายแนวตั้ง



ผ้าลายแบบร่างแห



ผ้าลายแบบลายขอ



ผ้าลายแบบลายโคม



ผ้าลายประดิษฐ์ลายช้าง



ผ้าลายผสม

ภาพ 3 ภาพตัวอย่างลายผ้าตามโครงสร้างลาย ผ้าลายแบบลายทาง ลายร่างแห ลายขอ ลายโคม ลายประดิษฐ์ และลายผสม

3) สัญลักษณ์และการสื่อความหมายจากลวดลายผ้า

ลวดลายที่ปรากฏบนผืนผ้าล้วนเป็นสัญลักษณ์ที่ช่างทอผ้ากำหนดขึ้นเพื่อสื่อถึงความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก มุมมอง โลกทัศน์ และความเข้าใจของคนท้องถิ่น ลวดลายที่ประดิษฐ์ มัดลาย และทอผ้าให้เกิดลวดลายที่สวยงาม นอกจากจะเป็นที่นิยม ลวดลายยังแฝงไว้ด้วยความเชื่อบางประการ ผลการสัมภาษณ์ช่างทอผ้าพบว่า ลวดลายดอกดาวเรืองเชื่อว่าสื่อถึงความเจริญรุ่งเรืองตามชื่อของดอกไม้ ลวดลายดอกมะเขือ ลายดอกโสน ลายดอกไม้ ลายผลไม้ต่าง ๆ เชื่อว่าสื่อถึงความอุดมสมบูรณ์ของท้องถิ่นที่เต็มไปด้วยพืชพรรณธรรมชาติซึ่งเป็นแหล่งอาหาร แหล่งให้ร่มเงา แสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ เช่น ลายต้นไผ่ ลายต้นสน ลวดลายเกี่ยวกับนกยูงรำแพน นอกจากสื่อถึงความงามแล้วยังสื่อถึงความสุข เพราะนกยูงจะรำแพนในเวลาที่มีความสุข เป็นการกระตุ้นความสนใจดึงดูดเพศตรงข้าม ผู้ที่สวมใส่ผ้าไหมลายนกยูงรำแพนเป็นการแสดงให้เห็นถึงความงามของตนอันมีเสน่ห์แก่เพศตรงข้ามเฉกเช่นนกยูงรำแพน การตีความของชาวบ้านบางกลุ่มระบุว่าลายนกยูงเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อถึงพระอาทิตย์ กระต่ายสื่อถึงพระจันทร์ ลายผีเสื้อเป็นสัตว์ปีกที่สวยงาม ผีเสื้อโบยบินไปมาได้อย่างอิสระเสรี ผีเสื้อจึงเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อถึงความงามและอิสรภาพ เมื่อมีความงามและอิสรภาพแล้วย่อมมีความสุขตามมา (ตี บุญบุญญา, 2559, สัมภาษณ์) ผ้าลายไถ่นั้นตามสุภาษิตไทย “ไถ่ถามเพราะชน คนงามเพราะแต่ง” ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าไถ่เป็นสัตว์ที่มีปีกสวยงาม คนก็ชอบแต่งตัว รักสวยรักงาม ลายไถ่จึงปรากฏบนลายผ้าให้พบเห็นอยู่เสมอ ลายช้างเกี่ยวข้องกับความยิ่งใหญ่ อำนาจ บารมี ยศถาบรรดาศักดิ์ ความเจริญ ในท้องถิ่นสุรินทร์ช้างเป็นสัตว์

สัญลักษณ์ของจังหวัด ลายผ้าแสดงถึงความเคลื่อนไหว กระฉับกระเฉง เจริญก้าวหน้าไปได้ไกล ส่วนลายงูเหลือมแสดงถึงอำนาจ เป็นที่น่าเกรงขาม ลายนาครสื่อถึงผู้พิทักษ์ผู้คุ้มครอง ผู้อำนวยการ การให้น้ำ และให้ฝน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกรีน (Green, 2008, pp.127-128) ที่พบว่าลายผ้าไหมมัดหมี่ของกลุ่มชาติพันธุ์เขมรลายนาคนั้นเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองปกป้องรักษา เช่น นาคปกป้องวัด ปกป้องพระพุทธศาสนา ลายนาครเกี่ยวกับน้ำ ความชุ่มชื้น ความเจริญรุ่งเรือง ความอุดมสมบูรณ์ เพราะมีน้ำสำหรับการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค

อภิปรายผล

เรื่องราวของผ้าเป็นเรื่องราวของการถ่ายทอดวัฒนธรรม การแสดงอัตลักษณ์ และการสื่อความหมายโดยใช้ผ้าเป็นสัญลักษณ์ ข้อมูลจากเอกสารโบราณจากบันทึกของนักเดินทางจีนจูตาทวน (Zhou Daguan) เป็นหลักฐานยืนยันได้ว่ากลุ่มชนชาติที่อาศัยอยู่บริเวณพื้นที่ชายขอบของประเทศไทยและประเทศกัมพูชายุคปัจจุบันมีฝีมือในการทอผ้ามาแต่อดีต จูตาทวนได้เดินทางมาเยือนอาณาจักรเขมรโบราณในช่วง ค.ศ. 1296-1297 จูตาทวนได้บันทึกไว้ว่าชาวสยามที่อาศัยอยู่บริเวณชายขอบและในเขตเมืองพระนครได้ทอผ้าไหมให้ชาวเขมรโบราณใช้ แสดงว่าในยุคนั้นชาวสยามโบราณทอผ้าให้ชาวเขมรโบราณใช้ ต่อมาในยุคกรุงศรีอยุธยาถึงกรุงรัตนโกสินทร์ สมัยรัชกาลที่ 5 มีหลักฐานระบุว่าราชสำนักสยามได้รับวัฒนธรรมเรื่องผ้าชั้นสูงมาจากกลุ่มเขมรเนื่องจากกลุ่มชนชาวเขมรได้ทอผ้าให้กับราชสำนักสยาม และราชสำนักสยามสั่งทอจากหัวเมืองเขมร หรือกัมพูชา และสั่งทอจากหัวเมืองที่ชาวเขมรถิ่นไทยในปัจจุบันอาศัยอยู่ ผ้าชั้นดีหรือผ้าชั้นสูงจึงมาจากหัวเมืองต่างๆ ที่มีหน้าที่ทอผ้าและส่งผ้าถวายราชสำนักสยาม กษัตริย์สยามจะพระราชทานผ้าให้ขุนนางตามตำแหน่งยศศักดิ์ที่ต้องได้รับผ้าเบี่ยงหวัดรายปี ผ้าตระกูลเขมร เช่น ผ้าสมปักปุมนั้น เป็นผ้าที่ทอส่งมาจากกัมพูชา ในยุคนั้นประชาชนเขมรใช้ผ้าปุมนุ่งห่มทั่วไปเป็นผ้าพื้น ๆ แต่ในเมืองสยามกลับกลายเป็นผ้าที่ต้องนุ่งตามตำแหน่งยศศักดิ์ ดังนั้นเส้นทางการพัฒนาการทอ การผลิต การใช้ผ้าไหมตระกูลเขมรจึงย้อนกันไปมาระหว่างราชสำนักสยาม กัมพูชา และกลุ่มชาวเขมรถิ่นไทย แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของสามกลุ่มวัฒนธรรม (สยาม กัมพูชา เขมรถิ่นไทย) การที่ราชสำนักสยามสั่งทอผ้าจากกลุ่มเขมรถิ่นไทย แสดงว่าราชสำนักพอใจในฝีมือการทอผ้าของชาวเขมรถิ่นไทย และอาจนับได้ว่ากลุ่มทอผ้าชาวเขมรถิ่นไทยเป็นช่างทอผ้าให้หลวงแต่อยู่อาศัยในหัวเมือง (ต่างจังหวัด) ในส่วนของช่างทอผ้าท้องถิ่นของกลุ่มเขมรถิ่นไทยนั้นได้ทอผ้ารับใช้ราชสำนักอยู่หลายครา แต่การทอผ้าแบบราชสำนักเพื่อใช้คนท้องถิ่นซึ่งเป็นราษฎรธรรมดาสามัญใช้นั้นย่อมผิดธรรมเนียม ทางออกของการทอผ้าแบบราชสำนักเพื่อใช้ในท้องถิ่นต้องดัดแปลงให้ผ้านั้นแตกต่างจากผ้าที่ทอให้ราชสำนัก ผ้าท้องถิ่นบางชนิดที่ถูกดัดแปลงจากผ้าราชสำนักได้กลายเป็นผ้างดงามในวัฒนธรรมท้องถิ่นของกลุ่มเขมรถิ่นไทย ดังเช่น ผ้าโฮล และผ้าอ่อนลูญซิม ฯลฯ ดังนั้นประวัติศาสตร์การใช้ผ้าของกลุ่มชนชาวสยาม ชาวเขมรกัมพูชา และชาวเขมรถิ่นไทยได้แสดงให้เห็นถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมด้านการทอผ้าและการใช้ผ้าที่ต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาอย่างยาวนาน

ในปัจจุบันการนุ่งห่มด้วยผ้าโบราณหรือการแต่งกายเลียนแบบโบราณมีความหมายอย่างมากในเรื่องของสัญลักษณ์และอัตลักษณ์ที่เป็นการแสดงออกถึงความเป็นไทย ความเป็นชาติ ผ้ากลายเป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติ เป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ ผ้ายังคงมีคุณค่าต่อคนในสังคมไทยอยู่เสมอแม้ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนไป ในอดีตคุณค่าของผ้าคือสัญลักษณ์ที่ถูกกำหนดให้คนนุ่งตามฐานันดรศักดิ์ แต่ในปัจจุบันความสำคัญแบบเดิมได้พ้นสมัยไปแล้ว การสวมใส่ผ้าโบราณของคนยุคปัจจุบันมีความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่สื่อถึงความดี มีระดับ มีรสนิยม สื่อถึงความเหนือกว่าผู้อื่น เหนือกว่าคนธรรมดาสามัญทั่วไป ในพื้นที่บ้านท่าสว่าง จังหวัดสุรินทร์มีการรื้อฟื้นการทอผ้าชั้นสูงตามแบบโบราณโดยกลุ่มทอผ้าจันทร์โสมมาด้วยการทอผ้าไหมยกทองที่ใช้ไหมน้อยหรือไหมเส้นเล็กละเอียดที่ผ่านการย้อมสีธรรมชาติมาแล้วถักทอกับกะไหล่ทอง (เส้นสีทอง) ที่สั่งนำเข้าจากประเทศอินเดียทอแทรกให้เกิดลายยกดอก เป็นการทอผ้าที่ใช้เทคนิคการจกผ้าผสมกับเทคนิคการยกผ้าด้วยการใช้ตะกอจำนวน

700-1,500 ตะกอน ทำให้ผ้ามีความงดงามเป็นพิเศษและมีลวดลายสลับซับซ้อน เป็นกรรมวิธีการทอชั้นสูงที่มีความละเอียดวิจิตรบรรจงยุ่งยาก ใช้เวลานานและใช้งบประมาณสูงมาก การทอผ้าชั้นสูงตามชนบทโบราณเป็นการสร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นให้กับกลุ่มทอผ้าจันทรีโสมา เป็นสิ่งที่ช่างทอผ้าชาวบ้านทั่วไป โรงงานทั่วไป หรือเทคโนโลยีเครื่องทอที่ทันสมัยไม่สามารถทำได้ การสวมใส่ผ้าทอแบบโบราณจากกลุ่มทอผ้าจันทรีโสมา หรือนุ่งห่มเลียนแบบโบราณในยุคปัจจุบันกลายเป็นความนิยม การรื้อฟื้นผลิตผ้าโบราณขึ้นมาใหม่จึงมีใช้การผลิตขึ้นเพียงเพื่อชื่นชมความงามเท่านั้น ผ้าโบราณถูกผลิตขึ้นมาใหม่เพื่อใช้งาน เพื่อสร้างคุณค่าแห่งเกียรติยศ คุณค่าทางอัตลักษณ์ การสวมใส่ผ้าโบราณเป็นสื่อสัญลักษณ์ที่สามารถบ่งบอกถึงคุณค่าของสิ่งที่เคยสูญหาย มีน้อย หรือหายากในยุคอดีตที่คนในปัจจุบันสามารถไขว่คว้ากลับมาใช้ได้ การดำรงอยู่ของผ้าโบราณในยุคใหม่แสดงให้เห็นว่าผ้าโบราณยังคงมีคุณค่าและมีมูลค่าที่ได้รับการสืบทอดต่อกันมาและน่าจะเป็นสิ่งที่คงอยู่คู่สังคมไทยในทุกยุคสมัย

สรุป

การศึกษาอัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของผ้าทอพื้นเมืองกลุ่มเขมรถิ่นไทยพบอัตลักษณ์ของผ้าแบบดั้งเดิม อัตลักษณ์ของผ้าแบบประยุกต์ สัญลักษณ์และการสื่อความหมายจากลวดลายผ้า การมีผ้าชิ้นใหม่งดงามที่ทอเองไว้ นุ่งออกงานนอกบ้านแสดงถึงความวิริยะอุตสาหะของผู้หญิงบ้านนั้น การนุ่งห่มของผู้ชายนั้น ผู้ชายนุ่งโสร่ง นุ่งผ้าขะม้า นุ่งโสร่ง และใช้ผ้าขะม้าคาดพุง คล้องคอ และพาดใหญ่ ผู้ชายวัยหนุ่มใหญ่ ถึงสูงวัยนิยมนุ่งโสร่งโทนสีเข้ม สีที่ไม่ฉูดฉาด ส่วนผู้ชายวัยหนุ่มน้อยนิยมนุ่งโสร่งสีสดใส การนุ่งชินของผู้หญิงนิยมทอผ้าไหมมัดหมี่นุ่งเป็นชิน ผู้หญิงสูงวัยนิยมนุ่งชินสีเข้ม หญิงสาวนิยมนุ่งชินสีสดใส การแต่งกายไปวัด ไปทำบุญ ร่วมงานพิธีมงคลผู้หญิงมักจะห่มผ้าสไบเฉียงป่า การใช้ผ้าเพื่อแสดงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของผ้าพบว่าการใช้ผ้าโบราณยังคงมีคุณค่ากับวิถีชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน การนำผ้าโบราณมาใช้งานของคนยุคปัจจุบันนั้นใช้ตามจุดประสงค์เฉพาะกิจ เช่น นุ่งห่มผ้าโบราณเพื่อถ่ายภาพไว้เป็นที่ระลึก การนุ่งห่มผ้าโบราณในกิจกรรมทางวัฒนธรรม การแต่งกายย้อนยุคในเทศกาลงานประเพณีต่างๆ การแต่งกายด้วยผ้าทอโบราณในงานสำคัญของชีวิต “งานแต่งงาน” ได้รับความนิยมจากกลุ่มผู้มีฐานะในสังคมไทยมาช้านาน ด้วยความงามของผ้า เครื่องประดับ และการแต่งให้ครบชุดตามแบบโบราณจะช่วยเสริมคุณค่า แสดงถึงความมีระดับ การแต่งกายด้วยผ้าทอพื้นเมืองคือจุดเด่น กลายเป็นอัตลักษณ์สำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น

ลวดลายของผ้าอัตลักษณ์ หรือผ้าแบบดั้งเดิม เป็นผ้าพื้นเมืองที่ต้องทอลายให้ได้ตามแบบดั้งเดิมเท่านั้น ผ้าทอแบบดั้งเดิมต้องมีรูปแบบการทอและมีลักษณะลายที่สืบสานของเดิมของบรรพชนไว้อย่างเคร่งครัด ลวดลายของผ้าแบบประยุกต์จะมีหลากหลายลายมากกว่าลวดลายของผ้าแบบดั้งเดิม ผ้าแบบประยุกต์มีโครงสร้างลวดลายหลักเป็นลายทางตามแนวดิ่ง แนวราบ เป็นลายตาราง ดังเช่นลายตารางของผ้าขาวม้า ลายตารางของผ้าโสร่ง โครงสร้างลายสำคัญอื่น ๆ ได้แก่โครงสร้างลายแบบร่างแห ซึ่งเป็นลายในแนวเฉียงทั้งด้านซ้ายและด้านขวาไขว้ตัดกันตลอดทั่วทั้งผืนผ้า โครงสร้างลายแบบลายขอ เป็นลายที่มีลักษณะคล้ายตะขอ มีลักษณะงอในส่วนปลาย คล้ายตะขอสร้อย หรือคล้ายเบ็ดตกปลาเรียงต่อกัน โครงสร้างลายแบบลายโคมคือจำพวกลายที่มีรูปทรงอยู่ในกรอบสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัด โครงสร้างลายแบบลายประดิษฐ์เป็นลายที่ช่างทอประดิษฐ์ขึ้นอย่างมากมายหลายรูปแบบ ตามความชอบ ตามจินตนาการ ตามความคิดสร้างสรรค์ของช่าง อาจเป็นลายที่เลียนแบบรูปดอกไม้ สัตว์ ต้นไม้ คน ข้าวของเครื่องใช้ หรือทำลายเป็นรูปทรงต่าง ๆ ลายที่มีโครงสร้างแบบลายผสม คือการผสมลวดลายต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามแต่ช่างทอผ้าจะคิดออกแบบ หรือตามฝีมือการจัดวางลายของช่างทอ ในด้านมิติทางความเชื่อและการสื่อความหมายจากลวดลายผ้า ลายดอกดาวเรืองสื่อถึงความรุ่งเรือง ลายนกยูงรำแพนสื่อถึงความสวยงาม ลายงูแสดงถึงความน่าเกรงขาม ผ้าผู้ชายมักมีลายใหญ่ ส่วนผ้าผู้หญิงนิยมทอผ้าให้เป็นลายที่เล็กกว่าลายผ้าผู้ชาย ลายผ้าผู้หญิงมีความหลากหลายมากกว่าลายผ้าผู้ชาย

เอกสารอ้างอิง

- กรมหม่อนไหม. (2559). **โครงการหมู่บ้านอนุรักษ์ไหมไทยพื้นบ้าน**. กรุงเทพฯ: สำนักอนุรักษ์และตรวจสอบมาตรฐานหม่อนไหม.
- ชนิดา ตั้งถาวรสิริกุล. (2541). **สื่อสัญลักษณ์ผ้าลาวเวียงจันทน์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และร่วมมือกับมูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- ตี บุญปัญญา. บ้านหนองครก ตำบล ห้วยวัง อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์. **สัมภาษณ์**. 8 ธันวาคม 2559.
- นิคม มูสิกะคามะ. (2536). **ประวัติศาสตร์-โบราณคดี กัมพูชา**. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.
- บัญญัติ สาลี (2545). จวมและความเชื่อของชาวไทยเขมร. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 21(2), 145-150.
- บุญเรือง คัชมาย์. (2546). **ขอมสุรินทร์**. สุรินทร์: สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- ประกอบ ผลงาม. (2538). **สารานุกรมกลุ่มชาติพันธุ์เขมรถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท.
- วีรธรรม ตระกูลเงินไทย. กลุ่มทอผ้าจันทน์โสม บ้านท่าสว่าง ตำบลท่าสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. **สัมภาษณ์**. 7 ธันวาคม 2559.
- ศานติ ภัคดีคำ. (2549). **เอกสารประกอบการสอน รายวิชาประวัติศาสตร์กัมพูชา ขม 122**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Green, Gillian. (2003). **Traditional Textiles of Cambodia: Cultural Threads and Material Heritage**. Bangkok: River Books.
- _____. (2008). **Pictorial Cambodian Textiles**. Bangkok: River Books.
- Joshua Project. (2018). **Khmer, Northern in Thailand**. Retrieved July 9, 2018 from https://joshuaproject.net/people_groups/19921/TH
- Mach, Zdzislaw. (1993). **Symbols, conflict, and identity: essays in political anthropology**. New York: State University of New York Press.

หลักคำสอนของศาสนาเซนในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท

The Jain Doctrine in the Canon of Theravada Buddhism

สุขสันต์ จันทะโชโต*
Sookson Chandashoto

Received: March 7, 2019 Revised: May 12, 2019 Accepted: June 30, 2019

บทคัดย่อ

ศาสนาพุทธและศาสนาเซนไม่ยอมรับคำสอนในคัมภีร์พระเวทในส่วนที่เกี่ยวกับพิธีกรรม ทั้งสองศาสนามีคำสอนที่คัดค้านพิธีกรรมและความเชื่อในเรื่องเทพเจ้า แต่เน้นหนักในเรื่องความเชื่อเกี่ยวกับกฎแห่งกรรม ทั้งสองศาสนายึดหลักแห่งการไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีระบบนักบวชและการปกครองในการเผยแผ่ศาสนา มีคำสอนและวิธีการคล้ายกันก็จริง แต่มีความแตกต่างกันในส่วนปลีกย่อย

การศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎก พบหลักคำสอนที่สำคัญของศาสนาเซนปรากฏอยู่ดังนี้

1. คำสอนเรื่อง “การเกิดใหม่”
2. คำสอนเรื่อง “ชีวะ”
3. คำสอนเรื่อง “กรรม”
4. คำสอนเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมและชีวะ”
5. คำสอนเรื่อง “ความหลุดพ้น”

คำสำคัญ: หลักคำสอนของศาสนาเซน, คัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท, พระพุทธศาสนา

* อาจารย์ประจำสาขาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

Buddhism and Jain Doctrine deny the teachings in Vedas concerning its ceremonial practices. The teachings in both religions refuse the beliefs in deity and sacred ceremonies, but the strong belief in the law of Karma. It is true that both Buddhism and Jain have quite similar teachings and teaching methods. They hold on to the belief that they should not encroach on the others, and they have the priest and governing systems. However, they differ in many details. By researching on the Tripitaka, the essential teachings of Jain religion were found as the following:

- 1) Rebirth
- 2) Life-faculty
- 3) Karma
- 4) The relationship of karma and Life-faculty
- 5) Religious Liberty

Keywords: The Jain Doctrine, the Canon of Theravada Buddhism, Buddhism.

บทนำ

ศาสนาเซน เกิดประมาณก่อนพุทธศักราช 57 ปี ในยุคที่ศาสนาฮินดูกำลังเฟื่องฟู ผู้ประกาศศาสนาเซนชื่อว่า วรธมาน หรือ มหาวีระ ท่านผู้นี้เป็นมิตระกุลเป็นเชื้อกษัตริย์วงศ์ลิจฉวีออกบวชเมื่ออายุประมาณ 30 ปี ราชธานีตั้งอยู่ที่ นครเวสาลี (ไพศาลี) นครหลวงของแคว้นวิเทหะแห่งลุ่มแม่น้ำคงคาตอนเหนือ

มหาวีระเป็นโอรสของพระเจ้าสีหธารถ กษัตริย์ตระกูลขุณฺณตมฺพ พระมารดาชื่อ ตริสลา เมื่อประสูติจากครรภ์มารดามีชื่อว่า วรธมาน ส่วนชื่อ มหาวีระ เป็นสมัญญาที่ได้รับมาในภายหลัง จากข้อความในคัมภีร์ “อาคม” ของศาสนาเซนได้พรรณนาถึงอิณิหารต่าง ๆ ของศาสดาท่านนี้ มีโหราจารย์ทำนายว่า ถ้าอยู่ครองราชย์สมบัติจะทรงไว้ซึ่งความเป็นจักรพรรดิ แต่ถ้าทรงออกบวชก็จะได้เป็นพระศาสดา และต่อมาท่านเลือกที่จะออกบวช ในที่สุดก็กลายเป็นผู้เผยแพรศาสนาเซน มีสาวกผู้เลื่อมใสศรัทธา ทั้งที่เป็นนักบวชรวมทั้งศาสนิกชน อันเนื่องมาจากความเฉลียวฉลาดและคุณธรรมอันสูงส่งของพระองค์ พระมหาวีระได้เสด็จไปตามคามนิคมชนบทแถบแคว้นโกศล วิเทหะ มคธ และอังคะ แสดงธรรมแก่พระราชา รวมทั้งประชาชนทั่วไป มีผู้เลื่อมใสประกาศตนนับถือศาสนาเซนเป็นจำนวนมาก ท่านได้ออกประกาศศาสนาจนถึงพระชนมายุได้ 72 ปี ก็เสด็จนิพพานราวพุทธศักราช 16 ณ เมืองปาวา ซึ่งตั้งอยู่ในแคว้นพิหารในปัจจุบัน

หลักคำสอนของศาสนาเซนในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท

1. ความเชื่อในเรื่องการเกิดใหม่

การเกิดใหม่ คือ กระบวนการที่มีการอิงอาศัยกันเกิดของเหตุปัจจัยตามหลักปฏิจจสมุปบาทเมื่อไม่มีการดับเหตุปัจจัยตัวใดตัวหนึ่ง มันก็จะหมุนเวียนกันไปเป็นวงจรหรือวงเวียน หรือหลักวัฏฏะ 3 คือ กิเลส กรรม วิบาก

มีคำสอนของนิครนถ์ นาฏบุตรว่า “ดูกรนิครนถ์ทั้งหลายผู้เจริญ บาปกรรมที่พวก ท่านทำแล้วในกาลก่อนมีอยู่ พวกท่านทั้งหลายจงสลัดบาปกรรมนั้นเสียด้วยปฏิบัติ อันทำได้ยากลำบากนี้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก มุลบัณฑิตสาธ: จุฬทุกขกัณฑ์สูตร ข้อ 219 หน้า 147-148)

แสดงว่า ศาสนาเซนเชื่อว่า ตัวการ ที่ทำให้บุคคลมาเกิดใหม่หรือเวียนว่ายตายเกิด นั้นคือกรรม โดยเฉพาะกรรมชั่วนั้น นิครนถ์ นาฏบุตรผู้เป็นศาสดาทรงยืนยันว่ามีติดตัว มนุษย์มาทุกคน เพราะความเชื่อเช่นนี้ พวกนิครนถ์หรือนักบวชเซนจึงต้องพยายามอย่าง แร่งกล้าที่จะขจัดกรรมเก่าที่เป็นความชั่วให้หมดไป กรรมเก่าที่กล่าวถึงหมายถึงกรรมที่ ติดตัวมาแต่ชาติก่อน แสดงว่าศาสนาเซนมีความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องการเคยเกิดมาแล้วในชาติก่อน และการที่จะไปบังเกิดใหม่ในชาติหน้า

เกี่ยวกับการไปเกิดใหม่นั้น หากบุคคลผู้นั้นกระทำความดีไว้ในชาตินี้ ก็มีสวรรค์ เป็นเครื่องตอบแทน โดยเฉพาะนักบวชเซนที่ทำการทรมานตนเพื่อขจัดกรรมเก่านั้น หาก ต้องเสียชีวิตลงในขณะที่ทรมานตน ก็จะได้ไปเกิดเป็นเทวดาชื่อ “มโนสัตร” แสดงว่า นักบวชเซนที่ทรมานตนเหล่านั้น จะได้รับผลตอบแทนคือความสิ้นกรรมเก่า ซึ่งถือว่า เป็นการสลัดความทุกข์ได้ และหากการกระทำเช่นนั้นมิผลให้เสียชีวิต ยังมีความเป็นเทวดา ตอบแทนให้อีกทางหนึ่ง การเป็นเทวดาชื่อมโนสัตรนี้ สาวกของนิครนถ์ นาฏบุตร เป็นผู้ยืนยันต่อพระพุทเจ้าว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ เทวดาชื่ออามโนสัตรมีอยู่” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก มุลบัณฑิตสาธ: จุฬทุกขกัณฑ์สูตร ข้อ 219 หน้า 147)

การเกิดในสวรรค์เป็นเทวดาชั้นมโนสัตรนั้น ศาสนาเซนได้ให้เหตุผลไว้ว่าเป็นผล มาจาก “การที่นักบวชเหล่านั้นมีใจเกาะเกี่ยวอยู่กับความเป็นเทวดาจำพวกนั้น” คือ ในขณะที่ทรมานร่างกายหรือบำเพ็ญตบะนั้น พวกนักบวชเซนเหล่านั้นรู้ว่า การกระทำของพวกเขาก็คือเป็นการฝืนธรรมชาติ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้เสียชีวิตได้ จึงตั้งความหวังไว้ในการเกิดเป็นเทวดา เมื่อเสียชีวิตจริง ๆ จึงได้ไปเกิดเป็นเทวดาจำพวกนั้น

เกี่ยวกับเรื่องการเกิดใหม่ของศาสนาเซน ถึงแม้คัมภีร์พุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท จะบันทึกไว้เพียงสั้น ๆ ก็ตาม แต่เป็นการยืนยันความเชื่อในเรื่องการเวียนว่ายตายเกิดของศาสนาเซนได้ดี

2. ชีวะ

ชีวะ หรือ วิญญาณ คือ สิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติมาแต่เดิม ชีวะสถิตอยู่ทั้งในสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต อยู่ในต้นไม้ ในน้ำ ในไฟ ในก้อนหิน ในลม ในเมล็ดพันธุ์พืชผักต่าง ๆ ล้วนมีชีวะสิ่งสู้อยู่ทั้งสิ้น การเวียนว่ายตายเกิดของมนุษย์และสัตว์ก็เพราะชีวะที่ยังมีกรรมติดและชั่วแฝงอยู่ภายในผู้กระทำชั่ว ชีวะของผู้นั้นจะต้องไปเกิดในร่างของสัตว์ เช่น สุนัข หมู งู กบ เป็นต้น ส่วนผู้กระทำดีและปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาเซน ผู้นั้นจะได้บรรลุซึ่งความหลุดพ้นจากความทุกข์ในโลก เข้าสู่นิรวาณหรือโมกษะ อันเป็นแดนแห่งความหลุดพ้นไม่ต้องกลับมาเกิดอีก

ในคัมภีร์พุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท มีการกล่าวถึงคำสอนเรื่องชีวะของศาสนาเซนไว้ แต่พุทธศาสนาไม่เรียกว่าชีวะ แต่เรียกชีวะว่าสัตว์ สิ่งมีชีวิต หรือบางแห่งก็หมายถึง ตัวบุคคลเอง ฉะนั้น จึงพอจะจัดลำดับคำสอนเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ความเป็นตัวตนของชีวะที่เป็นตัวบุคคลในเรื่องนี้ สัจจกนิครนถ์ ซึ่งเป็นสาวกสำคัญคนหนึ่ง ของนิครนถ์ นาฏบุตร ได้ให้เหตุผลแก่พระพุทธรเจ้าไว้ว่า “บุริสบุคคลนี้ มีรูปเป็นตน มีเวทนาเป็นตน มีสัญญาเป็นตน มีสังขารเป็นตน มีวิญญาณ เป็นตน ตรึงอยู่ในรูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ จึงประสบบุญและบาป” (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตกปิฎก มุลบัณณาสก: มหาสัจจกสูตร ข้อ 429 หน้า 375)

แสดงว่า องค์ประกอบของชีวะที่หมายถึงตัวบุคคลนั้น ศาสนาเซนกล่าวถึงส่วน ประกอบแห่งความเป็นตัวตนของบุคคล โดยมีความเชื่อเช่นเดียวกับพุทธศาสนา คือ 2 บุคคลประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ ซึ่งทางพุทธศาสนาเรียกว่าเบญจขันธ์ ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ แต่ความแตกต่างในความเชื่อเกี่ยวกับองค์ประกอบของบุคคลมีอยู่ศาสนาพุทธถือว่าแต่ละส่วนที่ประกอบขึ้นเป็นตัวตนของบุคคลเหล่านั้น เป็นอนัตตา คือไม่ได้เป็นตัวตนของผู้เป็นเจ้าของอย่างแท้จริงเลย แต่ศาสนาเซนถือว่าส่วนประกอบเหล่านั้นเป็นตัวตนอย่างแท้จริง รูปร่างที่สามารถมองเห็นด้วยตามีความเป็นตัวตนจริง ๆ ไม่ใช่สิ่งสมมุติ เป็นร่างที่บุคคลผู้เป็นเจ้าของสามารถจะบังคับให้เป็นไปในลักษณะต่าง ๆ ความเป็นตัวของบุคคลมีความสมบูรณ์แบบ มีการกระทำต่าง ๆ มีประสาทรับรู้การสัมผัสต่าง ๆ เวทนาคือความรู้สึกที่ได้รับจากการสัมผัสของประสาทนั้น ศาสนาเซนถือว่ามีความเป็นตัวตนอีกแบบหนึ่ง คือสามารถบ่งบอกได้ว่าในแต่ละบุคคลมีความรู้สึกอย่างไร ในขณะที่ประสาทสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุหรืออารมณ์ สัญญาคือการจำได้ ก็มีความเป็นตัวตนอย่างแท้จริง เพราะมีความสามารถในการรับรู้ คือจำได้ว่า มีเวทนาชนิดไหนในอารมณ์ อันเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของชีวะ สังขารคือการปรุงแต่งหรือสิ่งที่มาปรุงแต่งนั้น ก็มีความสามารถที่จะปรุงแต่ง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นตัวตนของบุคคลอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นเพียงการสมมุติให้เป็นไปในลักษณะต่าง ๆ วิญญาณคือความรู้สึกตัวอย่างสมบูรณ์ มีคุณสมบัติในการควบคุมร่างกายและส่วนอื่น ๆ ทุกอย่าง

สรุปได้ว่าศาสนาเซนถือส่วนประกอบต่าง ๆ ของบุคคลว่ามีความเป็นตัวตนอย่าง แท้จริงของบุคคล เพราะมีความเชื่อตามคำกล่าวของสัจจกนิครนถ์ตามที่กล่าวมาข้างต้น

ประการที่ 2 ข้อปฏิบัติหรือข้อห้ามของศาสนาเซนเกี่ยวกับชีวะ นอกจากจะ กล่าวถึงตัวชีวะที่เป็นบุคคล และส่วนประกอบต่าง ๆ ของบุคคลแล้ว ในเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่มีชีวิตอย่างอื่น โดยเฉพาะเรื่องสัตว์ ศาสนาเซนมีข้อบัญญัติอย่างเคร่งครัดในการที่จะไม่ให้เซนศาสนิกทำลาย ทั้งจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม มีข้อความบางตอนระบุว่า “นิครนถ์ ในโลกนี้เป็นอาพาธ มีไข้หนัก ห้ามน้ำเย็น ต้มแต่น้ำร้อน เมื่อเขาไม่ได้น้ำร้อนจะต้องตาย” (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 13, พระสูตรตันตกปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก: อุปาลิวาสสูตร ข้อ 17 หน้า 56) แสดงว่าในบางครั้งพวกนักบวชเซนจะยอมเสียชีวิตเสียเองแต่ไม่ยอมทำลายสิ่งที่มีชีวิตอื่น ๆ เช่น

การที่พวกนักบวชเคนไม่ยอมใช้น้ำเย็น ไม่ว่าจะเป็นการดื่มหรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่น แม้กระทั่งการบำบัดอาการเจ็บป่วย พวกเขาจะไม่ใช้น้ำเย็น โดยเด็ดขาด เพราะพวกเขากลัวว่าในน้ำเย็นมีสิ่งที่มีชีวิตเจือปนอยู่มาก การดื่มหรือใช้น้ำเย็น เท่ากับเป็นการทำลายสิ่งที่มีชีวิต

การยอมเสียชีวิตโดยไม่ยอมแม้กระทั่งการดื่มหรือการใช้น้ำเย็น ที่เกิดจากการ ตั้งใจจริงในการไม่ทำลายสิ่งที่มีชีวิต เป็นการเน้นความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องชีวิตของศาสนาเคนอย่างมากทีเดียว หลักอหิงสา คือ การไม่เบียดเบียนและทำลายสัตว์อื่น ยังเป็นหลักสำคัญ ที่นักบวชจะต้องปฏิบัติให้ได้ และนับเป็นหัวใจแห่งการปฏิบัติทั้งปวง

มีความตอนหนึ่งที่ พระพุทธเจ้าตรัสถามสาวกคนสำคัญคนหนึ่งของนิครนถ์ นาฏบุตร ว่า

นิครนถ์ในโลกนี้ พึงเป็นผู้สำรวมด้วยการสังวร โดยส่วน 4 คือ ห้ามน้ำทั้งปวง ประกอบด้วยกำหนัดทั้งปวง กำจัดบาปด้วยการห้ามบาป อันการห้ามบาปทั้งปวงถูกต้องแล้ว เมื่อเขาก้าวไป ถอยกลับ ย่อมถึงการฆ่าสัตว์เล็ก ๆ เป็นอันมาก ดูรคฤหบดี ก็นิครนถ์ นาฏบุตร บัญญัติวิบากเช่นไรแด่ นิครนถ์ผู้นี้ (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, สูตรเดียวกัน)

สังเกตตามพระพุทธพจน์นี้จะทราบว่าการที่นักบวชเคนจะไม่ยอมใช้น้ำเย็น แล้วในชีวิตประจำวัน นักบวชเคนหรือพวกนิครนถ์จะมีความระมัดระวังอย่างเต็มที่ในการ ที่จะไม่ทำลายสิ่งที่มีชีวิต ในกิริยาอาการต่าง ๆ เช่น เมื่อจะก้าวไปหรือถอยกลับ จะต้องเป็นไปในลักษณะที่จะไม่ทำลายสิ่งที่มีชีวิต ซึ่งบางครั้งไม่สามารถที่จะมองด้วยตาเปล่าได้ ความตอนนี้ พระพุทธเจ้าจึงตรัสถึงลักษณะของพวกนักบวชเคนว่า เป็นผู้เข้าลักษณะในการห้ามบาปทั้งปวง (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 13, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์: อุปาลิวาสสูตร ข้อ 70 หน้า 59)

การทำลายสิ่งที่มีชีวิต นอกจากพวกนักบวชเคนจะไม่กระทำด้วยตัวเองแล้วจะส่งเสริมให้ผู้อื่นทำลายสิ่งที่มีชีวิตไม่ได้ นักบวชเคนจะไม่บริโภคอาหารซึ่งประกอบด้วย เนื้อสัตว์ที่รู้ว่าเขาปรุงขึ้นเฉพาะเพื่อตน (ฉบับเดียวกัน เล่ม 23, พระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อัฏฐกนิบาต: สีหสูตร ข้อ 102 หน้า 165)

ถึงแม้ว่าศาสนาเคนจะมีคำสอนที่เคร่งครัดในเรื่องการไม่ทำลายสิ่งที่มีชีวิตก็ตาม แต่ก็ยังมีการยอมรับสภาพความเป็นจริงอย่างหนึ่งของชีวิต คือเชื่อว่าชีวิตต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงของชีวิตมีทั้งด้านดีและชั่วปะปนกันไป และความ เปลี่ยนแปลงนี้ก็จัดเป็นความทุกข์อย่างหนึ่งของชีวิต (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปัณณาสก์: จูทสัจจกสูตร ข้อ 398 หน้า 355)

ประการที่ 3 ผลการฝ่าฝืนในการทำลายสิ่งที่มีชีวิต การทำลายสิ่งที่มีชีวิตของ พวกเคนโดยเฉพาะที่เป็นนักบวช จะเป็นไปโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม จะให้ผลที่เป็นบาปอย่างหนักทั้งนั้น แต่ในคัมภีร์พุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท มีแตกต่างออกไปอีก คือในการทำลายชีวิตหรือสิ่งที่มีชีวิตนั้น จะเป็นบาปน้อยหรือมากถือว่า ขึ้นอยู่กับเจตนา คือถ้ามีเจตนาในการทำลาย ก็มีบาปมาก แต่ถ้าไม่มีเจตนามีบาปน้อย คำสอนข้อนี้เกิดจากคำถามของพระพุทธเจ้าที่ว่า

ดูรคฤหบดี ท่านจะสำคัญความข้อนั้นเป็นไฉน นิครนถ์ในโลกนี้พึงเป็นผู้สำรวมด้วยการสังวร โดยส่วน 4 คือ ห้ามน้ำทั้งปวง ประกอบด้วยกำหนัดทั้งปวง กำจัดบาปด้วยการห้ามบาป อันการห้ามบาปทั้งปวงถูกต้องแล้ว เมื่อเขาก้าวไป ถอยกลับ ย่อมถึงการฆ่าสัตว์เล็ก ๆ เป็นอันมาก ดูรคฤหบดี ก็นิครนถ์ นาฏบุตร บัญญัติวิบากเช่นไรแด่ นิครนถ์ผู้นี้ (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 13, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์: อุปาลิวาสสูตร ข้อ 70 หน้า 59)

คำว่า คฤหบดี ในคำถามนี้ คืออุบาสิกคฤหบดี ผู้เป็นสาวกคนสำคัญที่ให้การบำรุง ศาสนาเซน และนับได้ว่าเป็นผู้รอบรู้ทางด้านศาสนาเซนมากคนหนึ่ง อุบาสิกคฤหบดีได้ให้คำตอบในทำนองที่ว่า การทำลายสิ่งมีชีวิตนั้น หากเป็นไปโดยไม่ตั้งใจ นิครนธ์ นาฏบุตร ถือว่ามีโทษน้อย แต่ถ้าตั้งใจกระทำก็มีโทษมาก

3. กรรม

ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้นของบทนี้ว่า หลักคำสอนของศาสนาเซนที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทนั้น เป็นผลมาจากการโต้แย้งกันระหว่างสองศาสนา บางเรื่องของคำสอนของศาสนาเซนจึงไม่ปรากฏชัดเจนเท่าที่ควร สำหรับเรื่องกรรมนั้น เท่าที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทนั้น พอรวบรวมได้ดังต่อไปนี้

ศาสนาเซนถือกรรมเป็นเรื่องสำคัญ มีอำนาจต่อชีวิตมากกว่าอำนาจอื่น ๆ กรรมต่าง ๆ เหล่านั้นแยกออกไปได้คือ

ประการแรก เรื่องกรรมที่ติดมากับชีวะ คำสอนตอนนี้ มีความคล้ายคลึงกันกับ ข้อความที่ได้กล่าวไว้แล้วในเรื่องเกี่ยวกับความเชื่อในเรื่องการเกิดใหม่

ประการที่ 2 การมีกรรมคือการมีความทุกข์ มีคำสอนระบุว่า “เพราะหมดกรรม เก้าด้วยตบะ (การทรมานร่างกาย) เพราะไม่ทำกรรมใหม่ ความไม่ถูกบังคับต่อไปจึงมี เพราะไม่ถูกบังคับต่อไป ความสิ้นกรรมจึงมี เพราะสิ้นกรรม ความสิ้นทุกข์จึงมีเพราะสิ้นทุกข์ ความสิ้นเวทนาจึงมี เพราะสิ้นเวทนา จัดเป็นอันพวกท่านสลัดทุกข์ได้ ทั้งหมด (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิคาย มูลปณณาสก์: จุฬทุกขกัณฐสูตร ข้อ 219 หน้า 147-148)

คำสอนของนิครนธ์ นาฏบุตร ที่กล่าวข้างต้น ระบุว่ากรรมเป็นตัวบังคับบุคคล หรือชีวะ ชีวะใดที่สิ้นกรรม ชีวะนั้นจะเป็นอิสระ หมดความทุกข์ หมดอารมณ์ที่หวั่นไหว ตามสิ่งที่มากระทบ เมื่อมีอารมณ์มั่นคง ความทุกข์ต่าง ๆ จะไม่สามารถครองชีวะได้การจัดกรรมคือการกำจัดความทุกข์

ประการที่ 3 ทางแห่งการกระทำกรรม ศาสนาเซนได้แบ่งกรรมออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ชนิด คือ กรรมทางกายและกรรมทางจิต แต่ในที่นี้ศาสนาเซนมีการยืนยันว่าการกระทำทางกายสำคัญกว่าการกระทำทางอื่น ๆ ก่อนที่จะกล่าวถึงการกระทำทางกายว่ามีโทษมากกว่าทางอื่นนั้น จะกล่าวถึงชื่อเรียกการกระทำทางกายก่อน ศาสนาเซนระบุว่า การกระทำทางกายทุกอย่าง ศาสนาเซนไม่เรียกว่า “กรรม” แต่เรียกว่า “ทัณทะ” (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 13, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิคาย มัชฌิมปณณาสก์: อุปาลิวาสสูตร ข้อ 1 หน้า 51) ทางที่จะกระทำทางกายที่เรียกว่า “ทัณทะ” นั้นมีอยู่ 3 ทางคือ

1. กายทัณทะ การกระทำทางกาย
2. วจิตทัณทะ การกระทำทางวาจา
3. มโนทัณทะ การกระทำทางใจ

ในบรรดาทัณทะ 3 อย่างนั้น กายทัณทะมีโทษหนักที่สุด คำสอนนี้ นิครนธ์ นาฏบุตร เป็นผู้ยืนยันว่า “กายทัณทะจะมีโทษมากกว่าในการกระทำบาปกรรม ในการเป็นไปแห่งกรรม วจิตทัณทะ มโนทัณทะ หากมีโทษมากเหมือนกายทัณทะไม่”

ประการที่ 4 การเชื่อกฎแห่งกรรม ชีวะใดที่ยังมีการเวียนว่ายตายเกิด ชีวะนั้นยัง มีกรรม เพราะเหตุนี้การจัดกรรมคือหลักปฏิบัติที่สำคัญที่สุด ซึ่งนักบวชเซนจะต้อง ปฏิบัติ พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิคาย มูลปณณาสก์: จุฬทุกขกัณฐสูตร ข้อ 219 หน้า 147-148) ความเชื่อในกฎแห่งกรรมนี้ ได้กล่าวถึงมาแล้วในเรื่องที่ว่าด้วยความเชื่อในเรื่องการเกิดใหม่

ประการที่ 5 ความเป็นกิริยาวัตในเรื่องกรรม มีคำสอนของนิครนธ์ นาฏบุตร ตอนหนึ่งว่า “ก็ท่านเป็นกิริยาวัต จักเข้าไปเฝ้าพระสมณโคดมผู้เป็นอกิริยาวัตทำไม เพราะสมณโคดมเป็นอกิริยาวัต จึงแสดงธรรมเพื่อ

อภิริยวาทและแนะนำพวกสาวกด้วยอภิริยวาทนั้น (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อัฏฐกนิบาต: สีหสูตร ข้อ 102 หน้า 159) คำสอนตอนนี้นิครนธ์ นาฏบุตร กล่าวกับสาวกสำคัญคนหนึ่งแสดงว่า ศาสนาเซนแบ่งลักษณะแห่งคำสอนของตนทั้งหมดว่าเป็น “ภิริยวาท” คือยอมรับและยืนยันว่ากรรมทุกอย่างต้องมีผลนิครนธ์ นาฏบุตร เป็นผู้ยืนยันว่า ศาสนาเซนมีความยึดมั่นเช่นนี้ทั้งศาสนาและสาวก

4. กรรมกับชีวิต

การกล่าวถึงคำสอนเรื่องชีวิตและกรรมของศาสนาเซน แสดงให้เห็นรายละเอียด เรื่องกรรมและชีวิตที่เกี่ยวพันกัน การกล่าวถึงกรรมและชีวิตต่อไปนี้เป็นสรุป ซึ่งพอจะแยกเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. ชีวิตมีทั้งกรรมเก่าและกรรมใหม่ หมายถึง การดำรงอยู่ของสิ่งมีชีวิตย่อมอาศัยการกระทำเพื่อดำเนินชีวิตต่อไป
2. กรรมเป็นตัวควบคุมหรือบังคับชีวิตให้เป็นไปต่าง ๆ หมายถึง ผลกระทบของชีวิตเกิดจากการกระทำเป็นเครื่องนำทางเสมอ
3. ชีวิตทุกชีวิตที่ยังเวียนว่ายตายเกิดต่างก็มีกรรมทั้งนั้น หมายถึง สิ่งมีชีวิตย่อมต้องเวียนว่ายตายเกิดจนกว่าจะหลุดพ้นไป
4. ชีวิตใดยังมีกรรม ชีวิตนั้นยังมีความทุกข์ หมายถึง สิ่งมีชีวิตที่ยังเวียนว่ายตายเกิดต้องพบกับความทุกข์ยากในการดำรงอยู่
5. หน้าที่ของนักบวชเซนคือการพยายามขจัดกรรมเก่าให้หมด และไม่กระทำ กรรมใหม่ คือ หน้าที่สำคัญในการหาหนทางหลุดพ้นจากการเวียนว่ายตายเกิด

5. ความหลุดพ้น

ความหลุดพ้นที่จะกล่าวถึง หมายถึงการที่ชีวิตหลุดพ้นจากการเวียนว่ายตายเกิด หรือโมกษะคือการขจัดกรรมให้หมดทุกขันธ์หมด เมื่อทุกข์หมดชีวิตนั้น ๆ เป็นอันหลุดพ้นเครื่องผูกมัดทั้งปวง ไม่ต้องมาเวียนว่ายตายเกิดต่อไปอีก

ทางที่จะก้าวไปสู่ความหมดทุกข์อันเป็นการยุติการเวียนว่ายตายเกิด ศาสนาเซน เน้นการอบรมทางกาย (กายภาวนา) และไม่เห็นด้วยกับการอบรมทางใจเพราะเข้าใจว่า พุทธเจ้าทรงสอนให้สาวกอบรมจิตอย่างเดียว (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, 2514, เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก: มหาสัจจสูตร ข้อ 405-506 หน้า 361-322) เหตุที่ทางศาสนาเซนเน้นเช่นนั้นเพราะ ถือว่าการอบรมกายเป็นทางไปสู่ตบะ และการอบรมกายที่ถึงขั้นบำเพ็ญทุกรกิริยา คือวิธี การที่จะลบล้างกรรมที่เคลือบติดอยู่กับชีวิต และศาสนาเซนถือว่า บุคคลจะพบความสุขได้ด้วยการเอาความทุกข์เข้าแลก สาวกของนิครนธ์ นาฏบุตร ได้อธิบายให้พระพุทธเจ้า ฟังว่า “บุคคลมิใช่จะประสบความสุขได้ด้วยความสุข แต่จะประสบความสุขได้ด้วยความทุกข์แท้” ตบะจึงเป็นหัวใจในการแสวงหาความหลุดพ้นจากความทุกข์ที่ศาสนาเซนถือว่าถมทับบุคคลอยู่แต่มีหลักเกณฑ์อยู่ว่า ตบะต้องมาจากความรู้แจ้งมหายหรือลัทธิเต๋าได้ จะต้องใช้ญาณทัศนะคำว่า “ญาณทัศนะ” คือความเห็นแจ้งในคำสอนของศาสนาเซน

มีข้อความเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า “นิครนธ์ นาฏบุตร รัฐธรรมทั้งปวง เห็นธรรมทั้งปวง ยืนยันญาณทัศนะหมดทุกส่วนว่า เมื่อเราเดินไปถึงดี ยืนก็ดี หลับก็ดี ตื่นก็ดี ญาณทัศนะ ปรากฏอยู่ติดต่อกันไป” (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง (2514) เล่ม 12, พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก: จูฬทุกขกัณฐสูตร ข้อ 219 หน้า 147)

จึงพอสรุปได้ว่า ตบะที่กระทำโดยอาศัยความรู้ตามหลักของศาสนา คือทางแห่ง ความหลุดพ้นจากความทุกข์ของศาสนาเซน

สรุป

1. ศาสนาเซนมีลักษณะเป็นอเทวนิยม คือไม่เชื่อว่ามีพระเจ้าสร้างโลก แต่เชื่อว่า โลกเกิดและเป็นไปตามเหตุปัจจัยธรรมชาติ
2. ศาสนาเซน เชื่อว่า ทุกชีวิตมีวิญญาณ แต่วิญญาณมนุษย์ได้พัฒนาไปมากที่สุด เหนือกว่าสัตว์ทั้งหลาย ดังนั้น จึงมีความสมบูรณ์มีศักยภาพซ่อนเร้นอยู่ซึ่งสามารถบรรลุถึงอำนาจ ศรัทธาและความสุขอันหาขอบเขตมิได้
3. ศาสนาเซน เชื่อว่า ชีวิต หรือวิญญาณมีความเป็นอมตะ และเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิด (สังสารวัฏ)
4. ศาสนาเซน เชื่อว่า การหลุดพ้นจากความทุกข์ เกิด แก่ เจ็บ ตาย (บรรลุมุक्ति) ได้โดยการประพฤติปฏิบัติพัฒนาจิตใจตนเอง ตามหลักไตรรัตน์ คือ เห็นชอบ รู้ชอบ ประพฤติชอบ มิใช่ด้วยการเช่นสรวงสวดอ่อนน้อมบูชาเทพเจ้า

เอกสารอ้างอิง

พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง (2514) เล่ม 4 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 9 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 11 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 12 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 13 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 14 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 18 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 23 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. เล่ม 25 (2514): กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

Scubring, Walther. (1962). **The Doctrine of the Jainas**. Dalhi: Motilal Banarsidass.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2562

รองศาสตราจารย์ ดร.กาฬก เตชะขันหมาก
รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี สุขเกษม
รองศาสตราจารย์ ดร.นาตยา ปิไละนันนันท
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน
รองศาสตราจารย์พัฒนา จันทนา
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ พงษ์บริบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วรากฤต เกื้อนช้าง
รองศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสี่ยงม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชาคร คัยนันท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิวุฒิ หมั่นมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตน์ ปัญญาภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชุกร นาครน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ ไกรสิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุวัต กระสังข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แนะนำผู้เขียน

ผู้เขียน

ชัยภัทร วัทธัญญ

หน่วยงานสังกัด

นักศึกษาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความสนใจทางวิชาการ

หลักสูตรและการสอน

E-mail

chaipat.watnayoo@gmail.com

สุกัญญา จัตตพรพงษ์

หน่วยงานสังกัด

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

ความสนใจทางวิชาการ

รัฐประศาสนศาสตร์

E-mail

Sukanya_aor@hotmail.com

ศิลป์ ชื่นนิรันดร์

หน่วยงานสังกัด

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ (การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ความสนใจทางวิชาการ

รัฐศาสตร์ (การปกครอง)

E-mail

suwat.cc321@gmail.com

ณัฐทิยาภรณ์ กระเกตุ

หน่วยงานสังกัด

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความสนใจทางวิชาการ

การศึกษาศาสตร์

E-mail

kara_ket_1234@hotmail.co.th

วาสนา ชำระ

หน่วยงานสังกัด

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความสนใจทางวิชาการ

รัฐศาสตร์ บริหารรัฐกิจ

E-mail

watsana.chumra@gmail.com

ปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

รัฐประศาสนศาสตร์

pansorn.pat@hotmail.com

พีรพล ไทยทอง

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

บริหารรัฐกิจและบริหารการศึกษา

Peerapol_teacher@hotmail.com

ดวงเด่น บุญปก

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาษาตะวันออก วัฒนธรรม

boonpok@gmail.com

สุขสันต์ จันทะโชโต

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

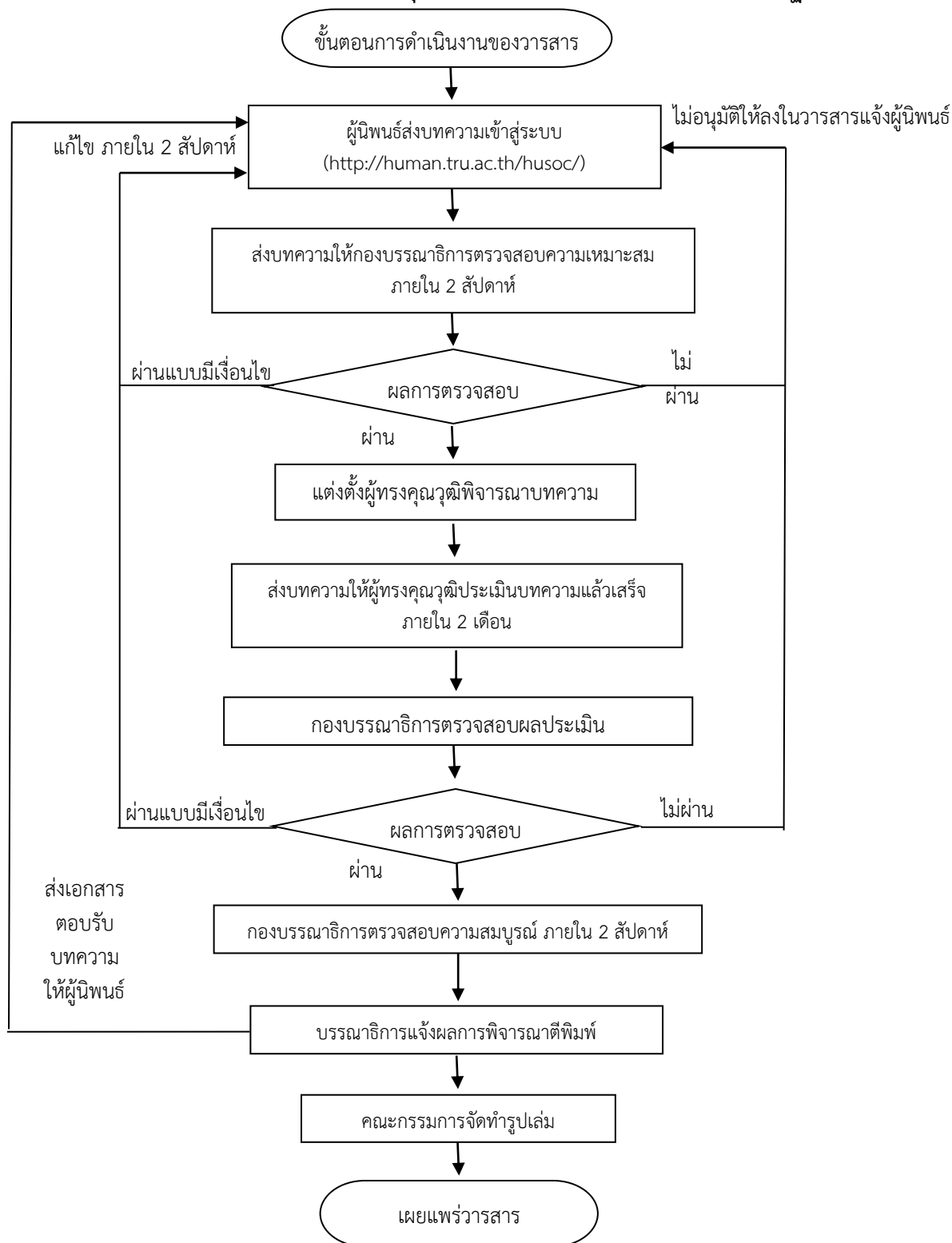
อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พระพุทธศาสนา ปรัชญา

sookson.dr@gmail.com

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

สำนักงานวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
321 ถนนราชมรรคา ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000
โทรศัพท์ 036-411150 Email : Journal.Husoc@lawasri.tru.ac.th

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้ใหม่เป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.2 บทความวิชาการ (Academic Article) ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้นิพนธ์บทความ และผู้นิพนธ์ไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double- Blind Peer Review)

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะต้องส่งการตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการของสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สันขนาดบีห้า (B5) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน 1 นิ้ว และด้านขวากับด้านล่าง 0.75 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขกำกับทางมุมขวาบนทุกหน้าบทความไม่ควรยาวเกิน 10 หน้ากระดาษพิมพ์สัน โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาว 250 – 300 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key Words) ซึ่งควรเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจน ดังนี้

- วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- วิธีการศึกษา ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- ผลการศึกษา ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- สรุป ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา
- คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญ 3-6 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (.)

3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

3.2 วิธีการศึกษา (Methods) กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.3 ผลการศึกษา (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.4 การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดีข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.5 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.6 กิตติกรรมประกาศ (acknowledgements) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

3.7 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (Citations in text) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงแตกต่างกันตามประเภทของเอกสารหรือแหล่งที่ใช้อ้างอิง ดังนี้

การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ระยะขอบ บน 1”

***ตั้งค่าน้ำกระดาษ ขนาด B5
(7.17”×10.12”)***

ภายนอก 0.75”

ภายใน 0.75”

ล่าง 0.75”
ชื่อบทความภาษาไทย

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 18)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย*
ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาอังกฤษ
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14)

บทคัดย่อ
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14)

เนื้อหาของบทความ ใช้ รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14 ความยาวของบทคัดย่อภาษาไทย 250-300 คำ โดยให้เขียนเป็นร้อยแก้ว เน้นเฉพาะเนื้อหาที่สำคัญ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลและวิจารณ์ หรือข้อเสนอแนะอย่างย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

คำสำคัญ: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความประมาณ 3-5 คำ เป็นภาษาไทย ซึ่งตรงกับคำสำคัญในภาษาอังกฤษ เช่น รูปแบบบทความ, ขนาดตัวอักษร, รูปแบบตัวอักษร (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

* ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัด (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 12)

ABSTRACT

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14)

ความยาวของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ 250-300 คำ และต้องตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

Keywords: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความประมาณ 3-5 คำ เป็นภาษาอังกฤษ ต้องตรงกับคำสำคัญในภาษาไทย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

บทนำ

อธิบายถึงความเป็นมาของเรื่องที่วิจัย ความสำคัญของปัญหาที่ทำการศึกษาวิจัย ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กระชับ และชัดเจน การใช้คำย่อ ต้องมีคำสมบูรณ์ไว้ในครั้งแรกก่อน เนื้อหาของตัวเรื่องควรมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ ความยาวไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (ควรระบุเป็นข้อๆ)

วิธีดำเนินการวิจัย

อธิบายขั้นตอนการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย โดยกล่าวถึงแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

อธิบายถึงสิ่งที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัย ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการแสดงผลการทดสอบ สมมติฐาน และการวิจารณ์ผลการวิจัย ซึ่งการรายงานผลการวิจัยและการวิจารณ์นั้น ควรยึดวัตถุประสงค์ และ สมมติฐานของการวิจัยเป็นหลัก เพื่อชี้ให้เห็นว่าผลการวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างไรบ้างและสอดคล้องกับ สมมติฐานที่วางไว้หรือไม่อย่างไร โดยเสนอหลักฐานข้อมูลอย่างเป็นระเบียบและเข้าใจง่าย

(กรณีมีตาราง)

ตาราง 1 เนื้อหาที่เป็นตารางและคำอธิบายสามารถใช้เป็นรูปแบบ1 คอลัมน์ ได้ตามความเหมาะสม

(n=30)

หัวข้อ	ขีดเส้น 2 เส้น
	ขีดเส้น 1 เส้น
รวม	ขีดเส้น 1 เส้น
	ขีดเส้น 2 เส้น

(กรณีมีภาพ)



ภาพ 1 ชื่อภาพ

(ที่มา: ✓.....)

อภิปรายผล

ควรอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการศึกษาหรือวิจัย ว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ควรอ้างถึงทฤษฎี หรือ ผลการศึกษาของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ

ข้อเสนอแนะ

อธิบายถึงการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือข้อเสนอแนะปัญหาที่พบในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

(ดูรูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง)

***หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถ.นารายณ์มหาราช ต.ทะเลชุบศร อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี 15000

โทรศัพท์ 0-3642-7485 – 93 ต่อ 12231 โทรสาร 0-3641-1150

Email : journal.husoc@lawasri.tru.ac.th

รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (Citations in text)

1. ใช้รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาแบบ APA Style (The Publication Manual of the American Psychological Association)

2. การลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ในรูปแบบดังนี้ (เครื่องหมาย √ แสดงถึงการเคาะ 1 ครั้ง เวลาลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา และรายการเอกสารอ้างอิงไม่ต้องใส่ลงไป)

- ผู้แต่งที่เป็นคนไทย ใส่ ชื่อ-ชื่อสกุล โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้านาม ยศ หรือ ตำแหน่งทางวิชาการ
- ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ใส่เฉพาะนามสกุลและตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,)

(ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง,ปีที่พิมพ์,√หน้าที่ใช้อ้างอิง)

3. ถ้ามีการกล่าวถึงชื่อผู้แต่งไว้แล้ว ให้ใส่วงเล็บต่อจากชื่อผู้แต่ง โดยในวงเล็บไม่ต้องระบุชื่อผู้เขียนซ้ำอีก สำหรับชื่อชาวต่างประเทศให้ใส่นามสกุลของผู้แต่ง โดยสามารถอ้างอิงได้ 2 วิธี คือ ถ้าระบุนามสกุลในเนื้อความให้ระบุปีที่พิมพ์ในวงเล็บ

ลมูล/รัตนกร√(2540,√หน้า√105)
Watson√(1992,√p.89)

4. เอกสารภาษาต่างประเทศที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 หน้า ใช้ตัวอักษรย่อ pp.

(Jensen,√1991,√p.8)
(Jensen,√1991,√pp.8-15)

5. ถ้ามีผู้แต่ง 2 คน และไม่เกิน 5 คน ให้ลงชื่อผู้แต่งทั้งหมดตามลำดับรายการที่ปรากฏ คนคนที่ 1-5 ด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และคนรองสุดท้ายกับคนสุดท้าย คั่นด้วยคำว่า “และ” สำหรับภาษาไทย ส่วนภาษาอังกฤษใช้ “&”

(นวลจันทร์/รัตนกร,√ชุตินา√สัจจนันท์,√และมารศรี√ศิริรักษ์,√2539,√หน้า√75)
(William,√Kates,√&√Devies,√1995,√p.61)

6. ถ้ามีผู้แต่ง เกิน 5 คนหรือตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ให้ใส่เฉพาะผู้แต่งคนแรก และตามด้วยคำว่า “และคนอื่น ๆ” สำหรับภาษาไทย ส่วนภาษาอังกฤษใช้คำว่า “et al.”

(อุบล/บุญชู,√และคนอื่น ๆ,√2539,√หน้า 37)
(Heggs,√et√al.,√1999,√pp. 4-7)

7. สิ่งพิมพ์ที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง ใช้ชื่อเรื่องแทนชื่อผู้แต่ง

(การพัฒนาสุขนิสัย, 2548, หน้า 77)
(Organization Management, 2011, pp.53-54)

8. ข้อความที่นำมาอ้างอิง พบแหล่งที่ใช้อ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง สามารถเขียนไว้ในวงเล็บเดียวกันได้ โดยใช้เครื่องหมาย อัฒภาค (;) คั่นแต่ละงานและเรียงตามลำดับของชื่อผู้แต่ง

(นวลจันทร์ รัตนกร, 2539, หน้า 37; มารศรี ศิริรักษ์, 2552, หน้า 75; เยาวภา โตทรัพย์, 2554, หน้า 2)
(Heggs, 1999, p.7; Kates, & Davies, 2004, pp.23-26)

9. การอ้างอิงเอกสารจากอินเทอร์เน็ต กรณีที่นำเนื้อหาจากอินเทอร์เน็ต

(ชื่อผู้แต่ง, ปีพิมพ์, ย่อหน้า...)
(สุดแดน วิสุทธิลักษณ์, 2548, ย่อหน้า 3)
(Gorman, 2000, para.3)

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. เครื่องหมาย "v" แสดงถึงการเว้นระยะ 1 เคาะ เวลาลงรายการรายการเอกสารอ้างอิงไม่ต้องใส่ลงไป
2. หากรายการใดไม่มี ไม่ต้องลงรายละเอียดในบรรณานุกรม ให้ลงรายการถัดมา
3. การลงรายการผู้แต่ง ผู้แต่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคลหรือสถาบัน
 - ถ้าเป็นบุคคลประเภทสามัญชน >> ตัดคำนำหน้านาม นาย, นาง, นางสาว ดร. นายแพทย์ พล.อ. ผศ. รศ.
 - ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศ >> เขียนชื่อสกุลขึ้นก่อน คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค ตามด้วย ชื่อต้น (First name) และ ชื่อกลาง (ถ้ามี)
 - ถ้าผู้แต่งมีบรรดาศักดิ์ หรือนันดรศักดิ์หรือสมณศักดิ์ >> กลับเอาบรรดาศักดิ์ไว้หลังชื่อกับนามสกุล คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (.)
 - ถ้าผู้แต่งเป็นสถาบัน >> ให้บันทึกชื่อสถาบันนั้น ๆ โดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย คั่นด้วยชื่อหน่วยงานด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.)
4. ผู้แต่งที่มีฐานะเป็นบรรณาธิการ ให้ลงชื่อผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) และวงเล็บอักษรย่อ บก. (ย่อมาจาก บรรณาธิการ) สำหรับหนังสือภาษาไทย หรือ Ed. หรือ Eds. (ย่อมาจาก editor(s)) สำหรับหนังสือภาษาต่างประเทศ

ประวิทย์/สุวิชัย.ว.(บก.).

เอี่ยมพร/สกุลแก้ว, วและวสุนธรา/ทับทิมแท้.ว(บก.).

Ford,วGeorgeวS.ว(Ed.).

Jordan,วRobertsวJ,ว&วPeter,วTaylor,วA.ว(Eds.).

5. การลงรายการชื่อหนังสือ

- ชื่อหนังสือให้พิมพ์ด้วยตัวหนาและไม่ขีดเส้นใต้
- ชื่อหนังสือที่เป็นภาษาต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นอักษรตัวแรกของทุกคำด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ และกรณีมีชื่อเรื่องรอง ให้พิมพ์ตามหลังเครื่องหมายมหัพภาค (:) เช่น

New Jersey: A Guide to Its Past and Present.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาชนบท: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

6. การลงรายการครั้งที่พิมพ์ ให้ลงรายการตั้งแต่การพิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป แล้วใส่ไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ (...)

(พิมพ์ครั้งที่ 2). (พิมพ์ครั้งที่ 3). (พิมพ์ครั้งที่ 4).

(2nd ed). (3rd ed). (4th ed).

7. หนังสือไม่ปรากฏ สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ และปีที่พิมพ์

ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ (ม.ป.ป.) = (n.d.)

ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ (ม.ป.ท.) = (n.p.)

ชื่อผู้แต่ง.ว(ปีที่พิมพ์).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).ว(ม.ป.ท.):วสำนักพิมพ์.

ชื่อผู้แต่ง.ว(ปีที่พิมพ์).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).วสถานที่พิมพ์:ว(ม.ป.ท.).

ชื่อผู้แต่ง.ว(ม.ป.ป.).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).วสถานที่พิมพ์:วสำนักพิมพ์.

ชื่อผู้แต่ง.ว(ม.ป.ป.).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).ว(ม.ป.ท.).

8. หากไม่สามารถพิมพ์จบได้ภายใน 1 บรรทัด ให้ขึ้นบรรทัดใหม่โดยย่อหน้าเข้ามา 7 ตัวอักษร (7 เคาะ)

หัตยา กองจันทิก. (ม.ป.ป.). ฉลากโภชนาการคืออะไร. สืบค้น มกราคม 27, 2543, จาก
 √√√√√√√ http://www.tda.moph.go.th/tda/html/product

9. เรียงตามลำดับอักษร ก-ฮ A-Z และแยกภาษาไทยกับภาษาต่างประเทศออกจากกัน

10. กรณีที่ผู้แต่งมีชื่อ-สกุลซ้ำกัน ให้เรียงตามปีน้อยไปมาก และในบรรทัดต่อไปให้พิมพ์ชื่กลาง 7 ครั้ง แล้วตามด้วย _____. และใส่รายละเอียดชื่อเรื่อง และอื่น ๆ ตามปกติ

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์).√ชื่อหนังสือ√(ครั้งที่พิมพ์).√สถานที่พิมพ์:√สำนักพิมพ์.

หมายเหตุ:

ชื่อหนังสือ (พิมพ์ครั้งที่) กรณีมีพิมพ์ครั้งที่ในวงเล็บต่อท้าย ไม่ต้องใส่เครื่องหมายมหัพภาค (.)

ชื่อหนังสือ. ต้องใส่เครื่องหมายมหัพภาค (.) กรณีไม่มี (พิมพ์ครั้งที่) ต่อท้าย

บันทึกถึงดวงดาว (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

บันทึกถึงดวงดาว. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สำเนา ขจรศิลป์, บุญเรียง ขจรศิลป์, สมประสงค์ น่วมบุญลือ, สุริยา เสถียรกิจอำไพ, และบุญสม อีรวณิชกุล.
(2541). การพัฒนารูปแบบค่ายอาสาพัฒนาของนักศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัด
ทบวงมหาวิทยาลัย.

Jones, M. (2002). *Social Psychology of Prejudice*. New Jersey: Prentice Hall.

2. วารสาร

ผู้เขียนบทความ.√(ปีที่พิมพ์,√เดือน).√ชื่อบทความ.√ชื่อวารสาร,√ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่), หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

วิกุล แพทย์พาณิชย์. (2545, มีนาคม). ธุรกิจแฟรนไชส์. เนชั่นสุดสัปดาห์, 4(8), 8-11.

Bowen, J. (2005, April). FRBR coming soon to your library?. *Library Resources & Technical Services*, 49(3), 175-188.

3. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์,√เดือน√วันที่).√ชื่อบทความ.√ชื่อหนังสือพิมพ์,√ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่),
หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2544, มีนาคม 23). พม่ากับยาเสพติด. *มติชน*, 20(121), หน้า 6.

ปัญหาขยะในเมืองเชียงใหม่. (2546, 15 สิงหาคม). *ไทยนิวส์*, 12(23), หน้า 8.

Schwartz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, 30(134), p. A1.

4. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง.ว(ปีที่พิมพ์).วชื่อวิทยานิพนธ์.วระดับวิทยานิพนธ์วมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน.

หมายเหตุ: ระดับวิทยานิพนธ์ปริญญาโท ใช้คำว่า วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หรือ Master's thesis ปริญญาเอกใช้คำว่า วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral Dissertation สำหรับวิทยานิพนธ์ภาษาต่างประเทศ หลังระดับวิทยานิพนธ์ให้ใส่เครื่องหมายจุลภาค (,) แล้วจึงตามด้วยชื่อมหาวิทยาลัย

กิ่งแก้ว จันโคมศึก. (2547). ผลการเรียนรู้เชิงพุทธิพิสัยของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้สื่อประสมประกอบการดำเนินเรื่องผ่านคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
McKenna, J. C. (1999). Sustainable Ethnic Tourism in Northern Thailand. Master's Thesis, University of Alberta

5. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้แต่ง.ว (ปีที่พิมพ์). วชื่อหนังสือว (ครั้งที่พิมพ์). วสถานที่พิมพ์: วสำนักพิมพ์.

สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2546). รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

6. การสัมภาษณ์

6.1 บทสัมภาษณ์โดยตรง

ผู้ให้สัมภาษณ์.ว (ปี,เดือน/วันที่ที่สัมภาษณ์).วตำแหน่งหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.วสัมภาษณ์.

มา มั่งมูล. (2557, กรกฎาคม 11). ผู้ใหญ่บ้าน. สัมภาษณ์.

6.2 บทสัมภาษณ์ที่นำมาตีพิมพ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.ว (ปี,เดือน/วันที่ที่สัมภาษณ์).วตำแหน่งว(ถ้ามี).วสัมภาษณ์.วชื่อวารสาร,วปีที่(ฉบับที่),วหน้า.

ทฤษฎี ขาวสวนเจริญ. (2557, กรกฎาคม 7). อธิปไตยกรมปศุสัตว์. สัมภาษณ์. ไทยรัฐ, 50(1254), หน้า 5.

7. สารสนเทศจากเว็บไซต์

ชื่อผู้แต่งหรือชื่อหน่วยงาน.ว(ปีที่พิมพ์).วชื่อเรื่อง.วสืบค้นวเดือน/วัน,ปี,วจาก URL.

หัทธยา กองจันทิก. (2552). ฉลากโภชนาการคืออะไร. สืบค้น มกราคม 27, 2553, จาก <http://www.tda.moph.go.th/tda/html/product/food/label.html>.
Chiang Mai University. (n.d.). Academic Support and Services Units. Retrieved September 1, 1999, from <http://www.erin.gor.au>

วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พิสูจน์อักษรภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพชรรัตน์ บริสุทธิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. อาจารย์ ดร.สมชาย วัชรปัญญาวงศ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์วิภาศิริ แจ้งแสงทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ชญาณันต์ บุญพระเกศ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ชนากานต์ บุญแก้ว | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

บทความทุกบทความได้รับการตรวจสอบถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งข้อความและบทความเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของกองบรรณาธิการวารสารและมีใช้ความรับผิดชอบของวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ดีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาลงตีพิมพ์วารสารอื่นๆ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา