



ISSN: 2286-9395

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560

เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ และการเสนอผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาครอบคลุมสาขาวิชาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้นิพนธ์ต้องรับผิดชอบข้อความในบทนิพนธ์ของตน มหาวิทยาลัยพะเยาไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับบทความที่ตีพิมพ์เสมอไป ผู้สนใจสามารถคัดลอก และนำไปใช้ได้ แต่จะต้องขออนุมัติเจ้าของและได้รับการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรก่อน พร้อมกับการอ้างอิงและกล่าวคำขอบคุณให้ถูกต้องด้วย

เจ้าของ: มหาวิทยาลัยพะเยา

กำหนดออก: ปีละ 2 ฉบับต่อปี

เดือน มกราคม – เดือน มิถุนายน

เดือน กรกฎาคม – เดือน ธันวาคม

ที่ปรึกษา:

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา

บรรณาธิการ:

รองศาสตราจารย์เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

ดร. วรชิต มัชฌิมบุรุษ

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิ:

ศ.(พิเศษ) ดร. กาญจนา เจริญชัย (มณ.)

ศ. ดร. ทวีเกียรติ มินะเกษิษฐ (มช.)

รศ. ดร. ไชยันต์ รัชชกุล (มพ.)

รศ. ดร. พิชาภพ พันธุ์แพ (มทร.ล้านนา ชม.)

ผศ. ดร. ธนินทรี รัตนพงศ์ปัญญา (มศก.)

ผศ. ดร. มณฑิลา ภักดีคง (มช.)

ผศ. ดร. ภัทราวรรณ รัตนเกษตร (มพ.)

ดร. เตยงาม คูปตะบุตร (มศก.)

ศ. ดร. เดือน คำดี (มก.)

รศ. ดร. เฉลิมชัย ปัญญาดี (ม.ม.จ.)

รศ. ดร. เจิดหล้า สุนทรวิภาต (มพ.)

รศ. ดร. ระวีวรรณ โอฟารัตนมณี (มช.)

ผศ. ดร. วสิน ปัญญาอุตรตระกูล (มณ.)

ผศ. ดร. สรรค์ วรอินทร์ (มศว.)

ผศ. สนิท ยืนศักดิ์ (มพ.)

ดร. สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์ (มณ.)

เลขานุการ

นายชำนาญ แสงแก้ว

ผู้ช่วยเลขานุการ

นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ

นางสาววริศรา คลังนุ่น

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการประจำฉบับนี้

รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยันต์ ชัยกุล

รองศาสตราจารย์ ดร. ทวนทอง เขาวงกิตพิงค์

รองศาสตราจารย์ ดร. พิชามพ พันธุ์แพ

รองศาสตราจารย์ ดร. สนม ครุฑเมือง

รองศาสตราจารย์ ดร. เอกธิดา เสริมทอง

รองศาสตราจารย์ ดร. อรจิษฐ์ ณ ตะกั่วทุ่ง

รองศาสตราจารย์ เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรธิดา วิเศษศิลปนานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทรา บุรารักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ วุฒินาธร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา สโรบล

ดร. จันทนา สุทธิจารี

ดร. สมุทรีย์ ตั้งศรีวงศ์

บทความวิจัยทุกเรื่องที่ดีพิมพ์ในวารสารนี้ ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการ ซึ่งบทความทุกเรื่องต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอย่างน้อย 2 ท่าน ข้อความหรือบทความในวารสารฉบับนี้เป็นทัศนะหรือความคิดเห็นของผู้เขียน โดยเฉพาะ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องกับทัศนะหรือความคิดเห็นดังกล่าว และไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานกองบรรณาธิการ

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

โทรศัพท์ 0-5446-6666 ต่อ 1047-8

E-mail: hu.journal.up@gmail.com

website: <http://journal.up.ac.th>



ISSN: 2286-9395

Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao

Volume 5 Number 2 July – December 2017

The Journal will serve as a platform for exchange and dissemination of technical knowledge both theoretical and practical. Presentation of research results that covers the fields of Humanities and Social Sciences.

The authors are themselves responsible for their contents. Signed article may not always reflect the opinion of University of Phayao. The articles can be reproduced and reprinted, provided that permission is given by the authors and acknowledgement must be given.

Ownership: University of Phayao

Publishing Frequency: Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao is published two issues annually in January – June and July – December

Advisory Board:

President of University of Phayao

Vice-President for Research and Quality Assurance Affairs

Editor:

Assoc. Prof. Premvit Vivattanaseth

Assistant Editor:

Dr. Warach Madhyamapurush

Advisory Editorial Board:

Prof Dr. Kanchana Ngourungsi (NU)

Prof. Dr. Duan Kamdee(KU)

Prof. Dr. Tweekiat Menakanist (KKU)

Assoc. Prof. Dr. Chalerchai Panyadee (MJU)

Assoc. Prof. Dr. Chaiyan Rajchagool (UP)

Assoc. Prof. Dr. Cherdla Soontornvipart (UP)

Assoc. Prof. Dr. Pichaphob Panphae (RMUTL CM)

Assoc. Prof. Dr. RdWiwan Ohlaanrattanamane (CMU)

Assist. Prof. Dr. Taninrat Rattanapongpinyo (SU)

Assist. Prof. Dr. Wasin Panyavuttrakul (UP)

Assist. Prof. Dr. Monticha Pakdeekong (CMU)

Assist. Prof. Dr. San Worain (SWU)

Assist. Prof. Dr. Patrawan Rattanakaset (UP)

Assist. Prof. Sanit Yeunsak (UP)

Dr. Toeingam Guhtubutra (SU)

Dr. Suntaree Tungsriwong (NU)

Secretary

Mr. Chamnan Sangkeo

Assistant Secretary

Miss Ratchadaporn Kaewsueb

Miss Warisara Klungnum

Peer Reviewers

Assoc. Prof. Dr. Chaiyan Radchakon
Assoc. Prof. Dr. Tuanthong Chaowakeeratiphong
Assoc. Prof. Dr. Pichaphob Panphae
Assoc. Prof. Dr. Sanom Khrutmuang
Assoc. Prof. Dr. Aelthida Sermthong
Assoc. Prof. Dr. Orjaree Natakuatoong
Assoc. Prof. Premvit Vivattanaseth
Assoc. Prof. Dr. Porntida Visaytsilapanonta
Assist. Prof. Dr. Phattar Burarak
Assist. Prof. Dr. Viroj Jadesadalug
Assist. Prof. Dr. Amornrat Wattanatorn
Assist. Prof. Dr. Atehara Sarobol
Dr. Sarawut Pongpipat
Dr. Sahattaya Sittivised

All the research articles published in this journal are subjected to validation and accuracy. All articles must be reviewed by at least 2 experts.

The articles in this journal are the author's opinion. If the editors do not agree with these perspectives or such comments, please feel free to ignore them. Those articles would not be any responsibility of the editors.

Editorial Office

Editorial Office

Division of Research Administration and Education Quality Assurance

University of Phayao

Muang Phayao District, Phayao Province 56000

Tel: 0-5446-6666 Ext 1047-8

E-mail: hu.journal.up@gmail.com

website: <http://journal.up.ac.th>



บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับนี้ เป็นฉบับที่ 2 ปีที่ 5 ซึ่งทางกองบรรณาธิการ ได้นำบทความที่มีสาระประโยชน์ทางวิชาการมานำเสนอ โดยมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อเสนอแนวคิดในหลาย มุมมอง ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มนักวิชาการที่สนใจในเรื่องต่าง ๆ สำหรับวารสารฉบับนี้ได้ นำเสนอนานาสาระความรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับการการศึกษา อันจะทำให้ ผู้อ่านได้ทราบและรับรู้ถึงวิทยาการในวงการการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ สำหรับบทความที่เกี่ยวกับการ การศึกษา ซึ่งกองบรรณาธิการได้เลือกสรรมานำเสนอมีจำนวน 3 เรื่องคือ “สภาพปัญหาการดำเนินงานของ ครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านฝาง จังหวัด อุตรดิตถ์” “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์” และ “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความ มุ่งมั่นในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20”

นอกจากนั้น ยังมีบทความที่เสนอความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ อันได้แก่ บทความเรื่อง “การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานและบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ” ที่จะสะท้อนสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่มีมาแต่อดีตและ ยังคงต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน บทความเรื่อง “นวัตกรรมรูปแบบรายการโทรทัศน์และการมีส่วนร่วม ของคนหูหนวก” เป็นการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสื่อ ในฐานะที่เป็นตัวกลางระหว่างคนใน สังคม ในขณะเดียวกัน ก็เป็นการกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงความเท่าเทียมกันของคนในสังคม บทความ เรื่อง “สภาพปัญหาการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” ที่นำเสนอสิ่งที่เป็นจุดเด่นและจุดอ่อนที่ควรปรับปรุงในการจัดทำโครงการ อันเป็นประโยชน์ที่ผู้จัดโครงการทุกโครงการควรตระหนัก บทความเรื่อง “โครงการส่งเสริมการพัฒนา ผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอภูพาน จังหวัดพะเยา” เป็นผลงานวิจัยที่ศึกษาแบบครบวงจรใน การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการผลิตภัณฑ์ นับตั้งแต่การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ ผลิตภัณฑ์ จนถึงสำรวจความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ และบทความเรื่องสุดท้ายคือ เรื่อง “การพัฒนาสารานุกรม กวีานพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์” เป็นการศึกษาคุณภาพของนวัตกรรมที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อนำจุดบกพร่องที่พบไปปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นนวัตกรรมที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาจะเป็น วารสาร วิชาการอีกเล่มหนึ่งที่จะอำนวยความสะดวกทางวิชาการแก่ท่านผู้อ่าน ซึ่งทางกองบรรณาธิการจะ ยังคงมุ่งมั่นที่จะคัดสรรบทความคุณภาพมานำเสนอแก่ท่านอีกในฉบับต่อไป

บทความวิจัย

- สภาพปัญหาการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี..... 8
นฤมล ศรีกตครอง พนายุทธ เขยบาล และ สมคิด สร้อยน้ำ
- ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี..... 21
ภัคพิยาพร คำบัว พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์
- คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20..... 43
รสนิน เกียงขวา พนายุทธ เขยบาล และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์
- การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานและบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ..... 60
กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์
- นวัตกรรมรูปแบบรายการโทรทัศน์และการมีส่วนร่วมของคนहुหนวก..... 82
พัชรินทร์ ผากา
- สภาพปัญหาการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน: กรณีศึกษาชุมชน
แม่คำมี อำเภอมือง จังหวัดแพร่..... 103
เฉลิมพันธ์ แก้วกันทะ และ ผณินทรา ชีรานนท์
- โครงการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอภูพาน จังหวัดพะเยา. 122
อภิวัฒน์ ปันทะธง และ ปิยฉัตร อุดมศรี
- การพัฒนาสารานุกรมกว๊ามพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์..... 123
รตนพรพร สุชาติ และ เชาวน ปอแก้ว
- คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์..... 134

Table of Contents

Review Articles

- The state and problems of child care teachers according to the child development center standards of the subdistrict administrative organization in Banphue local district, Udonthani province 8
Nalamol Truektrong, Panayuth Choeybal and Somkid Soinam
- The relationship between happiness of school administrators and school effectiveness of school under the office of Udon Thani primary educational service area..... 21
Phakpiyaporn Khambua, Phongnimit Phongpinyoand and Prapornthip Kunagompitak
- The characteristic of school administrators affecting dedication to work of teachers under the office of secondary educational service area 20..... 43
Rossalin Kiangkhwa, Panayuth Choeybal and Prapornthip Kunagompitak
- Labour migration and role of the international labour organization..... 60
Kritsada Theerakosonphong
- The innovation of television program and partipicle of deaf people..... 82
Patcharin Phaka
- The problems survey need of community: Case study Meakhammee community, Meakhammee subdistrict, Mueng district, Phrae province..... 103
Chaloemphan Kaewkanta and Phanintra Teeranon
- The promotes of product development project for community enterprise of Phu Kamyao, Phayao..... 122
Apiwat Puntatong and Piyachat Udomsri
- Development of electronic encyclopedia of Kwan Phayao 123
Ratanapat Suchat and Chaow Porkaew
- Instruction for Authors 134

**สภาพปัญหาการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตาม
มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี**

**The state and problems of child care teachers
according to the child development center
standards of the subdistrict administrative
organization in Banphue local district,
Udonthani province**

นฤมล ตรีกตรอง^{1*} พนายุทธ ไชยบาล¹ และ สมคิด สร้อยน้ำ¹

Nalumol Truektrong^{1*}, Panayuth Choeybal¹ and Somkid Soinam¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาระดับการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือจำนวนครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จำนวน 203 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงาน

¹ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

¹ The faculty of graduate studies, Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani province 41000

* Corresponding author e-mail: naluemon.tt@gmail.com

ของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

คำสำคัญ: มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research were to study the problems of An Academic Affair Operational Guideline for child care teacher according to the Standard of Child Development Center of Banphue District Local Government Organization in Udon Thani Province the sourced on Child Care Teacher Development Center of Banphue District Local Government Organization. The samples consisted of 203 child care teachers at child development center of Banphue district local government organization. The research instruments for collecting data was a five-rating-scale questionnaire with the reliability coefficient of 0.91 The statistics used for data analysis were Statistical Package for the social Sciences (SPSS), average, and standard deviation. The results were as follows: The problem of the operational of child care teachers according to the Standard of Child Development Center of Banphue District Local Government Organization in Udon Thani Province found were at the high level both in overall and all aspects.

Keywords: Child development center standards, Local administrative organization

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลได้เริ่มนโยบายการถ่ายโอนการศึกษาให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสถานที่ดูแลเด็ก 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่ากับสถานศึกษา ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ กรมศาสนา กรมพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) ที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ (กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.: 1) โดยมีการจัดการศึกษาปฐมวัยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549: 18) ได้กำหนดให้จัดการศึกษาในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือที่เรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547: 15)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2551 กำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยมุ่งเน้นให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงดู การสร้างประสบการณ์ การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550) มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ปรับปรุงเนื้อหา หลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับ

กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการรวมทั้งอำนาจหน้าที่ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบันเพื่อรองรับนวัตกรรมต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบมีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการและสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2551 และเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะรับการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ซึ่งรัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2552 มีมติเห็นชอบข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอแล้ว (สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, 2553)

ปีพ.ศ. 2553 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยแบ่งออกเป็น 6 มาตรฐาน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายและพัฒนาเด็กปฐมวัย (สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, 2553 ก: 4) ซึ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำนั้นยังขาดรายละเอียดที่ระบุถึงการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้ขาดข้อมูลที่สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหา ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างที่หลากหลายจากบริบทของพื้นที่ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สพฐ., 2548: 2) หรืออาจรวมไปถึงขาดการศึกษา วิเคราะห์ถึงมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กนับว่าเป็นบุคลากรของหน่วยงานทางราชการ คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สังคมและสติปัญญา ซึ่งเด็กเป็นวัยที่มีความซุกซน สติปัญญา ความคิดจะมีความเป็นอิสระแปรเปลี่ยนตามสิ่งแวดล้อมที่พบเห็นใกล้ตัว ชอบลอกเลียนแบบตามความนึกคิดของตน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดและให้มีพัฒนาการทั้งด้านต่าง ๆ ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้นเร้าเด็กให้เกิดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม

การดูแลเด็กและให้ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัย ซึ่งเป็นทักษะความรู้เพื่อพัฒนาเด็ก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กทุกด้าน เช่น การปลอบโยนเมื่อเด็กร้องไห้ ชวนเด็กพูดคุย เอาใจใส่เด็ก อารมณ์มั่นคงมีสติ ความมีเหตุผล ความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความเป็นผู้นำแต่กายเป็นแบบอย่างที่ดี สุภาพเรียบร้อยอ่อนโยน พุดจาไพเราะ มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่างสังเกต มีความรับผิดชอบ มีความรัก ความเมตตาต่อเด็กอย่างสม่ำเสมอ และรู้จักเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อการพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง (วรินทร์ วีระศิลป์, (2553: 15))

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ความหมายและบทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการศึกษา

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาโดยวิธีสุ่มแบบเจาะจง คือ ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 203 คน ให้ประชากรเป็นหน่วยที่ศึกษา จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานของผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมซองเปล่าติดสติกเกอร์ถึงผู้วิจัย ส่งถึงนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้ประชากรที่ระบุชื่อในซองจดหมายและขอความอนุเคราะห์เก็บและส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเองสำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนโดยทางโทรศัพท์
4. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการดำเนินงานของผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 103)

- | | | |
|---------------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 | หมายถึง | ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 | หมายถึง | ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 | หมายถึง | ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 | หมายถึง | ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 | หมายถึง | ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	ความถี่	ร้อยละ
	203	100
1. เพศ		
หญิง	203	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	13	6.40
30-40 ปี	165	81.28
40-50 ปี	22	10.84
มากกว่า 50 ปี	3	1.48
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	8.37
ปริญญาตรี	172	84.73
ปริญญาโท	14	6.90
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	13	6.41
5-10 ปี	139	68.47
11-20 ปี	42	20.69
มากกว่า 20 ปี	9	4.43

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 100.00) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 81.28) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 84.73) และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 68.47) ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผลและวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลสภาพการดำเนินงานของ
ครูผู้ดูแลเด็กตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้าน

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	สภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็ก		
	($\bar{x}$)	S.D.	แปลผล
1. ด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.08	0.53	มาก
2. ด้านบุคลากร	4.29	0.62	มาก
3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย	4.00	0.61	มาก
	3.97	0.84	มาก
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	3.98	0.67	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจาก ทุกภาคส่วน	3.88	0.68	มาก
6. ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย			
โดยรวม	4.04	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.04) และเมื่อพิจารณารายด้าน
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.29) รองลงมาคือด้าน
บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x}$ = 4.08) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม
และความปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.00) ด้านการมีส่วนร่วมและ การสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
($\bar{x}$ = 3.98) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{x}$ = 3.97) และด้านการส่งเสริม
เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย($\bar{x}$ = 3-88) ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาและวิจารณ์

การศึกษาสภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารและคณะกรรมการได้ให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เกี่ยวกับงานด้านต่างของศูนย์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำกับดูแลในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2550 ก: 1) ได้ปรับปรุงเนื้อหา โดยมีวัตถุประสงค์ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบมีมาตรฐาน และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ, ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีมาชัย นามมาลา (2556) ที่ได้ศึกษาการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ กนกอร อุณาพรหม (2553) ที่ได้ศึกษาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบุคลากรทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามที่ กท. กำหนด มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านผือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในเรื่องต่าง ๆ และนำผลการประเมินไปพิจารณาความดีความชอบ บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งและบุคลากรมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามตำแหน่ง ตั้งใจทุ่มเท ในการทำงานให้

ความสำคัญเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่และต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน ศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ (2554: 4) มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งได้กำหนดไว้ว่าครูผู้ดูแลเด็ก / ครูพี่เลี้ยงของศูนย์ ฯ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัยและไม่เป็น โรคติดต่อและมีประสบการณ์การทำงานด้านเด็กปฐมวัยมาแล้วอย่างน้อย 2 ปีหรือได้รับการฝึกอบรมครูดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่องเพิ่มเติมที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กำหนดขึ้นโดยเป็นไปตามแนวทางของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553: 14) โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ มณีรัตน์ กัณหา (2556) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา ปัญญะเสียว (2553) ที่ได้ศึกษา การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คัทธียา สัมพะวงศ์ (2555: 110) ที่ศึกษาความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนร่วม ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านร่วมรับผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม และให้ความรู้เรื่องมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กับครูผู้ดูแลเด็ก

2. ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากรควรได้รับการพัฒนาคุณภาพ และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้ดูแลเด็ก เมื่อได้ขวัญและกำลังใจแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงสุด

3. ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีเครือข่ายเด็กปฐมวัยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็ก ตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จากข้อมูลที่ได้รับจะสามารถนำมาพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพ การดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กต่อไป

2. ควรศึกษาการทำวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับสภาพการดำเนินงานตาม มาตรฐานการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็ก

3. ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวในการทำวิจัย ครั้งต่อไปควรทำวิจัยแบบผสมผสานวิจัยเชิงปริมาณกับวิจัยเชิงคุณภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร. พนายุทธ เขยบาล และ รศ.ดร.สมคิด สร้อยน้ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ การตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผศ.ดร.อำพันธ์ ดวงแพง ดร.พิมพ์พร จารุจิตร นางอุษากร สีดาบุตร นางสาวจุฑามาส ไชยชมภู และนางเกศรินทร์ ภูกิจ ที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านฝาง ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณต่อทุกท่านไว้อย่างสูง

ความสำเร็จในการวิจัยนี้เกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดขวัญกำลังใจจากครอบครัวของผู้วิจัย ประโยชน์ คุณค่าจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแด่ คุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553:4-58). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2545:2-28) แนวการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กนกอร อุณาพรหม. (2553). *การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติศักดิ์ ไชทน. (2552). *การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎีแนวคิดและหลักการ*. กรุงเทพฯ ส. เอเซียเพรส 1989.
- คัทลียา สัมพะวงศ์. (2555). *ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิราวุฒิ ลิมาภิรักษ์. (2553). *การดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ชนินทร์ สุวรรณรัตน์. (2553). ศึกษาการประเมินผลมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธีมาชัย นามมาลา. (2556). การจัดการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นันทิชา ซาญหัดกิจ. (2552). การเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปรีศณี เจริญใจ. (2550). การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ อำเภอค้อยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่.

ประวีณธรรม นิตยะโรจน์. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี.

มณีนรัตน์ ถิ่นหา. (2556). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุกัญญา ปัญเจสิยว. (2553). ได้ศึกษาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

**ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี**

**The relationship between happiness of school
administrators and school effectiveness of school
under the office of Udon Thani primary educational
service area**

ภคพิยาพร คำบัว^{1*} พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ¹ และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์¹
Phakpiyaporn Khambua¹, Phongnimit Phongpinyo¹ and Prapomthip Kunagompitak¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 265 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขของผู้บริหารเท่ากับ 0.95 และประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่

¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัด อุดรธานี 41000

¹ The faculty of graduate studies, Udon Thani Rajabhat university, Udon Thani province 41000

* Corresponding author e-mail: phakpiyaporn@gmail.com

แบบอิสระและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21, 4.22 และ 4.34) และค่า (S.D. = 0.39, 0.37 และ 0.40) และเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30, 4.35 และ 4.39) และค่า (S.D. = 0.42, 0.41 และ 0.46) และเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (0.68**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสุขของผู้บริหาร, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study and compare the happiness of school administrator under the office of Udon Thani Educational Service Area divided by school size, 2) to study and compare the effectiveness of school under the office of Udon Thani primary Educational Service Area. divided by school size 3) to study the relationship between happiness of school administrator and school effectiveness of school under the office of Udon Thani primary Educational Service Area.

The sample of this study consisted 265 administrators under the office of Udon Thani Educational Service Area selected by the stratified random sampling based on school size. the research instrument was a 5-level rating scale questionnaire related to the happiness of school administrators with the reliability at 0.95 and the effectiveness of primary school at 0.96 the data were analyzed by frequencies, percentage, mean,

standard deviation, t-test and person product-moment correlation coefficient using the SPSS program for windows.

The results of this research were as follows:

1. The happiness of school administrator divided by school size for overall ($\bar{x}$ = 4.21, 4.22, 4.34) and (S.D. = 0.39, 0.37, 0.40) it was a high level and the comparison for the happiness of school administrator divided by school size was not different for overall and each aspect.
2. The effectiveness of school divided by school size for overall ($\bar{x}$ = 4.30, 4.35, 4.39) and (S.D. = 0.42, 0.41, 0.46) it was a high level and the comparison for the effectiveness of school divided by school size was not different for overall and each aspect.
3. The relationship between happiness of school administrator and school effectiveness of school under the office of Udon Thani primary Educational Service Area (0.68**) was positive. It was at the high level for overall at the .01 of statically significance.

Keywords: Happiness of school administrators, School effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ สังคมวัฒนธรรม หรือพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และผลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงจากสังคมแบบดั้งเดิมสู่สังคมที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยการแข่งขันมากขึ้นทำให้เกิดความเครียด และความสุขในชีวิตลดลง ทั้งนี้ความสุขของคนไทยจึงเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยเฉพาะในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ที่ได้ระบุว่าแนวทางการพัฒนาประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อความเปลี่ยนแปลง ความสุขเริ่มจากระดับบุคคลและขยายกว้างไปยังครอบครัว ชุมชน สถาบันต่าง ๆ และประเทศตามลำดับ (ไพบูรณ์ วัฒนศิริธรรม, 2549: 44) เมื่อคนมีความสุขก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทัน และมีสุขภาพที่ดี มีความกินดีอยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าบุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม ในยุคปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพรวมทั้งสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เช่น ด้านการจัดการปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา ปัญหาจากหลักสูตร ปัญหาจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาเหล่านี้จึงทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ (ธีระ รุญเจริญ, 2546: 21)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคือหนึ่งในบุคลากรที่สำคัญของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินงานมาพร้อมกับความสุขในชีวิตเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา เป็นตัวเครื่องสำคัญที่จะต้องบริหารงานและนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า รวมทั้งต้องแบกรับภาระความรับผิดชอบทั้งงานในอำนาจหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย บุคลากร และตนเอง เนื่องจากเป็นผู้นำในการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา รวมทั้งยังต้องเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน (โทนี บูชาน, 2549: 23) ซึ่งการบริหารโรงเรียนก็เป็นภาระกิจหลักที่ผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับโรงเรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 8) ซึ่งการที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น ควรจะมีสภาพทางสังคมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข (อำรุง จันทวานิช, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549: 45) ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ถ้าผู้บริหารมีความสุขบุคลากรในองค์กรก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ส่งผลให้การทำงานในองค์กรน่าอยู่ น่าทำงาน เมื่อบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีคุณภาพ ก็จะเป็นองค์กรแห่งความสุขก็จะส่งผลนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลและคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมา (พะยอม วงษ์สารศรี, 2541: 2)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของผู้บริหารว่าอยู่ในระดับใดและประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างไร โดยผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลทราบถึงความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการนำไปใช้ไปสร้างความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อการบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน
2. เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความสุขต่างกัน
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี ขนาดต่างกันมีประสิทธิผลแตกต่างกัน
3. ความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 808 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล, 2556: 165) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 265 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของโรงเรียนเป็นแบบ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของผู้บริหาร ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิรท์ (likert) และตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ .95 และ .96 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ จำนวน 265 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจากทางไปรษณีย์ จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ โดยคำนวณค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่าความสุขของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านครอบครัวดี ($\bar{x} = 4.51$) ส่วนอีก 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านผ่อนคลาย

($\bar{x} = 4.50$) ด้านหาความรู้ ($\bar{x} = 4.46$) ด้านทางสงบ ($\bar{x} = 4.37$) ด้านปลดหนี้ ($\bar{x} = 4.26$) ด้านการงานดี ($\bar{x} = 4.12$) ด้านสุขภาพดี ($\bar{x} = 4.00$) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{x} = 3.90$) ด้านสังคมดี ($\bar{x} = 3.75$)

ความสุขของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหาความรู้ ($\bar{x} = 4.50$) ด้านผ่อนคลาย ($\bar{x} = 4.47$) ด้านปลดหนี้ ($\bar{x} = 4.45$) ด้านครอบครัวดี ($\bar{x} = 4.38$) ด้านทางสงบ ($\bar{x} = 4.31$) ด้านการงานดี ($\bar{x} = 4.26$) ด้านสุขภาพดี ($\bar{x} = 4.04$) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{x} = 3.87$) ด้านสังคมดี ($\bar{x} = 3.73$)

ความสุขของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด มี 5 ด้าน คือ ด้านปลดหนี้ ($\bar{x} = 4.61$) ด้านผ่อนคลาย ($\bar{x} = 4.57$) ด้านครอบครัวดี ($\bar{x} = 4.55$) ด้านหาความรู้ ($\bar{x} = 4.52$) ด้านการงานดี ($\bar{x} = 4.51$) ส่วนอีก 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านทางสงบ ($\bar{x} = 4.39$) ด้านสุขภาพดี ($\bar{x} = 4.08$) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{x} = 4.02$) ด้านสังคมดี ($\bar{x} = 3.79$)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.49$) ด้านการจัดการ ($\bar{x} = 4.30$) ด้านบรรยากาศ ($\bar{x} = 4.28$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.26$) ด้านหลักสูตร ($\bar{x} = 4.15$)

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.58$) ส่วนอีก 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.34$) ด้านบรรยากาศ ($\bar{x} = 4.33$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.28$) ด้านหลักสูตร ($\bar{x} = 4.24$)

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.55$) ส่วนอีก 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรยากาศ ($\bar{x} = 4.47$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.37$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.31$) ด้านหลักสูตร ($\bar{x} = 4.26$)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ความสุขของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยด้านแรก คือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูง คือด้านภาวะผู้นำ ($r=0.65$) รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน ($r=0.62$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r=0.60$) ด้านหลักสูตร ($r=0.53$) และด้านบรรยากาศ ($r=0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขผู้บริหารลำดับแรก คือ ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านน้ำใจงาม ($r=0.63$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือด้านใฝ่ดี ($r=0.58$) ด้านครอบครัว ($r=0.47$) ด้านผ่อนคลายดี ($r=0.46$) ด้านการงานดี ($r=0.45$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ คือด้านสุขภาพดี ($r=0.37$) ด้านสังคมดี ($r=0.34$) และด้านที่อยู่ในระดับต่ำ คือด้านสุขภาพการเงินดี ($r=0.16$) ดังตาราง

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เป็น ดังนี้

ความพึงพอใจผู้บริหาร	ขนาดของโรงเรียน						F			
	เล็ก	แปด	กลาง	แปด	ใหญ่	แปด				
1. ด้านสุขภาพดี	4.00	0.77	มาก	4.04	0.46	มาก	4.08	0.65	มาก	0.26
2. ด้านจิตใจงาม	3.90	0.57	มาก	3.87	0.52	มาก	4.02	0.57	มาก	0.93
3. ด้านอ่อนดลย	4.50	0.44	มาก	4.47	0.46	มาก	4.57	0.43	มากที่สุด	0.70
4. ด้านหาความรู้	4.46	0.50	มาก	4.50	0.49	มาก	4.52	0.42	มากที่สุด	0.33
5. ด้านทางสงบ	4.37	0.68	มาก	4.31	0.64	มาก	4.39	0.65	มาก	0.32
6. ด้านปลอดภัย	4.26	0.56	มาก	4.45	1.32	มาก	4.61	0.45	มากที่สุด	2.54
7. ด้านครอบครัวดี	4.51	0.56	มากที่สุด	4.38	0.51	มาก	4.55	0.67	มากที่สุด	2.04
8. ด้านสังคมดี	3.75	0.83	มาก	3.73	0.83	มาก	3.79	0.88	มาก	0.08
9. ด้านการงานดี	4.12	0.42	มาก	4.26	0.41	มาก	4.15	0.33	มากที่สุด	3.45
รวม	4.21	0.39	มาก	4.22	0.37	มาก	4.34	0.40	มาก	1.65

ตารางที่ 2 ผลการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี เป็นดังนี้

ความพึงพอใจผู้บริหาร	ขนาดของโรงเรียน						F
	เล็ก	แปด	กลาง	แปด	ใหญ่	แปด	
1. ด้านบรรยากาศ	4.28	0.46	4.33	0.47	4.47	0.45	2.23
2. ด้านการดูแล	4.46	0.49	4.58	0.45	4.55	0.44	1.02
3. ด้านหลักสูตร	4.15	0.58	4.24	0.51	4.26	0.53	0.99
4. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.30	0.48	4.34	0.44	4.31	0.59	0.20
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.26	0.53	4.28	0.49	4.37	0.52	0.69
รวม	4.30	0.42	4.35	0.41	4.39	0.46	0.95

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์

ตัวแปร	รวม									
บุคลากร	๒๒.๒๖๒๖๒๒	๒๒.๒๖๒๖๒๒	๒๒.๒๖๒๖๒๒	๒๒.๒๖๒๖๒๒	๒๒.๒๖๒๖๒๒	๒๒.๒๖๒๖๒๒	๒๒.๒๖๒๖๒๒	๒๒.๒๖๒๖๒๒		
ด้านบรรยากาศ	0.38	0.26**	0.51**	0.55**	0.31**	0.39**	0.48**	0.09**	0.49**	
ด้านการเงิน	0.20**	0.37**	0.69**	0.65**	0.41**	0.34**	0.56**	0.73**	0.65**	
ด้านหลักสูตร	0.39**	0.45**	0.42**	0.38**	0.44**	0.19**	0.40**	0.15**	0.33**	0.53**
ด้านการจัดการ	0.43**	0.41**	0.52**	0.49**	0.44**	0.29**	0.51**	0.17**	0.36**	0.62**
เรียนการสอน										
ด้านการพัฒนา	0.45**	0.44**	0.54**	0.40**	0.36**	0.26**	0.52**	0.48**	0.37**	0.60**
บุคลากร										
รวม	0.37**	0.46**	0.63**	0.58**	0.47**	0.34**	0.58**	0.16**	0.45**	0.68**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและวิจารณ์

ผลของการศึกษาตามสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความสุขของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21, 4.22$ และ 4.34) และค่า (S.D. = 0.39, 0.37 และ 0.40) และเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30, 4.35$ และ 4.39) และค่า (S.D. = 0.42, 0.41 และ 0.46) และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (0.68^{**}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ อภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาได้มีอิสระในการทำงาน และยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งสังคม และครอบครัวรวมถึงการที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ กับค่าครองชีพ และมีสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับบรมศิริ เมนะโพธิ (2550) ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขในชีวิตและการทำงาน ซึ่งทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กรทำงานซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญพิชชา ตังมาลา (2553) ได้กล่าวว่าความสุข คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลประกอบด้วยความรู้สึกความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล

(2547: 27) ได้กล่าวว่าความสุขคือได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำให้พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลตอบแทนความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธรรณีภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาระผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2546) ได้ศึกษาความสุขกายสบายใจของคนพลเมืองพบว่า รายได้ไม่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย ไม่ว่าจะเป็นคนเมืองหรือคนชนบท และพบว่าความเป็นคนพลเมืองส่งผลกระทบต่อความสบายใจต่อผู้ที่อาศัยในเชิงลบ แต่ไม่มีผลต่อโอกาสในการเจ็บป่วย ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า คนเมืองมีความสบายกายเท่ากับคนชนบทแต่มีความสบายใจน้อยกว่าในขณะที่ด้านของระดับความสุขโดยรวมพบว่าคนเมืองมีระดับความสุขมาก

ผลการเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ความสุขของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสุขในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก มีสุขภาพดี สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับศิริบุรณ สายโกสุ่ม (2550) กล่าวว่ากระบวนการต้นของความสุขมีลักษณะหลายอย่างรวมกัน และมีความคล้ายคลึงกันโดยเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับอูร์พี กรศรีทิพา (2549) ความสุขนั้นไม่ได้อยู่ภายนอกแต่อยู่ในตัวบุคคลรวมถึงจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกจะทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขก็ได้ สอดคล้องกับสมชาย ตักดาเวศอิสร์ (2544) ซึ่งกล่าวว่าความสุขเป็นดัชนีชี้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอกเช่น สุขภาพ ระดับ การศึกษาการทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าความสุขของพนักงานในการทำงานไม่แตกต่างกันของนนธวัฒน์ โปะชะดา (2557) ที่ศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในทุกด้าน บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงาพบว่ามีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่ายการพยาบาล มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธรธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดศุวธรธานีพบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลของการดำเนินการของผู้บริหารเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เป็นโรงเรียนที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและแก้ปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับวาริ เพ็งสวัสดิ์ (2549) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับมนทิพย์ ทรงกิริติพิศาล (2552) การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ประสิทธิผลของโรงเรียน คือการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบูรณ์ เพียรพิจิตร (2548) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญเชิด ขำขุ่ม (2547) การบริหารการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวินัย คำประดิษฐ์ (2547) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 1-2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจมีบริบทที่คล้ายคลึงกัน เช่น อยู่ในสังกัดหน่วยงานคล้ายกัน มีสภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่นที่คล้ายคลึงกัน ตลอดทั้งมีการปฏิบัติงานในการดำเนินงานบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ดังที่ วิโรจน์ สารัตนะ (2544) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นมีได้เกิดขึ้นอย่างโชคช่วย หรือมิได้เกิดขึ้นในลักษณะที่จะทำอะไรก็ได้ หรือมิได้เกิดขึ้นอย่างมิได้ทุ่มเทความพยายามเท่าใดนัก หรือมิให้เกิดขึ้นโดยลำพังความสามารถของผู้บริหารหรือครูคนใดคนหนึ่งแต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์และคณะครูต้องมีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) โรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน พัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน โรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน พัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน สอดคล้องกับบุญเรือง ศรีเหรียญ (2542) ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธรศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาคม สิริพิมพ์สอ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาที่ขนาดต่างกัน ประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ วิชญ์ โภชาแสง (2548) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านความคิดเห็นพบว่าประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นฤมล สุภาพทอง (2550) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ สนุกในงาน มีความศรัทธาในงานที่ทำ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานอีกทั้งผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงานจะต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานของตนหรือโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ดังที่ เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536: 9) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่า โรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถที่ใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อนำมาทำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจมีบริบทที่คล้ายคลึงกัน เช่น อยู่ในสังกัดหน่วยงานคล้ายกัน มีสภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่นที่คล้ายคลึงกัน ตลอดจนทั้งมีการจัดการดำเนินงานบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ดังที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2544) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นมีได้เกิดขึ้นอย่างโชคช่วย หรือมิได้เกิดขึ้นในลักษณะที่จะทำอย่างไรก็ได้ หรือมิได้เกิดขึ้นอย่างมิได้ทุ่มเทความพยายามเท่าใดนัก

หรือมิให้เกิดขึ้นโดยลำพังความสามารถของผู้บริหารหรือครูคนใดคนหนึ่งแต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ และคณะครูต้องมีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ วิจัยของ วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลงานวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับวิจัยของ อาคม สีพิมพ์สอ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการหาแนวทางในการบริหารเพื่อให้อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น ควรที่จะมีการปกครองบังคับบัญชาที่ดีและมีประสิทธิภาพที่สุดและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อยู่ในบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญและความไว้วางใจจากใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลอื่นเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญ มียศศักดิ์ และตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้แนวคิดหรือทัศนคติเชิงบวก จัดการกับปัญหา

ความเครียดทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งวิธีป้องกันและวิธีแก้ไข เพราะความสุขจะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความสุขในการทำงานกระทำในสิ่งที่ตนเองรักมีความสุขสนุกสนานในงานที่ทำ และศรัทธาในงานที่ทำให้เกิดความสร้างสรรค์ในการทำงานก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะคนที่มีความสุขล้วนประสบความสำเร็จในหลายด้านของชีวิต

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร ส่งเสริมให้คณะครูมีการวัดผลและประเมินผลตามระเบียบการวัดและประเมินผล กำกับติดตามนิเทศการจัดกิจกรรมของครู รวมทั้งมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ การทำวิจัยในชั้นเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาควรที่จะมีการจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารในด้านต่าง ๆ และพัฒนาให้โรงเรียนมีระดับประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนควรนำความสุขทั้ง 9 ด้าน ประสิทธิผลการบริหารทั้ง 5 ด้าน มาบูรณาการ ประยุกต์และหาแนวทางให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลและเกิดผลดีกับโรงเรียนต่อไป

4. ควรมีการศึกษาความสุขของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ

5. ควรศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพในเรื่องเกี่ยวข้องกับความสุขที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

6. ควรมีการศึกษางานวิจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกันซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางในการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในคุณงามความดีและความเมตตาของท่านทั้งสองที่มีต่อผู้วิจัยไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โทนี บูซาน. (2549). *ใช้หัวแข็ง*. (นภดล จำปา และสมชาย มาตราปัญญาชน, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: มิลเลนเนียม มายด์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). ก. *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นฤมล แสงวงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). *ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นนธวัฒน์ โปชะดา. (2557). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ) คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). *การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องตรงเชิงเส้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตรบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเชิด ชำชุม. (2547). *การศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูล แบบมาตราส่วน
ประมาณค่า. ได้จา: <http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf>. สืบค้นเมื่อ
28 พฤษภาคม 2560.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง
กับประสิทธิผลของโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรธนิภา สิบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พันธ์เทพ ใจคำ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิริยะ ผลพิรุฬ. (2546). ได้ศึกษาความสุขกายสบายใจของคนพลเมือง. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง
โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2547). ความรู้ท้องถิ่น การจัดการความรู้สู่การจัดการทางสังคม.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ ประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจลน์ โกษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์.

วิรัตน์ มโนวัฒนา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สมชาย คักดาเวคิสิร. *การพัฒนาเครื่องชี้วัดความอยู่ดีมีสุข*. วันที่ค้นบทความ

17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560, เข้าถึงได้จาก

www.jvkk.go.th/research/qresearch.asp?code=01440007341;2544.

ศิริบุรณ์ สายโกสม. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2556). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ สังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมบุรณ์ เพียรพิจิตร. (2548). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

(2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานสูตร ไพศาล.

อาคม สัมผัส. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ*

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุรพี กรศรีทิพา. (2549). *วิถี 80/20 .การดำเนินชีวิตอย่างมีสุข*. กรุงเทพฯ: เอ็กสปอร์เน็ต.

**คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความ
ทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**
**The characteristic of school administrators affecting
dedication to work of teachers under the office of
secondary educational service area 20**

รอสลิน เกียงขวา^{1*} พนายุทธ เชยบาล¹ และ ประพรทิพย์ คุณนารพิทักษ์¹
Rossalin Kiangkhwa^{1*}, Panayuth Choeybal¹ and Prapomthip Kunagornpitak¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน แล้วนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธีสเตปไวส์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

¹ The Faculty of Graduate Studies, Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani Province 41000

* Corresponding author email: rosarajung@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study the level of the characteristics of school administrators and study the level of the dedication to work of teachers. In addition to study the correlation between the characteristics of school administrators and the dedication to work of teachers and create a predictive equation of the dedication to work of teachers. The research instrument was a 5 level-rating scale questionnaire with the reliability of the characteristics of school administrator's questionnaire. The statistical techniques employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple regression analysis using the statistic package for social science program. The result was as follows the level of the characteristics of school administrators and dedication to work of teachers was at a high as level. The relationship between the characteristics of school administrators and the dedication to work of teachers was moderate in positive relationship.

Keywords: the characteristic of school administrators, dedication to work of teachers
Office of Secondary Educational Service Area 20

บทนำ

องค์การ (Organization) คือการที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำหน้าที่ มีเป้าหมายเดียวกัน แม้หน้าที่ที่รับผิดชอบจะแตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์เดียวกันก็ถือว่าเป็นองค์การ (ประเวศน์ มหารันต์สกุล, 2554: 1) ซึ่งสถานศึกษาก็ถือว่าเป็นอีกหนึ่งองค์การที่มีบุคลากรรับผิดชอบในหลาย ๆ หน้าที่แตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมืองตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา เป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องมีผู้บริหาร ผู้นำ หรือหัวหน้า เพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดองค์การ ควบคุมดูแล และจูงใจ หรือ นำ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ทำงาน บรรลุตามเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2554: 14) โดยการแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ คลับันดาลให้คนที่อยู่รอบข้างรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความหมาย ทำท่ายให้แสดงออก สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดการมองโลกในแง่ดี มีความหวัง เป็นพลังขับเคลื่อน ความมานะพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2548: 57)

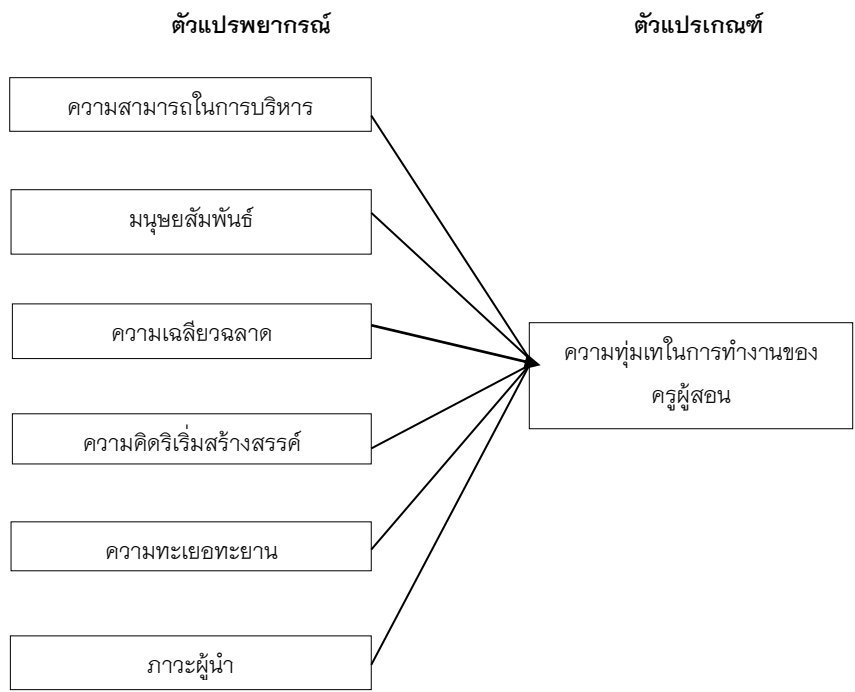
ผู้บริหารสถานศึกษาแม้จะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ก็เพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่ทำให้แต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ เพราะถ้าหากว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน หรือมีจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานที่แตกต่างกันแล้ว องค์การนั้นก็จะไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ การที่จะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้นั้นจึงประกอบด้วยสองปัจจัยหลักที่สำคัญคือ ตัวผู้บริหารเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น บุคคลผู้ปฏิบัติงานต้องมีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) เป็นองค์ประกอบสำคัญ (Schaufeli et al., 2002: 71–92) แต่การที่บุคคลจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ หรือทำงานล่วงเวลา เกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ หากความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำเป็นความรู้สึกในด้านที่ดีก็จะทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2553: 110–111) ซึ่งความทุ่มเทในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมี 2 ระดับ คือ ความทุ่มเทที่เป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ตนเองได้รับการยกย่อง และความทุ่มเทในการทำงานที่เป็นความมุ่งมั่นหวังต่อภาพลักษณ์ของตนเอง (Robinowitz & Hall, 1977: 265) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารจึงควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วย

ความทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มุ่งสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรภายในองค์การไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน ก็จะส่งผลเสียต่อการได้เช่นกัน นั่นคือ สุขภาพขององค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครู (อรรถัย คุณะสารสัมพันธ์, 2541: บทคัดย่อ) ซึ่งเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เพราะผู้นำหรือผู้บริหารเปรียบประดุจดังประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง (สมศักดิ์ กิจชนวัฒน์, 2548: 76)

ดังนั้นผู้บริหารนอกจากจะมีทักษะ สมรรถนะ และความสามารถในการบริหารแล้วจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ ตลอดจนสร้างความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม รวมทั้งเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานได้จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
2. เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา และความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ทั้งหมด 63 โรงเรียน จำนวน 2,807 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2556: 165) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 339 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2

แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า และตอนที่ 3 แบบสอบถามความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .948 และความเชื่อมั่นของความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน เท่ากับ .990

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ จำนวน 339 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจากทางไปรษณีย์ จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ โดยคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีสเตปไวส์

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยของเสนอดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 339		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ความสามารถในการบริหาร	4.11	0.68	มาก
2	มนุษยสัมพันธ์	4.15	0.69	มาก
3	ความเฉลียวฉลาด	4.07	0.76	มาก
4	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.80	มาก
5	ความทะเยอทะยาน	4.16	0.73	มาก
6	ภาวะผู้นำ	3.96	0.91	มาก
โดยรวม		4.07	0.71	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยขอเสนอดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของระดับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวม

ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน	n = 339	แปลผล
	$\bar{x}$ S.D.	
	4.36 0.52	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยขอเสนอดังนี้

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน (Y_0)
X_1	.422**
X_2	.379**
X_3	.343**
X_4	.365**
X_5	.432**
X_6	.370**
X_0	.409**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยขอเสนอดังนี้

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig
	β	Std.Error	Beta	t	
ค่าคงที่	2.914	.159		18.381	.000**
ความทะเยอทะยาน	.275	.071	.383	3.852	.000**
ความสามารถในการบริหาร	.267	.080	.347	3.336	.001**
ความเฉลียวฉลาด	-.195	.075	-.282	-2.595	.010

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษาและวิจารณ์

สามารถสรุปผลของการศึกษาตามสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก
2. ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง
4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.914 + .275(X_5) + .267(X_1) - .195(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .383 \hat{Z}_{x_5} + .347 \hat{Z}_{x_1} - .282 \hat{Z}_{x_3}$$

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและความสามัคคีในการทำงานให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นภายในองค์กรเพื่อกระตุ้นการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของอาคม วัตโธสง (2547: 18) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารองค์การต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความสามารถทางการบริหารและเป็นผู้นำด้วยผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจและอิทธิพลที่ตนมีเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรรยา เคาหา (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ในอันดับสูงสุด และด้านความเป็นประชาธิปไตยอยู่ในอันดับต่ำสุด และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอยางที่ดีในการทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66.50

2. ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของภาวีต ตั้งเพชรเดโช (2556: 9) ที่กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน หมายถึงพฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่แสดงออกถึงการทำงานด้วยความ

มุ่งมั่นเต็มกำลังเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์ เสียสละความสุขอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ถือว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตและมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อัมพร วิชกุล (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่าระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ ได้แก่ 1) ปัจจัยชีวสังคมด้านเพศ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน และ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 31.30

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีทักษะ มีความสามารถในการวางแผน เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ จนทำให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี มีทัศนคติเชิงบวกในการวางแผนการดำเนินงานจนทำให้เกิดความสมดุลขึ้นกับตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2553: 110–111) ที่กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน เป็นพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนที่แสดงออกในการพยายามทำงานอย่างเต็มที่ หรือทำงานล่วงเวลา เกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ หากความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำเป็นความรู้สึกในด้านที่ดีก็จะทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรา นนสุราช (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะที่สามารถจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความทุ่มเทในการทำงาน เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน

4. สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.914 + .275(X_5) + .267(X_1) - .195(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .383 Z_{x_5} + .347 Z_{x_1} - .282 Z_{x_3}$$

จากสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยาน เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นบุคคลที่มีมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพในการทำงานตนเองอยู่เสมอ มีความแรงกระตุ้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและต้องการที่จะก้าวหน้าในการทำงานอย่างไม่หยุดนิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย วารุโรรจน์ (2540: 87) ที่กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน คือสิ่งที่จะพาตัวเองให้ก้าวไปข้างหน้า เป็นกำลังในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

4.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน มีความสามารถในการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และเลือกใช้วิธีการในการบริหารได้อย่างเหมาะสมจนทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สอดคล้องกับแนวคิดของณรงค์ชัย แสพทอง (2558: 119) ที่กล่าวถึงความสามารถในการบริหาร คือ การวางแผนที่ดีของผู้นำ ที่เปรียบเสมือนเส้นทางที่รู้วิธีการเดินทางสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด พร้อมกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

สอดคล้องกับงานวิจัยของปรณทัตต์ แสนวิเศษ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารวิชาการและผู้นำทางวิชาการ และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้าน และตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ ตัวแปรด้านผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพในการบริหาร

4.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเฉลียวฉลาด เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและใช้กระบวนการที่ดีในการทำงาน มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาสของสถานศึกษาแล้วกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรวีทย์ จินดาพล (2546: 60) ที่กล่าวว่า ความเฉลียวฉลาด หรือ ความฉลาดทางสติปัญญา หมายถึง ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุไปด้วยดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของลอง (Long, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารเพศชายและเพศหญิง สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารควร มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรม ได้แก่ 1) มีเขวามันปัญญาคดี มีความฉลาดเฉลียว 2) มีนิสัยรักการอ่าน ศึกษาค้นคว้า และทันสมัย 3) เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ 4) ขอบกกิจกรรม และงานสังคมต่าง ๆ และ 5) มีฐานะพอเลี้ยงตนเองได้ไม่ด้อยกว่าคนอื่น หรืออาจจะดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยหมั่นศึกษาหาความรู้ หรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพทางการบริหารอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษากับผู้บริหารคนอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ และแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองได้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันและหาแนวทางในการจัดการตนเองให้อยู่ในสถานการณ์แวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

1.2 จากการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากต้องการที่จะส่งเสริมให้ระดับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอนให้สูงขึ้น โดยการปลูกฝังให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในงานที่ทำ เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพราะหากบุคคลใดทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพอใจในงานที่ทำ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการเลือกและตัดสินใจในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงาน ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น ประสิทธิภาพของงานก็จะสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

1.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะด้านความทะเยอทะยานเป็นอย่างมาก นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถและ

ศักยภาพของตนเองในด้านวิชาการให้สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถรู้ความสามารถของตนเองในการให้คำแนะนำและชี้แนะในการทำงานให้กับบุคคลอื่นได้

1.4 คุณลักษณะที่ดีที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 คือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยาน ด้านความสามารถในการบริหาร และด้านความเฉลียวฉลาด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1.4.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยาน ผู้บริหารควรหมั่นศึกษาหาความรู้ทั้งทาง ด้านวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานอยู่เสมอ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของตนเองให้สูงขึ้น ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานให้สำเร็จอย่างไม่มีข้อผิดพลาด

1.4.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพทางการบริหารและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเสริมแรง เช่น การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

1.4.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเฉลียวฉลาด ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษาแล้วกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและใช้กระบวนการที่ดีในการทำงาน กำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านภาวะผู้นำเพื่อหาแนวทางให้การพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 3 ด้านให้เป็นจุดแข็งที่ดีในการบริหารสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน

2.5 ควรนำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการบริหาร และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเฉลียวฉลาด ไปทำการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เห็นผลเชิงประจักษ์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.พนายุทธ เขยบาล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในคุณงามความดีและความเมตตาของท่านทั้งสองที่มีต่อผู้วิจัยไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา เคาหา. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียนสังกัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณรงศ์วิทย์ แสนทอง. (2558). *สุดยอดผู้นำที่เจ้านายกด Like และลูกน้องกด Love*. กรุงเทพฯ: ชิงค์ ปัยอนด์ บั๊คส์.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). *จิตวิทยาความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

วรวิทย์ จินดาพล. (2546). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2548). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สมชาย วารุโธจน์. (2540). *ก้าวไปสู่ชัยชนะ*. กรุงเทพฯ: ทิวลิป.

สมชาย วรภิเษมสกุล. (2556). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุนทรา นนสุราช. (2550). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัมพร วิชกุล. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาคม วังโธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. การกิจการผลิตเอกสารและตำราของกลุ่มบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

องค์กรและหน่วยงานที่ผลิตรายการเพื่อประโยชน์สาธารณะและเล็งเห็นความสำคัญของคนหูหนวก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยพบว่าคนในสังคมส่วนใหญ่มองยังไม่ทราบข้อจำกัดทางด้านร่างกาย การสื่อสาร และวัฒนธรรมของคนหูหนวกที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการเข้าถึงสื่อ รวมทั้งยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ สำหรับปัจจัยด้านกฎหมายเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวก โดยเฉพาะแผนแม่บทกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ ฉบับที่ 1 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการสื่อสาร ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างเสมอภาคและหลากหลาย รวมถึงเพื่อส่งเสริมให้คนพิการ ผู้สูงอายุ หรือคนด้อยโอกาส สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารได้อย่างเท่าเทียมกับประชาชนทั่วไป โดยมีปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่มีส่วนช่วยให้คนพิการสามารถรับชม และเข้าถึงสื่อโทรทัศน์ได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะทีวีดิจิตอลที่มี Closed Caption (CC) บริการคำบรรยายแทนเสียงแบบปิดที่สามารถเปิดหรือปิดคำบรรยายที่แสดงผลบนหน้าจอได้ ถ้าหากว่าต้องการหรือไม่ต้องการคำบรรยายนั้น ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ชมทั้งคนหูหนวกและคนทั่วไป รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างเช่น อินเทอร์เน็ตหรือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการรับชมรายการ

2. กระบวนการผลิตรายการและการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวก

จากการสัมภาษณ์พบว่า รายการ “ใจเท่ากัน” ได้เปิดโอกาสให้พิธีกรดำเนินรายการคนหูหนวกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตรายการ ซึ่งสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการผลิตได้ดังต่อไปนี้

2.1 ขั้นตอนวางแผนก่อนการผลิตรายการ

คนหูหนวกมีข้อจำกัดทางด้านร่างกายและการติดต่อสื่อสารทั้งการพูด อ่าน และเขียน ที่งานจึงจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและค้นคว้าวิจัยเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคนหูหนวกในทุกมิติ รวมทั้งยังมีการทดลองผลิตรายการต้นแบบร่วมกับคนหูหนวกเพื่อเรียนรู้การทำงานร่วมกัน โดยมีศ.ศิวารัตน หงษ์ประยูร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการผลิตรายการ พร้อมกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนให้เป็นรายการโทรทัศน์ภาษามือเต็มรูปแบบสำหรับคนหูหนวกที่สามารถรับชมร่วมกับคนหูได้ ซึ่งมีผลต่อเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอในรายการ ซึ่งในขั้นตอนนี้พิธีกรคนหูหนวก “วัชรินทร์ ซาสิ” ก็ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ได้แก่

**การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานและบทบาทของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ**
**Labour migration and role of the international
labour organization**

กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์^{1*}

Kritsada Theerakosonphong^{1*}

บทคัดย่อ

บทความนี้อธิบายถึงใคร่รับผิดชอบปัญหาของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และกำหนดภารกิจอย่างไร องค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อให้มีการจ้างงาน (ฉบับที่ 97) ปี ค.ศ. 1949 และอนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจากสภาพอันตราย การส่งเสริมโอกาสและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (ฉบับที่ 143) ปี ค.ศ. 1975 แต่ไม่ประสบความสำเร็จในบทบาทของการจัดทำมาตรฐานแรงงานเพราะรัฐสมาชิกไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ ต่อมาในปี ค.ศ. 2002 องค์การแรงงานระหว่างประเทศริเริ่มให้มีการประชุมของคณะกรรมการโลกกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและส่งเสริมความร่วมมือแบบพหุภาคี โดยให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศทำงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติเนื่องจากผลกระทบของโลกาภิวัตน์สลับซับซ้อนเกินกว่าจะแก้ไขได้โดยลำพัง

คำสำคัญ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน, แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน

¹ นักวิชาการอิสระ, (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร 10200

¹ Independent Academician, Labour and Welfare Development Thammasat University, Bangkok 10200

* Corresponding author e-mail: Kritsada@outlook.com

Abstract

This article describes who is responsible for migration and how the mission is organized. The International Labour Organization (ILO) issued a Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143). The ILO has not succeeded in the role of standard-setting because member states have not yet ratified either convention. In 2002, the World Commission on the Social Dimension of Globalization was established by the ILO to create equality for migrant workers and to promote multilateral cooperation. The ILO collaborates with the International Organization for Migration (IOM) and the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) because impact of globalization is far more complex than trying to solve the problem alone.

Keywords: International labour organization, Labour migration, Migrant workers

บทนำ

การจัดทำสนธิสัญญาเวสต์ฟาเลียส์ (Treaty of Westphalia) ในปี ค.ศ. 1648 เป็นที่มาของการสถาปนารัฐชาติ (Nation-State) และเป็นปรากฏการณ์ใหม่ในภาคพื้นยุโรป โดยเฉพาะการวางโครงสร้างระหว่างประเทศและพฤติกรรมของรัฐทำให้การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานประสบปัญหาและถูกจำกัดเสรีภาพลง เนื่องจากประชากรในเขตแดนต้องดำรงอยู่ภายใต้ผลประโยชน์แห่งชาติในความขัดแย้งระหว่างผู้ลี้ภัยกับผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน กล่าวได้ว่าการแบ่งเขตแดนแห่งรัฐทำให้การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานยึดโยงกับความเป็นพลเมืองของรัฐชาติ (Freitas, 2013)

การเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (Migration) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของนานาประเทศทั่วโลก จากผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (Immigrants) ในเขตชนบทเข้าสู่เขตเมือง หรือจากประเทศกำลังพัฒนาเข้าสู่ประเทศพัฒนาแล้ว (Saenz, 2008) อย่างไรก็ดีผู้ลี้ภัย (Refugees) ถือเป็นส่วนหนึ่งของผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน โดยที่มีสาเหตุหลักจากภัยทางการเมืองหรือสงคราม และครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชน ฉะนั้นการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจึงเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และสำหรับความคาดหวังของผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานก็เพื่อให้มีชีวิตและการงานทำที่ดีกว่าเดิม (Hein, 2008; Loescher, 2009)

การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำกลายเป็นปรากฏการณ์ที่มีผลกระทบตอลดแรงงาน เพราะการออกจากประเทศไปสู่ประเทศอื่น ๆ มีลักษณะของการทำงานที่ซับซ้อน ด้วยกฎหมาย (Legal) และที่มีขอบด้วยกฎหมาย (Illegal) ซึ่งในกรณีที่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานไม่มีเอกสารทางการ (Undocumented) หรือไม่ได้จดทะเบียน (Unregistered) ก็อาจนำไปสู่การแฝงตัวหรือลักลอบเข้าประเทศ ทั้งยังประสบปัญหาของการค้ามนุษย์ ดังนั้นการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจึงขึ้นอยู่กับมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร เพราะบ่งชี้ถึงเหตุผลที่มีความแตกต่างกันตามแต่ละปัจเจกบุคคลและกลุ่มคน (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2551)

ในการศึกษานี้จึงมุ่งความสำคัญในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง เพราะเป็นการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานหลังยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (Postindustrial Migration) เห็นได้จากแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเป็นกลุ่มคนที่มีทักษะสูง แตกต่างจากช่วงเวลาในก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรม การขยายตัวของอาณานิคม การพัฒนาระบบอุตสาหกรรม ด้วยเหตุที่การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานไม่ใช่ปรากฏการณ์ใหม่ แต่กล่าวได้ว่าพัฒนาการทางประวัติศาสตร์โลกทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนา ความยากจน และสิทธิมนุษยชน เพื่อเปิดโอกาสให้ตัวแสดงในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลกเข้ามามีส่วนร่วมระหว่างกัน (Koser, 2006, pp. 1-15)

อย่างไรก็ตามภัยอันตรายที่เกิดขึ้นในศตวรรษ 21 ส่งผลกระทบตอความมั่นคงระหว่างประเทศ อาทิ การก่อการร้าย การลักลอบเข้าเมืองมิชอบด้วยกฎหมาย การกีดกันผู้คนจากประเทศในภาคพื้นตะวันออกที่นับถือศาสนาอิสลามไม่ให้เข้าสู่ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในภาคพื้นยุโรปตะวันตก ทั้งยังยกระดับให้มีการนำนโยบายนี้ไปสูการปฏิบัติอย่างเข้มงวด แต่การแก้ไขปัญหาก็ยังไม่สามารถป้องกันและควบคุมการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้อย่างใด หมายความว่า การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานยังมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงและผลประโยชน์แห่งชาติในระบบระหว่างประเทศ (Koser, 2006; Rivera, 2006) ดังนั้นแนวทางการศึกษาจึงเลือกใช้การพิจารณาถึงบริบททางประวัติศาสตร์ (Historical Context) ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต เพื่ออธิบายถึงปรากฏการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

การจัดแบ่งภารกิจเฉพาะทางของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน: ILO, IOM และ UNHCR

การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานนับเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญของประเทศในภาคพื้นยุโรปตลอดช่วงทศวรรษ 1920-1950 การแก้ไขปัญหานั้นจำเป็นต้องพึ่งพิงอาศัยบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เพราะเป็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์แนบชิดกับการเมืองระหว่างประเทศ ทำให้สหรัฐอเมริกาและประเทศในภาคพื้นยุโรปเกิดความเกรงกลัวจึงหาแนวทางแก้ไขปัญหามาเพื่อไม่ให้เกิด

ความขัดแย้งทางการเมือง ด้วยเหตุที่การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศเกี่ยวข้องกับอคติทางเชื้อชาติ และอาจก่อให้เกิดการกีดกันแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน อย่างไรก็ตามในที่ประชุมของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ ณ กรุงโรม ในปี ค.ศ. 1924 ได้หยิบยกและนำเสนอปัญหานี้เป็นวาระสำคัญ (Taft, 1927)

จุดเริ่มต้นของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานไม่อาจจะระบุได้ชัด แต่ก็เห็นความสำคัญของปัญหานี้มาตั้งแต่ภายหลังการก่อตั้ง ILO ได้รับการผลักดันพร้อมกับการจัดทำระบบประกันสังคมในประเทศภาคพื้นยุโรปและสหรัฐอเมริกา รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานจากการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตามแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมักถูกจำกัดสิทธิบางประการแตกต่างจากแรงงานที่ครองสัญชาติในประเทศนั้น ๆ ด้วยเหตุที่หลักปฏิบัติสากลควรให้มีการจัดสวัสดิการสังคมและบริการสาธารณะเช่นเดียวกับพลเมืองในประเทศเพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (Alcock, 1971)

บทบาทของการจัดทำมาตรฐานแรงงาน (Standard-Setting) เพื่อแก้ไขปัญหาของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ILO จัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงานผู้อพยพ (ฉบับที่ 21) ปี ค.ศ. 1926 เพื่อคุ้มครองและให้เสรีภาพของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน การให้สถานะทางกฎหมายแก่ผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ความมั่นคงทางสังคม และการจ้างงานรูปแบบชั่วคราว รวมถึงการอพยพและลี้ภัยจากอาณานิคม นับเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การจัดทำอนุสัญญาฉบับดังกล่าว (ILO, 1928a, 1928b, 1929) แต่ในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Constitution) ตามมาตรา 19 ระบุว่าอนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้ภายในประเทศ โดยขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของรัฐสมาชิกจะให้สัตยาบันหรือไม่ (ILO, 2010a; Wisskirchen, 2005)

ภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ (Great Depression) ในปี ค.ศ. 1929–1930 สหรัฐอเมริกาได้เล็งเห็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบประกันสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่แรงงานและสร้างความร่วมมือกับ ILO เพื่อกำหนดแนวทางและแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานออกนอกประเทศ ดังกล่าวได้ว่าในทศวรรษ 1930 ILO เริ่มต้นบทบาทของความช่วยเหลือเฉพาะทาง (Technical-Assistance) นอกเหนือจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานเพื่อแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ปลอดภัยในอุตสาหกรรม (Alcock, 1971; Helfer, 2006; Sinclair, 2017)

การแก้ไขปัญหาของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจึงเป็นภารกิจหนึ่งของ ILO ที่ได้รับความสำคัญและอภิปรายอย่างกว้างขวางในทศวรรษ 1950 เนื่องจากปัญหานี้ยังเกิดขึ้นในอาณานิคมภาคพื้นแอฟริกา เพราะแรงงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาชีวิตใหม่และได้รับความมั่นคง

ทางสังคม แต่บทบาทของ ILO สำหรับการแก้ไขปัญหาไม่บรรลุความสำเร็จ เพราะอิทธิพลของประเทศภาคพื้นยุโรปมีอำนาจเหนือกว่า ILO และความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างประเทศในโลกทางเหนือกับโลกทางใต้ สืบเนื่องให้ ILO ไม่สามารถจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือแก้ไขในระดับโลกได้ (Maul, 2012, pp. 106–107, 179–184)

การแก้ไขปัญหาแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานด้วยมาตรฐานแรงงานจึงประสบความสำเร็จความล้มเหลว และเป็นสาเหตุสำคัญให้ David Morse (ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่แห่ง ILO ระหว่างปี ค.ศ.1948–1970) หันมาสนับสนุนบทบาทความช่วยเหลือเฉพาะทางให้แก่ ILO เพราะหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง ILO เริ่มต้นภารกิจของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานโดยการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ในประเทศภาคพื้นยุโรปเป็นสำคัญ รวมทั้งประเทศในภาคเอเชียและลาตินอเมริกา ในที่ประชุมเคลื่อนย้ายถิ่นฐานขั้นต้นปี ค.ศ. 1950 จึงมุ่งความสำคัญจากผลสืบเนื่องของสงครามโลกครั้งที่สอง ความไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และอัตราการว่างงานที่สูงขึ้น (Alcock, 1971; pp. 209–251; ILO, 1951b, Rodgers, Lee, Sweptston & Van Daele, 2009, pp. 74–85)

นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้ยกระดับเป็นวาระหนึ่งในคณะประศาสน์การ (Governing Body: GB) ของ ILO ได้แก่ การวางแผนกำลังคนของผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานในภาคพื้นยุโรป การแสดงผลเชิงปริมาณของผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจ การส่งเสริมความช่วยเหลือเฉพาะทาง และการจัดการงบประมาณ (The Preliminary Migration Conference, 1950) ต่อมาในที่ประชุมของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (Migration Conference) ณ เนปาล เดือนตุลาคม ค.ศ. 1951 เป็นการประชุมครั้งสำคัญของ ILO เนื่องจากได้รับความเห็นชอบให้เป็นผู้รับผิดชอบในภารกิจของการบริหารแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (Migration Administration) จึงเริ่มต้นจัดทำแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหาของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในภาคพื้นยุโรปตะวันตกเป็นลำดับแรก (ILO, 1951a)

ในปีเดียวกันที่ประชุมบรัสเซลล์ (Brussels Meeting) สหรัฐอเมริกามีความตั้งใจจะครอบงำระบบระหว่างประเทศด้วยการจำกัดบทบาทของ ILO ตามที่กำหนดไว้ในอาณัติ (Mandate) เท่านั้น เพื่อไม่ให้ ILO จัดทำมาตรฐานแรงงานครอบคลุมถึงการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ส่งผลให้แผนงานที่จะรองรับให้แก่แรงงานต้องล้มเหลวลง จนนำไปสู่ความอลหม่านของการจัดแบ่งภารกิจและแบ่งแยกหน้าที่ว่าควรกำหนดให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เนื่องจากสหรัฐอเมริกาและประเทศในภาคพื้นยุโรปเห็นพ้องร่วมกันให้ก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ

เพื่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ทำให้ ILO ไม่ได้รับผิดชอบภารกิจของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพราะปัญหานี้มีความเกี่ยวข้องกับผู้ลี้ภัยและเป็นปัญหาสำคัญในการเมืองโลก (Karatani, 2005; Rodgers, Lee, Swepston & Van Daele, 2009, pp. 79–80)

แต่อย่างไรก็ตามการแจกแจงภารกิจนี้ มีสาเหตุหนึ่งที่สำคัญจากความไม่ลงรอยระหว่างสหรัฐอเมริกากับสหประชาชาติ (United Nations: UN) และ ILO แต่สหรัฐอเมริกา มีอำนาจเหนือกว่าเพราะเป็นผู้สนับสนุนเงินบริจาคเงินให้องค์การระหว่างประเทศ และประเทศในภาคพื้นยุโรปเองก็เห็นว่า IOM จะให้ความช่วยเหลือและบริการของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ครอบคลุมถึงการเคลื่อนย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migration) การเคลื่อนย้ายกลับถิ่นฐาน (Return Migration) การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในภูมิภาค (Intra-Regional Migration) การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ (International Migration) ทั้งยังขยายความร่วมมือกับรัฐและองค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนขับเคลื่อนภารกิจสู่ประเทศกำลังพัฒนา โดยให้ความช่วยเหลืองานวิจัยและให้คำปรึกษาของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2014; Karatani, 2005)

ด้วยเหตุนี้ IOM จึงได้รับผิดชอบภารกิจเฉพาะทางของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เห็นได้ในปัจจุบันมีจำนวนรัฐสมาชิกกว่า 166 ประเทศ และยังมีสังเกตการณ์อีก 8 ประเทศ แต่การบริหารงานไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างการบริหารองค์การของ UN เพราะ UN พิจารณาว่า ILO รับผิดชอบภารกิจของการคุ้มครองแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน โดยการจัดการปัญหานี้จะครอบคลุมถึงการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อการพัฒนา การส่งเสริมให้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้ง่ายขึ้น การควบคุมการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานที่ถูกบังคับ (Newland, 2005) ฉะนั้นในทศวรรษ 1950 UN ประารถนาจะแก้ไขปัญหของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน แต่ก็เผชิญกับความขัดแย้งกับสหรัฐอเมริกาและประเทศในภาคพื้นยุโรป (Karatani, 2005)

นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานยังมีความเกี่ยวข้องกับผู้ลี้ภัย (Refugees) แต่การแก้ไขปัญหของ IOM ไม่มีประสิทธิภาพเท่าไรนัก เพราะอาศัยการนำแผนงาน โครงการและกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน แต่ไม่มีการจัดทำกฎหมายเพื่อบังคับใช้เช่นเดียวกับ ILO ฉะนั้นการแจกแจงภารกิจขององค์การระหว่างประเทศทั้งสองนี้ คือ ILO ให้การคุ้มครองและความเป็นธรรมจากการทำงานแก่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และ IOM ให้บริการและช่วยเหลือแก่ผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานในทุกกรณี (Cholewinski, 2006)

กรณีผู้ลี้ภัยหนึ่งในการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเกี่ยวข้องกับปัญหาของความมั่นคงและการเมืองโลก จึงไม่อาจให้ ILO รับผิดชอบภารกิจเฉพาะทางนี้โดยลำพัง UN จึงเห็นควรให้ก่อตั้งสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (United Nations High Commissioner for Refugees: UNHCR) ในปี ค.ศ. 1950 แทนที่องค์การผู้ลี้ภัยระหว่างประเทศ (The International Refugee Organization) เพราะไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยสหประชาชาติ แม้แต่ก่อนหน้านี้นักเคยมีการก่อตั้งคณะกรรมการระดับสูงเพื่อผู้ลี้ภัย (High Commission for Refugees) ในปี ค.ศ. 1921 และสำนักงานระหว่างประเทศนั้นเช่นเพื่อผู้ลี้ภัย (Nansen International Office For Refugees) ในปี ค.ศ. 1930 ภายใต้การกำกับดูแลโดยสันนิบาตชาติ (League of Nations: LN) แต่ไม่อาจประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหานี้ (Freitas, 2013)

แม้แต่การปฏิบัติการของ UNHCR ประสบอุปสรรคจากความหวาดระแวงของประเทศในภาคพื้นยุโรป และยังเผชิญความขัดแย้งกับคณะกรรมการระหว่างรัฐเพื่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในภาคพื้นยุโรป (Intergovernmental Committee for European Migration) โดยมีสาเหตุจากการระดมเงินทุนเพื่อปฏิบัติการทางด้านมนุษยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้สนับสนุนเงินทุน แต่การช่วยเหลือในภารกิจนี้กลับถูกตั้งคำถามว่าเป็นความบริสุทธิ์ใจหรือเพื่อผลประโยชน์ อย่างไรก็ตามทั้งที่สององค์กรนี้ได้มีความร่วมมือระหว่างกันในการแก้ไขวิกฤตการณ์ผู้ลี้ภัยครั้งสำคัญในยังการีปี ค.ศ. 1956 และในครั้งอื่น ๆ ได้แก่ ประเทศชิลี ในปี ค.ศ. 1973 ประเทศยูกันดา ในปี ค.ศ. 1972-1974 ประเทศบังกลาเทศ ในปี ค.ศ. 1973 ประเทศไซปรัส ในปี ค.ศ. 1974 และประเทศเวียดนาม ในปี ค.ศ. 1975 (Elie, 2010) สืบเนื่องมาในยุคโลกาภิวัตน์ UNHCR ได้รับสนับสนุนภารกิจครอบคลุมทั่วโลกและขับเคลื่อนร่วมกับการพัฒนา สิทธิมนุษยชน และการค้าระหว่างประเทศ (Betts, 2012; Lahav & Lavanex, 2013)

ความร่วมมือสำหรับการแก้ไขปัญหาระหว่างผู้ลี้ภัยกับผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานจึงไม่อาจแยกออกจากกันได้ ควรเป็นการแก้ไขแบบผสมผสาน (Mixed Migration) จากตัวแสดงในระบบระหว่างประเทศ อันนำไปสู่ความร่วมมือระหว่าง IOM กับ UNHCR เพื่อหาแนวทางและคุ้มครองให้แก่ผู้ลี้ภัย แต่ผลที่เกิดขึ้นกลับไม่อาจคุ้มครองผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้ทั้งหมด และไม่อาจแก้ไขปัญหาดังถึงรากฐานของปัญหา แต่อย่างไรก็ดีความร่วมมือได้ขยายครอบคลุมถึง ILO เพราะการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของผู้ลี้ภัยก็มีเหตุจำเป็นให้ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับพลเมืองในประเทศ เพื่อขจัดการจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรมและไม่ให้

ถูกเลือกปฏิบัติ (Elie, 2010, Newland, 2005) อันเป็นหลักการพื้นฐานตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ. 1948 (UN, 2015)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ. 1948 ให้การคุ้มครองผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ตามมาตรา 13 โดยจำกัดความว่าการจะเคลื่อนย้ายไปในแต่ละรัฐได้โดยไม่ติดปัญหาเรื่องเขตแดน ทั้งการเข้าและออกจากประเทศ ในฐานะของมนุษย์ก็ยังมีเสรีภาพในเรื่องของสิทธิจากการทำงานอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องของค่าจ้างและโอกาสการทำงาน การรวมกลุ่มและจัดตั้งสมาคม การได้รับหลักประกันทางสังคม และไม่มีตัวแสดงใดที่มีอำนาจเหนือกว่าปฏิญญานี้ จนกล่าวได้ว่าปฏิญญานี้เป็นแบบแผนสากลที่นานาประเทศต่างยึดเป็นแกนหลักของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ก็ยังกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานอีกด้วย 1) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) ปี ค.ศ. 1990 2) อนุสัญญาว่าด้วยความเกี่ยวกับสถานะของผู้ลี้ภัย (Convention Relating to the Status of Refugee) ปี ค.ศ. 1951

แต่สำหรับการจัดแบ่งภารกิจการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเห็นได้ว่าบริบททางประวัติศาสตร์ไม่สามารถดำเนินได้อย่างราบรื่นเพราะต้องเผชิญความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่มีภารกิจคล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกัน รวมทั้งความแตกต่างจากกลุ่มคนและพื้นที่ในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่ม กล่าวได้ว่า ILO และภาคีความร่วมมือต่าง ๆ ต้องอาศัยทรัพยากรและมติเห็นชอบจากประเทศมหาอำนาจ เนื่องจากลักษณะของเครื่องมือเป็นสภาพที่ไม่บังคับ (Non-Binding) แตกต่างจากกฎหมายระหว่างประเทศที่ใช้ปฏิบัติทางด้านความมั่นคงและสันติภาพ แต่อย่างไรก็ตามการก่อตั้ง IOM และบทบาทของ ILO ที่ดำเนินการมาในประวัติศาสตร์ได้เกิดการบูรณาการร่วมกัน จนกลายเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระดับโลก (Van Daele, 2008; 2010)

ภารกิจการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของ ILO กับความล้มเหลวของการบังคับใช้ อนุสัญญานับที่ 97 และฉบับที่ 143

ในช่วงการบริหารงานของ David Morse ได้ขับเคลื่อนบทบาทคู่ขนานระหว่างความช่วยเหลือเฉพาะทางด้วยโครงการต่าง ๆ และการจัดทำมาตรฐานแรงงาน เพราะ David Morse ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในทางเศรษฐกิจ (Economic Development) และความก้าวหน้าทางสังคม (Social Progress) จนพัฒนาขึ้นมาเป็นแผนงานการมีงานทำโลก

(World Employment Programme: WEP) ในปี ค.ศ. 1969 เพื่อยกระดับให้ครอบคลุมถึงการจ้างงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการแก้ไขปัญหาสภาพการทำงานในภาคพื้นลาตินอเมริกา เอเชีย และแอฟริกา (Morse, 1968; 1969) ทั้งยังพัฒนาสู่การสร้างงานอาชีพในภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) รวมทั้งแก้ไขปัญหาคะดกงานในประเทศโลกที่สาม (ILO, 1972, 1976)

อย่างไรก็ดีการจัดทำมาตรฐานแรงงานก็ยังคงได้รับความสำคัญเห็นได้จาก ในช่วงปี ค.ศ. 1946–1970 มีอนุสัญญาที่ ILO จัดทำขึ้นจำนวน 66 ฉบับ แต่หากพิจารณาอนุสัญญา (Conventions) จำนวน 2 ฉบับ และข้อแนะนำ (Recommendations) จำนวน 2 ฉบับที่เกี่ยวข้องกับการ เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เพื่อให้มีการจ้างงาน (ฉบับที่ 97) ปี ค.ศ. 1949 อนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจากสภาพอันตราย การส่งเสริม โอกาสและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (ฉบับที่ 143) ปี ค.ศ. 1975 ข้อแนะนำว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่น ฐานเพื่อให้มีการจ้างงาน (ฉบับที่ 86) ปี ค.ศ. 1949 และข้อแนะนำว่าด้วยแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (ฉบับที่ 151) ปี ค.ศ. 1975 กล่าวได้ว่า “ILO ประสบความสำเร็จในแง่ของการบังคับใช้เครื่องมือ (Instrument) เนื่องจากเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์การระหว่างประเทศ แต่รัฐสมาชิก กลับไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร”

การจัดทำมาตรฐานแรงงานเริ่มต้นจากระบบการควบคุมจัดการ (Supervisory System) ภายใต้อาณัติของประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) เนื่องจากเป็นกลไกการทำงานที่ส่งเสริมให้รัฐสมาชิกให้สัตยาบันในอนุสัญญาเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติ หลังจากวันที่ให้สัตยาบันจะมีผลบังคับใช้ในปีถัดไป เพื่อให้รัฐสมาชิกกลับไป ทบทวนและแก้ไขนโยบายและกฎหมายให้รองรับกับบทบัญญัติในอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไว้ (ITC /ILO, 2014; Roy & Kaye, 2002) และการบังคับใช้ (Enforcement) ของอนุสัญญาได้มี อำนาจเช่นเดียวกับสนธิสัญญา (Treaty) โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายระหว่างประเทศ (International Law) (Charnovitz, 2000)

ในอนุสัญญาระดับที่ 97 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของ แรงงานดังนี้ ตามมาตรา 4 ให้ความว่ารัฐสมาชิกต้องส่งเสริมแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานทั้งใน การเดินทางออก ระหว่างการเดินทาง และเดินทางเข้ามาแล้วเพื่อให้มีการจ้างงาน มาตรา 5 ครอบคลุมถึงการแพทย์และสุขภาพ มาตรา 6 การไม่เลือกปฏิบัติและแบ่งแยกจากคนที่ถือ สัญชาติอื่นในประเทศ มาตรา 8 ครอบคลุมถึงการส่งตัวแรงงานกลับประเทศ จะใช้สาเหตุของ การไม่จ้างงานเพื่อส่งตัวกลับย่อมไม่สามารถกระทำได้ กล่าวได้ว่าอนุสัญญาระดับนี้เป็น

การส่งเสริมให้แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานสามารถหางานทำและได้รับการคุ้มครองในประเทศที่เข้าไปทำงาน แต่รัฐสมาชิกกลับให้สัตยาบันเพียง 49 ประเทศจากทั้งหมด 187 ประเทศ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 97 ของ ILO

การให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อให้มีการจ้างงาน (ฉบับที่ 97) ปี ค.ศ.1949								
ทศวรรษ	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	รวม
รัฐสมาชิก	12	17	4	4	3	9	0	49

ที่มา: NORMLEX, Retrieved. Feb 3, 2017, from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312242:NO

ในอนุสัญญาฉบับที่ 143 ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เนื่องจากเป็นปัญหาของสังคมและเกี่ยวข้องกับมนุษยธรรม ทั้งยังมีแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมีอัตราที่สูงขึ้น และยากแก่การควบคุมจึงเป็นเหตุให้เกิดการกระทำที่มีขอบด้วยกฎหมายภายในประเทศ รวมทั้งอาจเกิดการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การขาดความมั่นคงทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อเสาะหาว่าแรงงานที่เข้ามาภายในประเทศเป็นการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานที่ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ตามที่มาตรา 8 และ 9 ระบุว่า แรงงานที่เข้ามาโดยขอบด้วยกฎหมายจะใช้สาเหตุของการไม่มียานพาหนะเพื่อส่งตัวกลับประเทศย่อมไม่สามารถกระทำได้ เพราะแรงงานต้องได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเท่าเทียมทั้งตนเองและครอบครัว แต่ในอนุสัญญาฉบับนี้กลับมีรัฐสมาชิกให้สัตยาบันน้อยกว่าฉบับที่ 97 รวมแล้ว 23 ประเทศ จากทั้งหมด 187 ประเทศ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 143 ของ ILO

การให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจากสภาพอันตราย การส่งเสริมโอกาสและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (ฉบับที่ 143) ปี ค.ศ.1975						
ทศวรรษ	1970	1980	1990	2000	2010	รวม
รัฐสมาชิก	8	6	3	6	0	23

ที่มา: NORMLEX, Retrieved. Feb 3, 2017, from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312288:NO

สำหรับข้อเสนอแนะถือเป็นการขยายความให้แก่อนุสัญญา (Conventions) และไม่มีพันธกรณีทางกฎหมายระหว่างประเทศ โดยขึ้นอยู่กับรัฐสมาชิกจะเลือกปฏิบัติหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและกฎหมายภายในประเทศ ดังนั้นข้อเสนอแนะฉบับที่ 86 และฉบับที่ 151 ไม่มีการให้สัตยาบันแต่เมื่อพิจารณาจากการให้สัตยาบันของอนุสัญญาแล้วพบว่ารัฐสมาชิกไม่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาของแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ทั้งที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการว่างงาน (Unemployment) และการแสวงหาชีวิตที่ดีจากคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) อันเป็นกรอบแนวคิดที่ ILO ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทศวรรษ 1980

แม้ว่า ILO จะขับเคลื่อนภารกิจนี้ในระดับโลก แต่จำนวนการให้สัตยาบันในอนุสัญญาสองฉบับนี้มีแนวโน้มลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง และในทศวรรษ 21 แทบไม่ปรากฏการให้สัตยาบันจากประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่กลับปรากฏให้เห็นว่าประเทศกำลังพัฒนาอย่าง เซอร์เบีย มาดากัสการ์ แอลเบเนีย มอลโดวา อาร์มีเนีย มอนเตเนโกร ทาจิกิสถาน คีร์กีซสถาน ฟิลิปปินส์ ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 97 และเซอร์เบีย แอลเบเนีย อาร์มีเนีย ทาจิกิสถาน มอนเตเนโกร ฟิลิปปินส์ ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 143 จากการให้สัตยาบันส่งผลให้ผู้ศึกษาพิจารณาได้สองแนวทาง คือ รัฐสมาชิกไม่เห็นและให้ความสำคัญในปัญหาของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และเห็นว่าการให้สิทธิแก่ผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงของเขตแดนและอธิปไตยแห่งรัฐ สะท้อนถึง “ความล้มเหลวของ ILO ในบทบาทของการจัดทำมาตรฐานแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาและคุ้มครองให้แก่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน”

ภารกิจการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานกับบทบาทของ ILO ในยุคโลกาภิวัตน์

บทบาทของ ILO ในยุคโลกาภิวัตน์ระหว่างปี ค.ศ. 1994–1998 ให้ความสำคัญต่อการให้สัตยาบันในอนุสัญญาตามมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards: CLS) ประกอบด้วย (1) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคม (ฉบับที่ 87) ค.ศ. 1948 (2) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (ฉบับที่ 98) ค.ศ. 1949 (3) อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับ (ฉบับที่ 29) ค.ศ. 1930 (4) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานที่ใช้บังคับ (ฉบับที่ 105) ค.ศ. 1957 (5) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมแก่ชายและหญิง (ฉบับที่ 100) ค.ศ. 1951 (6) อนุสัญญาว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานอาชีพ (ฉบับที่ 111) ค.ศ. 1958 (7) อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน (ฉบับที่ 138) ค.ศ. 1973 (8) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดปัญหาใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ (ฉบับที่ 182) ค.ศ. 1999 (บรรจุเพิ่มเติมภายหลัง เพราะได้รับการขับเคลื่อนจากโครงการ IPEC ของ ILO)

ด้วยเหตุที่อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ได้แผ่ขยายทั่วโลกภายหลังสงครามเย็นยุติลง กล่าวได้ว่า ILO ขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานหลักเพื่อสนับสนุนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ ประเทศมหาอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป (Charnovitz, 2000) Michel Hansense (ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่แห่ง ILO ระหว่างปี ค.ศ. 1989–1998) ยังบรรจุมาตรฐานแรงงานหลักในปฏิญญาว่าด้วยหลักปฏิบัติพื้นฐานและสิทธิการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ในปี ค.ศ.1998 เพื่อแสดงให้เห็นถึง มาตรฐานแรงงานหลักเป็นเครื่องมือที่มีความชอบธรรมของ ILO ในยุคโลกาภิวัตน์ (ILO, 2010b)

แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานหลักใน ประเทศที่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาทั้งแปดฉบับ ตัวอย่างเช่น หากประเทศไทยให้สัตยาบัน อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 หมายความว่าแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานสามารถรวมตัวและ จัดตั้งกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้ อย่างไรก็ตามการที่มิควรระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) ที่นำเสนอขึ้นมาโดย Juan Somavia (ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ แห่ง ILO ระหว่างปี ค.ศ. 1999–2012) ในปี ค.ศ.1999 สนับสนุนให้การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) เป็นแนวทางสำหรับการช่วยเหลือแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เพราะเป็นกลุ่มคนที่มีความเปราะบางและเผชิญหน้าต่อการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจโลก ภายใต้รูปแบบการจ้างงานที่มีความสลับซับซ้อน (ILO, 1999, p. 38)

ILO เริ่มตระหนักถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์ในต้นศตวรรษ 21 เห็นได้จาก คณะประศาสน์การริเริ่มให้มีการประชุมของคณะกรรมการสิทธิการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของ โลกาภิวัตน์ (World Commission on the Social Dimension of Globalization) ระหว่างปี ค.ศ. 2002–2003 เพื่อทบทวนผลกระทบของโลกาภิวัตน์ และหนึ่งในผลกระทบเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน โดยมีสาเหตุมาจากการปฏิวัติของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้โลก สามารถเชื่อมโยงระหว่างกันและเอื้อให้แก่การเคลื่อนย้ายข้ามเขตแดน (Cross-Border Migration) แต่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานต้องประสบปัญหาของมาตรฐานของการดำรงชีวิต และการทำงาน รวมทั้งไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและไม่ได้รับความมั่นคงทางสังคม (ILO, 2004a, pp. 45–48, 95–99)

แม้ว่าโลกาภิวัตน์ทำให้การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานง่ายขึ้น แต่มีความเสี่ยงต่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานที่มีขอบด้วยกฎหมายของกลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็น การฟอกเงิน การค้ามนุษย์และประเวณี และการค้ายาเสพติด โดยเฉพาะแรงงานหญิง มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงานในต่างประเทศมากขึ้น แต่ก็ประสบปัญหาเพราะไม่ได้รับ

การคุ้มครองสิทธิแรงงาน รวมถึงตกอยู่ในสภาพที่อันตรายต่อชีวิตและสุขภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความอ่อนแอของระบบการคุ้มครองทางสังคมและความร่วมมือทางสังคม ดังนั้นวาระการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานจึงเห็นควรให้ ILO, IOM และ UNHCR ร่วมมือระหว่างกันภายใต้ระบบพหุภาคี (Multilateral System) เพื่อแก้ไขปัญหาของการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม ความไร้เสถียรภาพของการบังคับใช้กฎหมาย และการก่อตัวของปัญหาอาชญากรรม (ILO, 2004a, pp. 45–48, 95–99; ILO, 2004b, pp. 39–42)

ความร่วมมือของระบบพหุภาคีจึงเป็นแนวทางที่ UN เห็นควรให้ใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากโลกาภิวัตน์และยังสอดคล้องกับแนวทางของโลกาภิบาล (Global Governance) โดยมีลักษณะสำคัญคือ การสละอธิปไตยแห่งรัฐเพื่อสร้างกฎเกณฑ์และกำหนดความชอบธรรมให้แก่ผู้ถืออำนาจใหม่ อันนำไปสู่การรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขยายตัวของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนา และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม เพราะแม้ที่จริงแล้วรัฐไม่เคยใช้อธิปไตยแห่งรัฐเพื่อควบคุมการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้อย่างสำเร็จและไม่เคยได้รับชัยชนะจากผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานที่มีขอบด้วยกฎหมาย แต่รัฐกลับต้องพ่ายแพ้ต่อความไร้เสถียรภาพเนื่องจากไม่สามารถควบคุมการเข้า ออกและการคงอยู่ในเขตแดนแห่งรัฐได้ (Newland, 2005)

ภายหลังจากการประชุมของคณะกรรมการสิทธิการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ถือเป็นนิมิตรหมายอันดีเนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งคณะกรรมการสิทธิการโลกว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ (Global Commission on International Migration) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับสำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เพราะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของมนุษย์ จึงเริ่มต้นขับเคลื่อนจากประเทศสวีเดนและสวิตเซอร์แลนด์ ต่อมาจึงมีความร่วมมือกับ (1) สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ (2) สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (3) สำนักงานป้องกันยาเสพติดและปราบปรามอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (4) องค์การระหว่างประเทศเพื่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และ (5) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งยังขยายความร่วมมือไปสู่ (6) ธนาคารโลก (7) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (8) การประชุมสหประชาชาติด้วยการค้าและการพัฒนา (ILO, 2004c)

นอกจากนี้คณะกรรมการสิทธิการโลกว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศยังได้ผลักดันให้มีความร่วมมือของแรงงานสามวาระดังนี้ วาระแรก คือ การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์ วาระที่สอง คือ โครงสร้างและนโยบาย

การจ้างงานของแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และวาระที่สาม คือ การจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (ILO, 2004c)

เมื่อพิจารณาอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน จะเห็นได้ว่ามาตรฐานแรงงานหลักมีการให้สัตยาบันจากรัฐสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ อนุสัญญานับที่ 29 จำนวน 178 ประเทศ อนุสัญญานับที่ 87 จำนวน 154 ประเทศ อนุสัญญานับที่ 98 จำนวน 164 ประเทศ อนุสัญญานับที่ 100 จำนวน 172 ประเทศ อนุสัญญานับที่ 105 จำนวน 175 ประเทศ อนุสัญญานับที่ 111 จำนวน 173 ประเทศ อนุสัญญานับที่ 138 จำนวน 169 ประเทศ และอนุสัญญานับที่ 182 จำนวน 180 ประเทศ จากจำนวนทั้งหมด 187 ประเทศ (ดูเพิ่มเติมได้ที่ ILO NORMLEX) จึงเป็น “ความสำเร็จของ ILO ในศตวรรษ 21 เนื่องจากอนุสัญญาทั้งแปดฉบับให้สิทธิครอบคลุมถึงแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานด้วย”

ILO ให้ความสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานอีกครั้งในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 103 ปี ค.ศ. 2014 โดยเสนอให้เป็นวาระสำคัญสี่ประการดังนี้ ประการแรก คือ การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในปี ค.ศ. 2014 มีจำนวน 232 ล้านคน ถือว่าเป็นการขยายตัวตามกำลังแรงงานในโลก ประการที่สอง คือ การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานกลายเป็นความร่วมมือทางสังคมและก้าวข้ามจากนโยบายในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลก ประการที่สาม คือ การละเมิดสิทธิแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ประการที่สี่ คือ การเปิดโอกาสให้ ILO มีความร่วมมือในระบบพหุภาคี ด้วยเหตุนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและสนับสนุนให้ดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมแบบพหุวัฒนธรรมนิยม โดยไม่ให้เกิดการกีดกัน แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติจากมิติทางกายภาพและสถานภาพทางสังคม (ILO, 2014)

อย่างไรก็ดีความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ เห็นพ้องร่วมกันว่าปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้าสู่ประเทศ ได้แก่ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มาตรฐานของการดำรงชีวิต ระบบการคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองทางสิทธิมนุษยชน ดังที่ William Lacy Swing ผู้อำนวยการใหญ่แห่ง IOM ตระหนักถึงปัญหาความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิและการค้ามนุษย์ (ILO, 2014) ฉะนั้น ILO จึงมีแนวทางแก้ไขปัญหานี้ด้วยการสร้างงานอาชีพและการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เพื่อให้หลุดพ้นจากความยากจน โดยเฉพาะงานที่มีคุณค่าที่ได้รับการบรรจุในเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่ความยุติธรรมทางสังคม (ILO, 2015; 2017)

นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 2014 สหประชาชาติเห็นควรให้มีที่ประชุมสำหรับการอภิปรายว่าด้วยเรื่องของการพัฒนาและการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ (International Migration and Development) ที่สำคัญ ILO ยังได้รับที่นั่งในกลุ่มของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานโลก (Global Migration Group) (ILO, 2014) แต่ในทางปฏิบัติไม่มีกฎหมายระหว่างประเทศที่ครอบคลุมถึงการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากมีลักษณะเป็นกฎหมายอ่อน (Soft Law) ส่งผลให้สหประชาชาติเห็นควรให้การปฏิบัติการในเรื่องนี้ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างรัฐและองค์การระหว่างประเทศ (Freitas, 2013) เห็นได้จากวันที่ 30 มิถุนายน ค.ศ. 2016 การประชุม ณ เจนีวา ของ IOM ยังได้รับเกียรติจาก Ban Ki-moon เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ เพื่อผลักดันให้ IOM เป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างการบริหารองค์การของ UN เช่นเดียวกับ ILO และ UNHCR แต่จะเห็นชอบหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การลงความร่วมมิตินี้ในสมัชชาใหญ่แห่งประชาชาติอีกครั้งหนึ่ง

โดยสรุปจะเห็นว่า ILO ขับเคลื่อนภารกิจร่วมกับองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ใน UN เพื่อแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในความสลับซับซ้อนของยุคโลกาภิวัตน์ และยังได้รับความสำคัญจากที่ประชุมของสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ในปี ค.ศ. 2016 เพราะนำเสนอปฏิญญานิวยอร์กสำหรับผู้ลี้ภัยและผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (New York Declaration for Refugees and Migrants) เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานและผู้ลี้ภัย ตามที่มาตรา 48 ระบุว่า “เราขอเรียกร้องให้รัฐต่าง ๆ ที่ยังไม่พิจารณาถึงการให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว รวมถึงให้รัฐต่าง ๆ พิจารณาการสัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องของ ILO ตามความเหมาะสม เนื่องจากจะเป็นประโยชน์แก่แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศ” (GA, 2016, p. 10)

ความท้าทายของปัญหาการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานกับบทบาทของ ILO ในอนาคต

บทบาทของ ILO ในยุคโลกาภิวัตน์จะแตกต่างจากเดิม คือ การขับเคลื่อนภารกิจไม่อาจทำได้โดยลำพัง เพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ ในระบบพหุภาคีของ UN แต่ ILO ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญต่ออนุสัญญานับที่ 97 และ 143 โดยสามารถพิจารณาได้สองแง่มุม คือ ILO ไม่มีการทบทวนเนื้อหาสาระใหม่และไม่มีการส่งเสริมรัฐสมาชิกให้สัตยาบันในอนุสัญญา (Standing, 2008, p. 379) ทั้งที่ปัญหานี้ได้ยกระดับเป็นวาระในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 107 ปี ค.ศ. 2018 โดยมีการอภิปรายถึงสองประเด็นสำคัญ ดังนี้ ประเด็นแรก คือ กระบวนการที่มีความเป็นธรรมของกระบวนการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และ

ประเด็นที่สอง คือ การสนับสนุนความเป็นธรรมของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ รวมทั้งให้การรับรองต่อเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการส่งเสริมแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานให้มีความทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หลุดพ้นจากความยากจนและสอดคล้องกับความริเริ่มอนาคตของงาน (Future of Work Initiatives) (GB, 2015)

นอกจากนี้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2016 ILO ก็ยังจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันกับ UNHCR เพื่อแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในวิกฤตการณ์ผู้ลี้ภัยที่ซีเรีย รวมถึง Guy Ryder เองก็ยังลงพื้นที่ด้วยตนเองเพื่อสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย จึงเป็นท่าที่แตกต่างจาก Juan Somavia ผู้อำนวยการใหญ่คนก่อนหน้าที่มุ่งให้ความสำคัญต่อการยกระดับเป้าหมายของงานที่มีคุณค่าสู่เป้าหมายในระดับโลก เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์การเงินโลก (Global Financial Crisis) ในปี ค.ศ. 2007–2008 (ILO, 2009) นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานยังเป็นปัญหานอกเหนือจากความริเริ่มอนาคตของงาน (Future of Work Initiative) ที่ Guy Ryder จะขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานภายใต้กระบวนทัศน์ใหม่ของระบบอุตสาหกรรม 4.0 ในปี ค.ศ. 2019 (ILO, 2013)

สำหรับกรณีของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานพิจารณาได้ว่าเคยเป็นปัญหาระหว่างประเทศที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงระหว่างประเทศหรือจัดเป็นการเมืองระดับสูง (High Politics) จึงต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างภาคีต่าง ๆ โดยเฉพาะรัฐชาติ มิเช่นนั้นอาจทำให้เกิดความล้มเหลวของโลกาภิบาล (Global Governance) รวมไปถึงเสถียรภาพของ UN และประเทมหาอำนาจที่ครองอำนาจในระเบียบโลก ตัวอย่างที่เห็นได้ คือ การก่อตั้ง ILO ในปี ค.ศ. 1919 เพื่อลดทอนอำนาจของขบวนการแรงงาน โดยให้มีตัวแสดงตามโครงสร้างไตรภาคี (Tripartite) ร่วมกันแก้ไขปัญหาในเวทีที่เป็นทางการของ ILO ภายใต้กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective Bargaining) จนทำให้ความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับนายทุนถูกทำให้คลายตัวลงและไม่เป็นภัยอันตรายต่อรัฐชาติในภาคพื้นยุโรปอีกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2551). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ: แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- Alcock A. E. (1971). *History of the International Labour Organisation*. London: Macmillan.
- Betts A. UNHCR, Autonomy, and Mandate Change. In Oestreich, JE. Editor. *International Organization as Self-Directed Actor*. Oxon: Routledge; 2012. p. 118–140.
- Charnovitz S. The International Labour Organization in its Second Century. *Max Planck Yearbook of United Nations Law*. 2000; 4(1): 147–184.
- Cholewinski R. International Labour Law and the Protection of Migrant Workers: Revitalizing the Agenda in the Era of Globalization. In Craig, JD, Lynk, M. editor. *Globalization and the Future of Labour Law*. New York: Cambridge University Press; 2006. p. 409–444.
- Elie J. The Historical Roots of Cooperation between the UN High Commissioner for Refugees and the International Organization for Migration. *Global Governance*. 2010; 16(3): 345–360.
- Freitas R. The Global Human Mobility Architecture. In Reinalda, B. editor. *Routledge Handbook of International Organization*. New York: Routledge. 2013. p. 473–485.
- General Assembly. (2016). *New York Declaration for Refugees and Migrants*. Available from: <http://www.unhcr.org/57e4f6504.pdf> Accessed February 2, 2017
- Governing Body. (2015). *Agenda of the International Labour Conference (2017–2019)*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_348401.pdf Accessed August 1, 2017.
- Hein, J. Refugees. In Darity, Jr. WA. Editor. *International Encyclopedia of the Social Science*. New York: The Gale Group. 2008. p. 125–127.
- Helfer, L. R. Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO. *Vanderbilt Law Review*, 2006; 59(3): 649–726.

- ILO. (1949). *Migration for Employment Convention (Revised)* (No. 97). Available from:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX>
PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO Accessed
February 2, 2017.
- ILO. (1975). *Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention* (No. 143).
Available from:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO Accessed February 2, 2017
- ILO. (1949). *Migration for Employment Recommendation (Revised)* (No. 86). Available
from: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312424 Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1975). *Migrant Workers Recommendation* (No. 151). Available from:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO
Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1923). *Offical Bulletin: Volume 1 April 1919 –1920*. Available from:
<http://www.ilo.org/public/enlish/bureau/leg/download/partxiii-treaty.pdf>
Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1928a). *Migration Laws and Treaties: Emigration Laws and Regulations*. Available
from: from http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_03_engl_vol.1.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1928b). *Migration Laws and Treaties: Immigration Laws and Regulations*. Available
from: from http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_03_engl_vol.2.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1929). *Migration Laws and Treaties: International Treaties and Conventions*.
Available from: from http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_03_engl_vol.3.pdf Accessed February 2, 2017.

- ILO. (1951a). *Plan for Establishment of I.L.O. Migration Administration*. Available from: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1951/51B09_107_engl.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1951b). *Memorandum on I.L.O. Special Migration Programme*. Available from: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1951/51B09_45_engl.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1972). *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Available from: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1976). *Employment, Growth and Basic Needs: A One-World Problem*. Available from: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1977/77B09_355_engl.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (1999). *Decent Work*. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Accessed February 2, 2017.
- ILO. (2004a). *A Fair Globalization Creating Opportunities for All*. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf> Accessed February 2, 2017.
- ILO. (2004b). *A Fair Globalization the Role of the ILO*. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf> Accessed February 2, 2017.
- ILO. (2004c). *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf> Accessed February 2, 2017.
- ILO. (2009). *Tackling the global jobs crisis: recovery through decent work policies*. Available from: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383\(2009-98\)28.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383(2009-98)28.pdf) Accessed June 1, 2017.
- ILO. (2010a). *Constitution of the International Labour Organization*. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf> Accessed February 2, 2017.

- ILO. (2010b). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (2013). *Towards the ILO centenary: realities, renewal and tripartite commitment*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_213836.pdf Accessed June 1, 2017.
- ILO. (2014). *Fair Migration: Setting an ILO Agenda*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_242879.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (2016). *The End to Poverty Initiative: The ILO and the 2030 Agenda*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_479681.pdf Accessed February 2, 2017.
- ILO. (2017). *Decent Work, The Key to the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf.p.20. Accessed February 2, 2017.
- IOM. (2014). *Constitution and Basic Texts of the Governing Bodies*. Geneva: International Organization for Migration. Available from: http://publications.iom.int/system/files/pdf/iomconstitution_en.pdf Accessed February 2, 2017
- International Training Centre of the ILO. (2014). *Guide to International Labour Standards*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246944.pdf Accessed February 2, 2017
- Karatani R. How History Separated Refugee and Migrant Regimes: In Search of Their Institutional Origins. *International Journal of Refugee Law*. 2005; 17(3): 517–541.
- Koser K. (2006). *International Migration: A Very Short Introduction*. New York: Oxford University Press.

- Lahav G, Lavanex S. International Migration. In Carlsnaes, W, Risse, T, Simmons, BA. Editors, *Handbook of International Relations*. London: SAGE Publications Ltd; 2013. p. 746–774.
- Loescher G. A Universal Mandate to Protect: The Challenges of Refugee Protection. *Harvard International Review*. 2009; 31(3): 44–48.
- Maul D. Human Rights, Development and Decolonization: *The International Labour Organization, 1940–1970*. New York: Palgrave Macmillan; 2012.
- Morse DA. The World Employment Programme. *International Labour Review*. 1986; 97(6): 517–524.
- Morse DA. (1969). *The Origin and Evolution of the I.L.O. and its Role in the World Community*. New York: Cornell University.
- Newland K. (2005). *The Governance of International Migration: Mechanisms, Processes and Institutions*. Available from: https://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/gcim/tp/TS8b.pdf Accessed February 6, 2017
- Rivera PA. International Migration. In Vaidya, Ak. editor. *Globalization: Encyclopedia of Trade, Labor, and Politics*. Oxford: ABC–CLIO; 2006. p. 153–164.
- Rodgers J, Lee E, Swepston L, Van Daele J. (2009). *The International Labour Organization and the Quest for Social Justice 1919–2009*.
- Roy C, Kaye M. (2002). *The International Labour Organization: A Handbook for Minorities and Indigenous People, Minority Rights Group International and Anti–Slavery International*.
- Saenz R. Migration. In Darity, Jr WA. (Ed.), *International Encyclopedia of the Social Science*. New York: The Gale Group; 2008. p. 156–159.
- Sinclair GT. *To Reform the World: International Organization and the Making of Modern States*. Oxford: Oxford University Press; 2017.
- Shelton D. Soft Law. In Armstrong D. editor. *Routledge Handbook of International Law*. Oxon: Routledge; 2009. p. 68–80.

Standing G. The ILO: An Agency for Globalization. *Development and Change*. 2008; 39(3): 355–384.

Taft DR. Immigration an International Problem. *Social Forces*. 1927; 6(2): 264–270.

The Preliminary Migration Conference. Migration and Economic Development. (Geneva, April–May 1950). *International Labour Review*. 1950; 62(2): 91–98.

United Nations. (2015). *Universal Declaration of Human Rights*. Available from: http://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf Accessed February 5, 2017

Van Daele J. The International Labour Organization in Past and Present Research. *International Review of Social History*. 2008; 53(3): 485–511.

Van Daele J. *Writing ILO Histories: A state of the Art*. In Van Daele, J, Garcia, MR, Goethem, GV, Linden, MVD. Editors. *ILO Histories: Essays on the International Labour Organization and its impact on the world during the twentieth century*. Bern: Peter Lang. 2010. p. 13–39

**นวัตกรรมรูปแบบรายการโทรทัศน์
และการมีส่วนร่วมของคนหูหนวก**
**The innovation of television program
and participle of deaf people**

พัชรินทร์ ผากา^{1*}

Patcharin Phaka^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมรูปแบบรายการโทรทัศน์และการมีส่วนร่วมของคนหูหนวก” มุ่งเน้นศึกษารายการ “ใจเท่ากัน” ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในการผลิตรายการ กระบวนการผลิตรายการ และการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวก ใช้การสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของคนหูหนวกและผู้ชมทั่วไปที่มีต่อรายการ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการผลิตรายการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ส่งสารและเศรษฐกิจ เนื่องจากรายการ “ใจเท่ากัน” ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผู้ผลิตสื่อเพื่อสนองต่อประโยชน์สาธารณะ ไม่แสวงหาผลกำไร ปัจจัยด้านกฎหมายและเทคโนโลยีผลักดันให้เกิดรายการโทรทัศน์ที่ช่วยให้คนหูหนวกมีสิทธิเสรีภาพในการเปิดรับและเข้าถึงสื่อง่ายขึ้น โดยพบว่าปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่ทำให้รายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกในประเทศไทยมีจำนวนน้อย เนื่องจากคนสังคมยังไม่ทราบข้อจำกัดของคนหูหนวก

¹ สาขานวัตกรรมนิเทศศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร 10240

¹ Innovative Communication For Sustainable Development, Graduate School of Communcation Arts and Management Innovation, National Institute of Development Administration, Bangkok 10240

* Corresponding author e-mail: pat_ch7@hotmail.com

กระบวนการผลิตรายการและและการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวก พบว่าเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงานคนหูดีและคนหูหนวก โดยคนหูหนวกได้มีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่งสาร / ผู้ผลิต / ผู้ร่วมผลิต / ผู้แสดง แต่ยังไม่พบการมีส่วนร่วมในระดับบริหาร

การศึกษาความพึงพอใจพบว่า ผู้ชมทั้งสองกลุ่มพึงพอใจรายการที่ให้ความรู้ความบันเทิง เปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้แสดงศักยภาพ และปลูกจิตสำนึกคนในสังคม การนำเสนอเนื้อหาด้วยภาษามือและคำบรรยาย เพราะช่วยให้คนหูหนวกรับชมรายการได้อย่างเข้าใจและมีรรถรสมากขึ้น โดยผู้ชมคนหูหนวกชื่นชอบเนื้อหาที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตามพบว่าผู้ชมทั้งสองกลุ่มไม่พึงพอใจวันและเวลาออกอากาศ คำบรรยายมีขนาดเล็ก รวมทั้งไม่รู้จักแก่กรับเชิญที่มาร่วมรายการ

การศึกษากการใช้ประโยชน์พบว่า ผู้ชมทั้งสองกลุ่มนำสาระความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยผู้ชมคนหูหนวกใช้เป็นหัวข้อในการสนทนาสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนผู้ชมทั่วไปใช้ประโยชน์ในการปลูกจิตสำนึกให้เห็นถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของคนหูหนวก

คำสำคัญ: นวัตกรรม, คนหูหนวก, รายการโทรทัศน์, การมีส่วนร่วม, ความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์

Abstract

The study of the innovation of television program and participation of deaf people had focused on sign languages in television program for hearing-impaired or deaf people. Thai PBS broadcast program, JAI TAO KAN, had been in use for quality research by in-depth interview and the focus group.

As a result, the sender and economy are the important factors that made the program possible for deaf people had been. Because JAI TAO KAN was supported from media department to give the benefit to the public not to make the profit so the program could broadcast on free television network. Next, the law and technology factor had become the impelled to the media to produce more programs for deaf people and to help them have the right and freedom in the media. However, a person in normal society unaware of the physical limitations and communication of the deaf and the equality of

humanity so that's the culture and society factor was the reason to television program for deaf in Thailand was limited.

JAI TAO KAN production team were formed by deaf staffs and normal staffs. They could communicate throughout the process because they were all part of the key factors as viewers, receivers, messengers, productions, co-productions and actors. The host of the program was deaf but the host had a privilege in pre-production, production and post- production while on an executive level still had none.

The study of satisfaction of the audiences between deaf and normal audiences to the program, both were satisfy with the content and concept of the program because its entertained and educated also had variety ways for deaf people to perform their best potential. By supportive the sign languages and closed captions help the hearing-impaired or deaf people understand the program and enjoy it even more. However, there were some problems from the deaf and normal audiences. First, they both agreed that the air time of the program was not suitable. Second, the closed captions were too small. Next the guests of the program were unknown or they are not celebrities. But the most important problem was the conversation was too long and they could not catch the captions.

The study on utilization showed that the deaf audience received a lot of benefits from the program. They had useful knowledge. Also they could make a conversation with the member of their family. These methods will help reducing inequality in today society and create an inspiration for other. As for the normal audiences, they will gain awareness to the deaf people in society that they both have equality in knowledge, ability and potentials and that deaf people were not difference than normal people.

Keywords: Deaf people, Participation, Television program, Innovation

บทนำ

ในบรรดากลุ่มคนพิการแต่ละประเภท “คนหูหนวก” หรือ “คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย” คือผู้ที่มีข้อจำกัดทางด้านร่างกายและอุปสรรคในการสื่อสาร ทั้งการพูด การฟัง การใช้ภาษา รวมถึงการเรียนรู้ที่ต้องใช้ภาษามือในการสื่อสาร ที่นอกจากจะต้องประสบปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมากแล้ว ยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการใช้ประโยชน์จากสื่อ โดยเฉพาะสื่อโทรทัศน์ เห็นได้จากการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการใช้เวลาวันหยุดของคนหูหนวกในกรุงเทพมหานคร” ของ จิตประภา ศรีอ่อน และ เจนจิรา เทตทิมา (2548: 3-9) พบว่า ร้อยละ 52.5 ของคนหูหนวก การดูโทรทัศน์เป็นกิจกรรมในบ้านที่คนหูหนวกทำมากที่สุดในเวลาว่าง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาเรื่อง “การพึ่งพาข่าวสารทางสิ่งพิมพ์ของคนหูหนวก” ของ พนิต เงามาม (2541: บทคัดย่อ) พบว่ากลุ่มตัวอย่างคนหูหนวกมีการพึ่งพาสื่อต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่เปิดรับสื่อโทรทัศน์มากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของตนเอง การศึกษาดังกล่าวนี้นี้แสดงให้เห็นว่าสื่อโทรทัศน์เป็นสื่อที่ใกล้ชิดตัว สามารถเข้าถึง รวมทั้งมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต ความรู้สึกนึกคิดของคนหูหนวกมากที่สุด แต่ปัจจุบันรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกนั้นยังมีจำนวนน้อย และไม่ตรงกับความต้องการของคนหูหนวก จากการศึกษาของศิวารัต หงส์ประยูร (2558: 292) เรื่อง “การพัฒนารายการข่าวทางสื่ออินเทอร์เน็ตทีวี (IPTV) สำหรับคนหูหนวก” พบว่าปัจจุบันรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกนั้นยังมีจำนวนน้อย มีสถานีโทรทัศน์บางช่องเท่านั้นที่มีล่ามภาษามือ เนื้อหารายการยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการ หรือผลิตจากมุมมองของคนหูหนวก โดยเนื้อหาเกี่ยวกับคนหูหนวกมักถูกนำเสนอในมุมมองที่นำเสนอและเข้าไปในเชิงตลกขบขัน ซึ่งจริง ๆ แล้วคนหูหนวกต้องการให้รายการโทรทัศน์นำเสนอเรื่องราวในด้านบวกเพื่อให้สังคมเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนหูหนวก และการศึกษาของปริญญา ลิธิธัตตะกุล (2555: บทคัดย่อ) เรื่อง “ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อการพึ่งตนเองของผู้พิการทางการได้ยิน: กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี” ที่พบว่าจอล่ามภาษามือในโทรทัศน์นั้นมีขนาดเล็ก ซึ่งคนหูหนวกไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน

เพื่อให้คนหูหนวกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและใช้ประโยชน์จากรายการโทรทัศน์ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบุคคลทั่วไป สถานีโทรทัศน์ Thai Deaf TV ของคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงเกิดแนวคิดในการผลิตรายการ “ใจเท่ากัน” ขึ้นเป็นนวัตกรรมรูปแบบรายการโทรทัศน์ที่มีวิธีการนำเสนอเนื้อหา และการกำหนดกลุ่มผู้ชม

เป้าหมายแตกต่างจากรายการทั่วไป โดย “ใจเท่ากัน” เป็นรายการโทรทัศน์ภาษามือเต็มรูปแบบสำหรับคนหูหนวกรายการแรกของประเทศไทย ที่ผู้ชมคนหูหนวกและผู้ชมทั่วไปสามารถรับชมรายการร่วมกันได้อย่างเข้าใจ ในรูปแบบของสารคดีเรียลลิตีที่มีพิธีกรดำเนินรายการเป็นคนหูหนวกตลอดทั้งรายการ นำเสนอเนื้อหาด้วยภาษามือ (Sign Language) แบบเต็มจอ, คำบรรยายเป็นเสียง (Audio Description) สำหรับคนหูหนวก และคำบรรยายเป็นอักษร (Caption) สำหรับผู้ชมทั่วไป สำหรับเนื้อหารายการแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วง “ภารกิจ พิสูจน์ใจ” แยกรับเชิญคนหูดีและคนหูหนวกจะต้องออกไปทำภารกิจที่กำหนดร่วมกันให้สำเร็จ และช่วง “เคล็ดลับสุขภาพ” นำเสนอข่าวสารเพื่อสุขภาพ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตรายการอีกด้วย

รายการ “ใจเท่ากัน” จึงเป็นนวัตกรรมรูปแบบรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกเต็มรูปแบบรายการแรกของประเทศไทย ที่มีวิธีการนำเสนอเนื้อหารายการที่ช่วยให้คนหูหนวกเข้าถึงสื่อโทรทัศน์ได้มากขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างความสัมพันธ์อันดี และยังแสดงให้เห็นว่าคนหูดีและคนหูหนวกสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม มุ่งเน้นให้ผู้ชมเห็นถึงศักยภาพและความสามารถในหลายด้าน ๆ ของคนหูหนวก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่ารายการใจเท่ากัน มีปัจจัยใดบ้างในการผลิตรายการ กระบวนการผลิตรายการและการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวกเป็นอย่างไร รวมทั้งผู้ชมคนหูหนวก และผู้ชมทั่วไปมีความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบรายการ และพิธีกรมากน้อยเพียงใด ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างสรรค์รายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกในประเทศไทยต่อไปในอนาคต

วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่ได้เคยมีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการงานวิจัยให้ความสมบูรณ์ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคนหูหนวก
2. แนวคิดและทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันขององค์กรผู้ผลิตสื่อมวลชน
4. แนวคิดเรื่องโทรทัศน์
5. แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม
6. ทฤษฎีการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อ

ผู้วิจัยเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตรายการใจเท่ากัน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตรายการ กระบวนการผลิตรายการ รวมทั้งการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวก ได้แก่ นายนิสิต คุณผล ผู้ชำนาญการอาวุโส ฝ่ายรายการ สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส และผู้ควบคุมการผลิตรายการ, ผศ. ศิวารถ หงษ์ประยูร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และผู้อำนวยการ Thai Deaf TV ควบคุมการผลิตรายการ, นางสาวเบญจวรรณ สุพันธ์ทอง ผู้สร้างสรรครายการ และนายวัชรินทร์ ชาลี พิธีกรคนหูหนวกรายการใจเท่ากัน นอกจากนี้ยังใช้การสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาถึงการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจที่มีต่อรายการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน ได้แก่ กลุ่มผู้ชมคนหูหนวก เพศชายและเพศหญิง จำนวน 3 คน กลุ่มผู้ชมทั่วไป เพศชายและเพศหญิง จำนวน 3 คน ซึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการรับชมรายการใจเท่ากัน ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส อย่างน้อย 1 ครั้ง

ผลการศึกษา

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตรายการ กระบวนการผลิตรายการ และการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวก ความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของคนหูหนวกและผู้ชมทั่วไปที่มีต่อรายการใจเท่ากัน สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตรายการโทรทัศน์ “ใจเท่ากัน” ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการผลิตรายการโทรทัศน์

พิจารณาจากปัจจัยด้านองค์ประกอบการสื่อสารขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ส่งสาร, เนื้อหา / สาร, ช่องทางการสื่อสาร และ ผู้รับสาร โดยพบว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ส่งสาร สำคัญที่สุดในการพัฒนาและผลักดันให้เกิดการผลิตรายการโทรทัศน์ภาษามือสำหรับคนหูหนวก เนื่องจากต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคนหูหนวก นอกจากนี้คนหูหนวกซึ่งเป็นผู้ชมกลุ่มเป้าหมายนั้นมีจำนวนน้อย จึงไม่ได้รับความสนใจจากองค์กรผู้ผลิตสื่อที่มีเป้าหมายและความคาดหวังในเรื่องรายได้และจำนวนผู้ชม แต่รายการ “ใจเท่ากัน” ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผู้ผลิตสื่อที่มีคุณลักษณะและลักษณะทางวิชาชีพร่วมกัน ได้แก่ Thai Deaf TV คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต องค์กรผู้ผลิตสื่อโทรทัศน์ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคนหูหนวก

และสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส องค์กรผู้ผลิตสื่อที่มีความรู้ด้านมาตรฐานการผลิตรายการโทรทัศน์ฟรีทีวีที่มีผู้ชมเป็นจำนวนมาก ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) องค์กรที่มีประสบการณ์ในการผลิตสื่อเพื่อสาธารณะ โดยทั้ง 3 องค์กรนี้ยังมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันนั่นคือ ผลิตรายการโทรทัศน์ที่ให้ความรู้ความบันเทิง สนองต่อประโยชน์สาธารณะและไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการเข้าถึงข่าวสารและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมของคนทุกชนวน รวมทั้งต้องการให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการผลิตรายการที่ต้องการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้ผลิตรายการ “ใจเท่ากัน” จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาในรายการ โดยใช้ภาษามือแบบเต็มจอ คำบรรยายเป็นเสียง และคำบรรยายเป็นอักษร เพื่อให้ผู้ชมคนหูหนวกซึ่งมีข้อจำกัดทางด้านร่างกาย การเปิดรับสื่อ และการติดต่อสื่อสารสามารถเข้าถึงรายการได้ง่ายขึ้น ในขณะเดียวกันนั้นผู้ชมทั่วไปก็สามารถติดตามรับชมรายการได้อย่างเข้าใจด้วยเช่นกัน ดังนั้นปัจจัยด้านเนื้อหา / สาร และปัจจัยด้านผู้รับสาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการในการผลิตรายการ นอกจากนี้ปัจจัยด้านช่องทางการสื่อสาร ยังมีส่วนสำคัญในการผลิตรายการ โดยจากเดิมที่เคยเผยแพร่รายการทางอินเทอร์เน็ต แต่เมื่อเปลี่ยนช่องทางการสื่อสารมาออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส ทำให้กลุ่มผู้ชมมีความหลากหลายและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ผู้ผลิตรายการจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาในรายการ รวมทั้งผลิตรายการให้มีมาตรฐานและคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และเนื่องจากพฤติกรรมของผู้ชมในปัจจุบันที่ไม่ได้รับชมรายการต่าง ๆ ผ่านสื่อโทรทัศน์เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ผู้ผลิตรายการจึงต้องเพิ่มช่องทางการสื่อสาร โดยผู้ชมสามารถรับชมรายการย้อนหลังได้ทางอินเทอร์เน็ตอีกด้วย

1.2 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการผลิตรายการโทรทัศน์

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการผลิตรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และกฎหมาย โดยพบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ทำให้รายการโทรทัศน์เพื่อคนหูหนวกในประเทศไทยมีจำนวนน้อยและไม่ตรงกับความต้องการของคนหูหนวก เนื่องจากเป็นรายการที่มีจำนวนผู้ชมไม่มากนัก ทำให้ไม่ค่อยมีโฆษณา หรือได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ผู้ผลิตรายการส่วนใหญ่จึงไม่สนใจที่จะผลิตรายการโทรทัศน์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนหูหนวก แต่ รายการ “ใจเท่ากัน” ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก

องค์กรและหน่วยงานที่ผลิตรายการเพื่อประโยชน์สาธารณะและเล็งเห็นความสำคัญของคนหูหนวก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยพบว่าคนในสังคมส่วนใหญ่มองยังไม่ทราบข้อจำกัดทางด้านร่างกาย การสื่อสาร และวัฒนธรรมของคนหูหนวกที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการเข้าถึงสื่อ รวมทั้งยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ สำหรับปัจจัยด้านกฎหมายเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวก โดยเฉพาะแผนแม่บทกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ ฉบับที่ 1 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการสื่อสาร ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างเสมอภาคและหลากหลาย รวมถึงเพื่อส่งเสริมให้คนพิการ ผู้สูงอายุ หรือคนด้อยโอกาส สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารได้อย่างเท่าเทียมกับประชาชนทั่วไป โดยมีปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่มีส่วนช่วยให้คนพิการสามารถรับชม และเข้าถึงสื่อโทรทัศน์ได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะทีวีดิจิตอลที่มี Closed Caption (CC) บริการคำบรรยายแทนเสียงแบบปิดที่สามารถเปิดหรือปิดคำบรรยายที่แสดงผลบนหน้าจอได้ ถ้าหากว่าต้องการหรือไม่ต้องการคำบรรยายนั้น ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ชมทั้งคนหูหนวกและคนทั่วไป รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างเช่น อินเทอร์เน็ตหรือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการรับชมรายการ

2. กระบวนการผลิตรายการและการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวก

จากการสัมภาษณ์พบว่า รายการ “ใจเท่ากัน” ได้เปิดโอกาสให้พิธีกรดำเนินรายการคนหูหนวกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตรายการ ซึ่งสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการผลิตได้ดังต่อไปนี้

2.1 ขั้นตอนวางแผนก่อนการผลิตรายการ

คนหูหนวกมีข้อจำกัดทางด้านร่างกายและการติดต่อสื่อสารทั้งการพูด อ่าน และเขียน ที่งานจึงจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและค้นคว้าวิจัยเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคนหูหนวกในทุกมิติ รวมทั้งยังมีการทดลองผลิตรายการต้นแบบร่วมกับคนหูหนวกเพื่อเรียนรู้การทำงานร่วมกัน โดยมีศ.ศิวราถ หงษ์ประยูร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการผลิตรายการ พร้อมกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนให้เป็นรายการโทรทัศน์ภาษามือเต็มรูปแบบสำหรับคนหูหนวกที่สามารถรับชมร่วมกับคนหูได้ ซึ่งมีผลต่อเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอในรายการ ซึ่งในขั้นตอนนี้พิธีกรคนหูหนวก “วัชรินทร์ ชาลี” ก็ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ได้แก่

การให้ข้อมูลที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกับคนหูหนวก รวมทั้งการคิดหา รายชื่อแขกรับเชิญคนหูหนวกมาร่วมรายการ ทั้งนี้เนื่องจากพิธีกรคนหูหนวกรู้จักชุมชนและ เครือข่ายคนหูหนวกที่ติดต่อพูดคุยและส่งข่าวสารข้อมูลระหว่างกันมากกว่าทีมงานคนหูดี จากนั้นจึงนัดประชุมที่ทีมงานก่อนออกไปถ่ายทำทุกครั้ง โดยสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลในเรื่องเตรียมการผลิตจะส่งทีมงานเข้าร่วมประชุมและควบคุมดูแล การผลิตรายการในบางครั้งเท่านั้น จากการสัมภาษณ์พบว่าพิธีกรคนหูหนวกได้เข้าร่วมประชุม กับทีมผลิตรายการทุกครั้ง แต่ยังไม่เคยเข้าร่วมประชุมกับทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส

2.2 ขั้นตอนเตรียมการผลิต

ผู้สร้างสรรค์รายการและบทโทรทัศน์จะเป็นผู้กำหนดรายชื่อ แขกรับเชิญที่จะมาร่วมรายการ คิดกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ที่จะสร้างความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างคนหูหนวกและคนหูดี ซึ่งในขั้นตอนนี้พิธีกรคนหูหนวกได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการทำงาน ได้แก่ ติดต่อประสานงานแขกรับเชิญคนหูหนวกให้มาร่วมรายการ โดยผู้สร้างสรรค์รายการและบทโทรทัศน์จะต้องคิดหาแขกรับเชิญคนหูดีและกิจกรรมต่าง ๆ มาเชื่อมโยงกับแขกรับเชิญคนหูหนวก รวมทั้งติดต่อสถานที่ถ่ายทำรายการ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอในที่ประชุม ซึ่งผู้ผลิตรายการและผู้ควบคุมรายการจะเป็นผู้ตรวจสอบและอนุมัติ เนื้อหารายการ จากนั้นจึงติดต่อประสานงานแขกรับเชิญและหาข้อมูลเพิ่มเติม นำมาเขียนบทโทรทัศน์เพื่อออกอากาศ โดยทีมงานจะต้องเขียนบทโทรทัศน์และส่งให้พิธีกร คนหูหนวกและแขกรับเชิญคนหูหนวกอ่านล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน เพื่อทำความเข้าใจ ก่อนถ่ายทำรายการจริง เนื่องจากคนหูหนวกส่วนใหญ่จะประสบปัญหาเรื่องการอ่าน ไวยากรณ์ภาษาไทยที่แตกต่างจากคนทั่วไปทำให้อ่านบทไม่ค่อยเข้าใจและใช้เวลานาน

2.3 ขั้นตอนผลิตรายการ

ขั้นตอนผลิตรายการ ได้แก่ การถ่ายทำบันทึกผลิตรายการ ซึ่งเป็นการ บันทึกไว้ล่วงหน้า โดยใช้กล้องและไฟล์เพื่อบันทึกภาพ โดยถ่ายทำนอกสถานที่เป็นหลัก ซึ่ง การถ่ายทำรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกมีขั้นตอนที่แตกต่างและใช้เวลานานกว่า รายการโทรทัศน์ทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากทีมงานคนหูดีส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการ ทำงานร่วมกับคนหูหนวก จึงไม่ทราบข้อจำกัดต่าง ๆ ของคนหูหนวก โดยเฉพาะเรื่องของการ ติดต่อสื่อสารกัน ดังนั้นในระหว่างการถ่ายทำรายการที่มีทีมงานซึ่งประกอบไปด้วยคนหู หนวกและคนหูดีจึงจำเป็นต้องมีล่ามภาษามือมาช่วยสื่อสารและอธิบายการทำงานให้ทุกคน

เข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ทีมงานคนหูตึงต้องปรับตัวเพื่อเรียนรู้ภาษามือและวัฒนธรรมของคนหูหนวกเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและรวดเร็วมากขึ้น

2.4 ขั้นหลังผลิตรายการ

ขั้นหลังผลิตรายการ ได้แก่ งานด้านการตัดต่อพากย์เสียง และประเมิน เนื่องจากคนหูหนวกต้องใช้สมาธิในการรับชมและทำความเข้าใจเนื้อหารายการ ทั้งจากการดูภาษามือและการอ่านคำบรรยายแทนเสียง ดังนั้นการตัดต่อภาพและเสียงนำเสนอเนื้อหาหลาย ๆ ประเด็นไว้ในช่วงรายการเดียวกัน หรือเรียงลำดับเนื้อหาสลับไปมา เพื่อให้รายการดูมีสีสันน่าสนใจเหมือนกับรายการโทรทัศน์ทั่วไป อาจทำให้คนหูหนวกขาดสมาธิเกิดความสับสนไม่เข้าใจเนื้อหารายการได้ และหลังจากที่ตัดต่อเนื้อหารายการทั้งหมดเสร็จสิ้นแล้วจะมีเจ้าหน้าที่ซึ่งเชี่ยวชาญด้านไวยากรณ์ภาษาไทยมาตรวจความถูกต้องของการเขียนและสะกดคำในแคปชั่นคำบรรยายแทนเสียง รวมทั้งยังมีล่ามภาษามือและพิธีกรคนหูหนวกมาช่วยตรวจสอบความต่อเนื่องของการตัดต่อลำดับภาพ รวมไปถึงการใช้ภาษามือ จากนั้นจึงส่งให้ฝ่ายเซ็นเซอร์ของสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอสเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพรายการอีกครั้งก่อนนำออกอากาศ

ประสิทธิภาพของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวกในการพัฒนารายการ “ใจเท่ากัน”

ผู้วิจัยพบว่ากรสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวกในรายการ “ใจเท่ากัน” นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ชม / ผู้รับสาร และการมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่งสาร / ผู้ผลิต / ผู้ร่วมผลิต / ผู้แสดง เท่านั้น แต่ยังไม่พบการมีส่วนร่วมในระดับบริหารในคนหูหนวก โดยการมีส่วนร่วมในฐานะผู้ชม / ผู้รับสาร ได้แก่ การติดตามชมรายการของพิธีกรคนหูหนวก เพื่อตรวจสอบการทำหน้าที่พิธีกรของตัวเองว่ามีข้อบกพร่องต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง รวมทั้งชักชวนเพื่อน ๆ กลุ่มคนหูหนวกให้ติดตามชมรายการสำหรับการมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่งสาร / ผู้ผลิต / ผู้ร่วมผลิต / ผู้แสดง ได้แก่ การเป็นพิธีกรดำเนินรายการ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตรายการทั้ง ขั้นตอนวางแผนก่อนการผลิตรายการ ขั้นเตรียมการผลิต ขั้นผลิตรายการ และขั้นหลังผลิตรายการ

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวกในฐานะผู้ส่งสาร / ผู้ผลิต / ผู้ร่วมผลิต / ผู้แสดง นั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากเอื้อต่อการให้คนหูหนวกและผู้ผลิตรายการได้สื่อสารกัน โดยมีพื้นฐานในการรับฟังและเคารพในความคิดเห็นที่แสดงออกมาอย่างเข้าใจนั้น นำไปสู่การฝึกฝนให้คนหูหนวกได้รู้จักคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานร่วมกับ

ผู้ผลิตรายการ ถึงแม้ว่าทีมงานคนหูหนวกที่มีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตรายการโทรทัศน์ จะไม่มีความรู้ในด้านสื่อโทรทัศน์มาก่อน แต่เมื่อได้เข้ามาเรียนรู้และสัมผัสประสบการณ์จริง ทั้งจากการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นและการได้ลงมือปฏิบัติจริง คนหูหนวก ก็สามารถเข้าใจการทำงานและกระบวนการผลิตรายการโทรทัศน์

อย่างไรก็ตามพบว่าปัจจุบันคนหูหนวกที่มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตรายการโทรทัศน์นั้นยังมีจำนวนน้อย เนื่องจากคนหูหนวก ที่จะเข้ามามีร่วมผลิตรายการจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง มีความรู้และความสามารถในการอ่านเขียนภาษาไทยของคนทั่วไปได้ดี จุดจําลองต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และที่สำคัญ จะต้องมีความเข้าใจในงานด้านสื่อสารมวลชน ซึ่งคนหูหนวกในประเทศไทยที่สนใจศึกษา ด้านนิเทศศาสตร์มีจำนวนน้อย

ความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของผู้ชมคนหูหนวกและผู้ชมทั่วไป ที่มีต่อรายการ “ใจเท่ากัน”

จากการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้ชมคนหูหนวกและผู้ชมทั่วไปที่มีต่อรายการ “ใจเท่ากัน” ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบรายการ และพิธีกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ชมคนหูหนวกและคนหูดีรู้สึกพึงพอใจรายการที่ให้ความรู้ควบคู่ความบันเทิง โดยเฉพาะการนำคนหูหนวกและคนหูดีไปปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ถือเป็นวิธีการนำเสนอที่แปลกใหม่และเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้แสดงศักยภาพในด้านต่าง ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้กับคนหูหนวกที่สำคัญก็คือทำให้ผู้ชมคนหูดีเห็นว่าคนหูหนวกก็มีทักษะความรู้ สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปกติไม่แตกต่างจากคนทั่วไป ปลุกจิตสำนึกให้คนในสังคมสนใจเรื่องราวต่าง ๆ ของคนหูหนวก ไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้ภาษามือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร วัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ของคนหูหนวก เกิดการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเข้าใจ ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมระหว่างคนหูหนวกและคนหูดี

การศึกษาค้างนี้ยังพบว่าผู้ชมคนหูหนวกและผู้ชมคนหูดีทั่วไปยังชื่นชอบรายการที่นำเสนอเนื้อหาด้วยภาษามือร่วมกับคำบรรยาย เพราะช่วยให้คนหูหนวกสามารถรับชมรายการได้อย่างเข้าใจและมีรรถรสมากขึ้น ส่วนผู้ชมคนหูดีก็ได้เรียนรู้ภาษา รวมทั้งยังชื่นชอบพิธีกรรายการที่เป็นคนหูหนวก เพราะดูมีความสามารถและความตั้งใจ สามารถใช้ภาษามือได้อย่างถูกต้องและเข้าใจง่าย สร้างแรงบันดาลใจให้คนหูหนวกรู้สึกสนใจการทำงานด้านสื่อสารมวลชน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ชมคนหูหนวกจะชื่นชอบและให้ความสนใจกับ

เนื้อหารายการที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเป็นพิเศษ เนื่องจากสามารถนำทักษะความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์และพึ่งพาตนเองได้ แต่ไม่พึงพอใจที่รายการยังนำเสนอหรืออธิบายขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ ไม่ค่อยละเอียดเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตามพบว่าผู้ชมคนหูหนวกและคนทั่วไปรู้สึกไม่พึงพอใจรายการ ได้แก่ ไม่รู้จักแขกรับเชิญที่มาร่วมรายการ ต้องการให้เป็นดารา นักแสดง หรือบุคคลที่มีชื่อเสียง จะสร้างความสนใจติดตามชมรายการได้มากกว่า นอกจากนี้ยังไม่พึงพอใจวันและเวลาออกอากาศ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ต้องออกไปทำกิจกรรมนอกบ้าน รวมทั้งรูปแบบรายการที่ตัวหนังสือของคำบรรยายมีขนาดเล็กอ่านไม่ค่อยเห็น โดยเฉพาะเวลาที่ต้องรับชมรายการย้อนหลังผ่านอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์มือถือ โดยผู้ชมหูหนวกยังรู้สึกไม่พึงพอใจการใช้ภาษามือและคำบรรยายในรายการที่ใช้ภาษาที่ยาก ประโยคสนทนาที่ยาวเกินไป และขึ้นตัวหนังสือเร็ว ทำให้อ่านไม่ทันและไม่เข้าใจ แขกรับเชิญคนหูตึงบางครั้งก็ใช้ภาษามือไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่พึงพอใจการแสดงสีหน้าท่าทางและบุคลิกภาพของพิธีกรที่ดูตึงเครียดเกินไป ส่วนผู้ชมทั่วไปรู้สึกไม่พึงพอใจเสียงพากย์ของพิธีกรคนหูหนวก เพราะต้องการเรียนรู้ภาษามือจากคำบรรยายมากกว่า

สำหรับการศึกษาเรื่องการใช้ประโยชน์จากการชมรายการ “ใจเท่ากัน” พบว่าผู้ชมคนหูหนวกนำสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ตอบสนองความสนใจของตนเอง สามารถนำไปใช้เป็นหัวข้อในการสนทนากับบุคคลอื่น ทำให้ได้ใช้เวลาร่วมกันในครอบครัว ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างความเข้าใจสังคมให้ยอมรับเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ เปิดกว้างที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของคนหูหนวก โดยเฉพาะการใช้ภาษามือเพื่อสื่อสารกัน นอกจากนี้ยังสร้างแรงบันดาลใจให้คนหูหนวกในการประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่นเดียวกับผู้ชมคนหูดีทั่วไปที่นำสาระความรู้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ตอบสนองความสนใจของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถปลูกจิตสำนึกคนในสังคมให้เห็นถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของคนหูหนวก โดยเฉพาะการเปิดมุมมองของคนทั่วไปให้รับรู้ว่าคุณคนหูหนวกเองก็มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงานในหลายด้าน ๆ ไม่แตกต่างจากคนทั่วไป

สรุปและวิจารณ์

จากการศึกษาพบว่ารายการ “ใจเท่ากัน” เริ่มต้นจากคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้ทดลองผลิตรายการ “หัตถภาษานานาชาติ” รายการโทรทัศน์ ภาษามือสำหรับคนหูหนวกที่นำเสนอข่าวและเหตุการณ์บ้านเมือง โดยเผยแพร่รายการผ่านทางอินเทอร์เน็ต ในปี พ.ศ. 2553 จากนั้นจึงได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการการผลิตสื่อบ้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมงาน โดยมีสื่อมวลชนจากที่ต่าง ๆ มาเป็นวิทยากร จนสามารถผลิตรายการที่มีช่วงต่าง ๆ และเนื้อหาที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ช่วงข่าวกีฬา ช่วงข่าวเทคโนโลยี และช่วงข่าวบันเทิง จนในที่สุดก็สามารถพัฒนาจากการผลิตรายการมาสู่การเป็นสถานีโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวก Thai Deaf TV พร้อมกับเพิ่มรายการให้มีจำนวนและประเภทที่หลากหลายมากขึ้น แต่เนื่องจากเป็นเพียงการทดลองผลิตรายการโทรทัศน์ จึงยังไม่มีระบบการบริหารจัดการ ไม่มีงบประมาณ ไม่มีบุคลากร ไม่มีการแสวงหาองค์ความรู้ และไม่มีการเผยแพร่อย่างเป็นระบบ จนในปี พ.ศ. 2556 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้ให้ทุนสนับสนุนเพื่อพัฒนาการผลิตรายการ และสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอสได้เข้าร่วมเป็นผู้ผลิตเพื่อให้รายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกมีมาตรฐานการผลิตที่ดีขึ้น และสามารถเผยแพร่สู่กลุ่มผู้ชมได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

การผลิตรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวก “ใจเท่ากัน” จึงประกอบไปด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสถาบันขององค์กร ผู้ผลิตสื่อมวลชน (Denis Mcquail, 1987) ที่ว่าถึงแม้องค์กรผู้ผลิตสื่อมวลชนจะมีอิทธิพลหรือแสดงบทบาทหน้าที่หลายประการต่อสังคม แต่การอยู่ท่ามกลางแรงผลักดันจากทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ย่อมมีผลต่อการตัดสินใจและการทำงานของสื่อ ด้วยเหตุนี้ การปฏิบัติงานขององค์กรผู้ผลิตสื่อ นอกจากจะต้องคำนึงถึงปัจจัยภายในองค์กรแล้ว ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทางสังคมอีกด้วย โดยปัจจัยภายในที่มีผลต่อการผลิตรายการที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ส่งสาร หรือผู้ผลิตสื่อ เนื่องจากรายการ “ใจเท่ากัน” ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผู้ผลิตสื่อที่มีคุณลักษณะ ลักษณะทางวิชาชีพ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ ผลิตรายการเพื่อสาธารณะโดยไม่มุ่งหวังผลกำไรมาให้การสนับสนุน จึงสามารถผลิตรายการและออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ฟรีทีวีได้ สอดคล้องกับแนวคิดของเดนิส แมคเคเวล (อ้างถึงใน สมสุข หินวิมาน และคณะ, 2557) เรื่องปัจจัยในการผลิตรายการที่ว่าองค์กรสื่อโทรทัศน์มีลักษณะที่แตกต่างหลากหลาย แต่ละองค์กรย่อมมีเป้าหมายและนโยบายการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเป้าหมายหลักในการทำงาน

ของสื่อโทรทัศน์ส่วนใหญ่ ได้แก่ เป้าหมายเชิงกำไร อิทธิพลทางสังคมและชื่อเสียงขององค์กร การตั้งยอดผู้ชมสูงสุดเป้าหมายเฉพาะเงื่อนไข และการสนองต่อประโยชน์สาธารณะ และยังสอดคล้องกับแนวคิด (Denis Mcquail, 1987) เรื่องบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนที่ว่าวิทยุและโทรทัศน์เป็นธุรกิจหวังผลกำไร เนื่องจากการแข่งขันกันสูง แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากสถานะของความเป็นสื่อสารมวลชน อีกด้านหนึ่งของวิทยุและโทรทัศน์จึงถูกเรียกร้องให้ต้องมีด้านของประโยชน์สาธารณะ

และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ปัจจัยด้านเนื้อหาและปัจจัยด้านผู้รับสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้เนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอรายการใจเท่ากันแตกต่างจากรายการโทรทัศน์ทั่วไป โดยนำเสนอเนื้อหาที่เข้าใจง่าย ใช้ภาษามือแบบเต็มจอ คำบรรยายเป็นเสียง และคำบรรยายเป็นอักษร ทั้งนี้เนื่องจากผู้รับสารซึ่งเป็นคนหูหนวกนั้น มีปัญหาในด้านการเปิดรับสื่อ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านร่างกายที่ไม่ได้ยินเสียง รวมทั้งมีไวยากรณ์ในการอ่านและเขียนภาษาไทยที่แตกต่างจากคนปกติ ไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ ต้องใช้ล่ามภาษามือซึ่งเป็นไปตามงานวิจัยของ วลัยลักษณ์ คงนิล (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้การแปลความหมาย การจดจำ และอารมณ์ จากการเปิดรับสื่อวิทยุโทรทัศน์ของคนหูหนวก” พบว่าลักษณะเฉพาะของคนหูหนวก มีผลทำให้คนหูหนวกมีการรับรู้ การแปลความหมาย และการจดจำสารจากสื่อวิทยุโทรทัศน์น้อยกว่าคนหูปกติ และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคนหูหนวกในเรื่อง ลักษณะของผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (นิรันดร์ สันติตระกูล, 2527) ที่พบว่า คนหูหนวกคือผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีปัญหาเกี่ยวกับภาษา เช่น มีความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ในวงจำกัด การเรียงคำเป็นประโยคที่ผิดหลักภาษา ยิ่งสูญเสียการได้ยินมากเท่าใด ยิ่งมีปัญหาในทางภาษามากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอในรายการใจเท่ากันจะช่วยให้ผู้ชมคนหูหนวกสามารถเข้าถึงสื่อโทรทัศน์ได้ง่ายขึ้น และผู้ชมคนหูดีสามารถรับชมรายการใจเท่ากันร่วมกันได้อย่างเข้าใจด้วยเช่นกัน

สำหรับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ผลิตสื่อไม่สนใจที่จะผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อคนหูหนวก รวมทั้งมีเนื้อหาและรูปแบบรายการที่ไม่ตรงกับความต้องการของคนหูหนวก ทั้งนี้เนื่องจากคนส่วนใหญ่ในสังคมไทยยังไม่ทราบข้อจำกัดทางด้านร่างกายและวัฒนธรรมของคนหูหนวกที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการเข้าถึงสื่อ รวมถึงมีเจตคติที่ไม่ดีต่อคนหูหนวก

โดยมองว่าคนหูหนวกเป็นผู้พิการไร้ความสามารถและเป็นภาระสังคม สอดคล้องกับแนวคิด (Denis Mcquail, 1987) ที่ว่าสื่อวิทยุและโทรทัศน์ในสังคมหนึ่ง ๆ ก็มักจะกำหนดวิธีการทำงานหรือการสื่อสารเอาไว้บนเงื่อนไขปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ซึ่งหากสังคมเป็นกรอบวิธีคิดหรือโครงสร้างแห่งความรู้สึกที่ฝังเข้าไปในจิตสำนึกแล้ว กระบวนการทำงานและผลิตสื่อวิทยุและโทรทัศน์ ก็มีแนวโน้มที่จะเป็นไปตามสังคมนั้น รวมทั้งยังส่งผลกระทบต่อเนื้อหา / สาร ที่มีกรอบอุดมการณ์หรือโครงสร้างแห่งความรู้สึกบางอย่างกำหนดไว้เสมอ ดังนั้น สื่อมวลชนโดยเฉพาะองค์กรผู้ผลิตสื่อจึงมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนหูหนวก เพื่อปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมเกิดการตระหนักรู้ว่าคนหูหนวกเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ ความรู้ และสามารถพึ่งตนเองได้ ช่วยให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม นอกจากนี้ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมนี้ยังส่งผลไปถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจด้วย ซึ่งเป็นตัวกำหนดโครงสร้างและการทำงานของสื่อวิทยุและโทรทัศน์ จากการสัมภาษณ์พบว่าเนื่องจากรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกเป็นรายการที่มีจำนวนผู้ชมไม่มากนัก แต่การผลิตรายการเพื่อคนหูหนวกนั้นมีค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงและใช้เวลานาน จึงไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนหรืองบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สอดคล้องตามแนวคิดของแมคเคลเวลท์ที่ได้ตั้งข้อสังเกตว่า โอกาสที่โทรทัศน์จะพัฒนาไปสู่ความเป็นวิชาชีพได้สมบูรณ์นั้นค่อนข้างลำบาก เนื่องจากการทำงานของสื่อดังกล่าวมักต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ต่อการก้าวสู่สถานะความเป็นวิชาชีพเสมอ เช่น อิสรภาพและการแสดงบทบาททางสังคมของคนทำโทรทัศน์ที่มักต้องเผชิญกับการควบคุมจากปัจจัยภายนอกทางเศรษฐกิจอยู่เสมอ

การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่ากระบวนการผลิตรายการและการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของคนหูหนวกในรายการใจเท่ากัน ซึ่งเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิต ได้แก่ ขั้นตอนวางแผนก่อนการผลิตรายการ ขั้นตอนเตรียมการผลิต ขั้นตอนผลิตรายการ และขั้นตอนหลังผลิตรายการ ช่วยให้การงานราบรื่นและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม Bordenave (1994) ซึ่งอธิบายไว้ว่าเป็นรูปแบบการสื่อสารแบบหนึ่งที่สะท้อนความเป็นอิสระและเท่าเทียม ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่บุคคลมีโอกาเข้าถึงช่องทางการสื่อสารชุมชน และมีโอกาสได้แสดงมุมมองความรู้สึก และประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งในกระบวนการผลิตรายการใจเท่ากันนั้นที่ถึงแม้ว่าจะมีพิธีกรเป็นทีมงานคนหูหนวกเพียงคนเดียวในกระบวนการผลิตรายการ แต่ได้มีส่วนร่วมในหลาย ๆ ขั้นตอนของกระบวนการผลิตรายการ

รวมทั้งยังได้มีการสื่อสารระหว่างกันในลักษณะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร ปรึกษาหารือ หรือการถ่ายทำรายการ โดยมีจุดประสงค์ร่วมกันคือการสร้างสรรค์และพัฒนารายการใจเท่ากัน ให้มีเนื้อหาตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของผู้ชมคนหูหนวกและผู้ชมคนหูดีทั่วไปที่มีต่อรายการใจเท่ากัน พบว่าผู้ชมทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์จากรายการที่เหมือนและแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ขึ้นอยู่กับจุดกำเนิดมาจากสภาวะจิตใจและสังคมจากความต้องการของผู้รับสาร ตามแนวคิดทฤษฎีการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อ ของคาทซ์และคณะ (อ้างถึงใน พิระ จิรโสภณ, 2548: 191) ได้อธิบายไว้ว่ากระบวนการรับสารในการสื่อสารมวลชนโดยปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีจุดกำเนิดมาจากสภาวะจิตใจและสังคมจากความต้องการของผู้รับสาร จะก่อให้เกิดความคาดหวังจากสื่อมวลชนหรือแหล่งสารอื่น ซึ่งแต่ละคนย่อมมีวัตถุประสงค์ มีความตั้งใจ และความต้องการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนเพื่อสนองความพึงพอใจของตนเองด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน ซึ่งผู้ชมคนหูหนวกรู้สึกพึงพอใจเนื้อหาการนำคนหูหนวกและคนหูดีไปทำภารกิจด้วยกันนั้น เนื่องมาจากสภาวะจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของคนหูหนวกที่ต้องการให้สังคมเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้แสดงศักยภาพและความสามารถ จึงคาดหวังและแสวงหาให้รายการโทรทัศน์มีเนื้อหาที่น่าสนใจเรื่องราวความสามารถของคนหูหนวก โดยผู้ชมคนหูหนวกยังรู้สึกสนใจและชื่นชอบเนื้อหารายการที่นำเสนอภารกิจเกี่ยวกับอาชีพเป็นพิเศษ ทั้งนี้มาจากสภาพและแรงจูงใจของคนหูหนวกที่ต้องการแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ เพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถพึ่งพาตนเองได้ไม่เป็นภาระสังคม เมื่อรายการใจเท่ากันนำเสนอเรื่องราวเหล่านี้จึงสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของตนเองได้ ในขณะที่ผู้ชมทั่วไปมีความพึงพอใจที่แตกต่างจากคนหูหนวก อันเนื่องมาจากแรงจูงใจที่แตกต่างกัน โดยต้องการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์จึงรู้สึกพึงพอใจเนื้อหาและรูปแบบรายการใจเท่ากันที่มีสาระบันเทิง ซึ่งสามารถปลุกจิตสำนึกให้คนทั่วไปหันมาสนใจเรื่องราวต่าง ๆ ของคนหูหนวก ไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้ภาษามือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร วัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ของคนหูหนวก เกิดการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเข้าใจ ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมระหว่างคนหูหนวกและคนหูดี

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ชมคนหูหนวกรู้สึกพึงพอใจรูปแบบรายการที่นำเสนอเนื้อหาด้วย
 ลามภาษามือและพิธีกรที่เป็นคนหูหนวก สอดคล้องกับการศึกษาของ วราร์ หนูฤทธิ์ (2549)
 เรื่อง “ความพึงพอใจกับการใช้สื่อวิทยุโทรทัศน์ของคนหูหนวก” ที่พบว่าคนหูหนวก
 ส่วนใหญ่ต้องการให้มีรายการโทรทัศน์ที่แสดงหรือดำเนินรายการโดยคนหูหนวก
 และการศึกษาของ ศิวานารถ หงษ์ประยูร (2558) เรื่อง “การพัฒนารายการข่าวทางสื่อ
 อินเทอร์เน็ตทีวี (IPTV) สำหรับคนหูหนวก” ที่พบว่าไวยากรณ์ภาษามือที่คนหูหนวก
 ใช้แตกต่างจากภาษาที่ทั่วไปใช้สื่อสารกัน จึงทำให้คนหูหนวกไม่สะดวกเข้าถึงสื่อ
 ที่เป็นตัวอักษร เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออินเทอร์เน็ต รวมทั้งการเข้าถึงมีคำบรรยาย
 ในรายการโทรทัศน์ (Subtitle) คนหูหนวกไทยจำนวนมากจึงสนใจเปิดรับข้อมูลข่าวสาร
 และความบันเทิงจากสื่อโทรทัศน์ แต่ก็ยังมีอุปสรรคในการเข้าถึง เพราะจอลาม ในรายการ
 โทรทัศน์มีขนาดเล็กเกินไป ทั้งนี้เนื่องจากพิธีกรคนหูหนวกแบบเต็มจอสามารถใช้ภาษามือ
 ที่เข้าใจง่ายและถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ทำให้สื่อสารได้เข้าใจมากกว่าการรับชม
 จากจอลามหรือการอ่านคำบรรยาย รวมทั้งคนหูหนวกยังต้องการให้คนหูดีได้เรียนรู้ภาษามือเพื่อ
 ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างความแตกต่างทางสังคม

สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างผู้ชมคนหูหนวกและผู้ชมคนหูดีทั่วไปรู้สึก
 ไม่พึงพอใจได้แก่ วันและเวลาออกอากาศ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ต้องออกไปทำกิจกรรม
 นอกบ้านทำให้ไม่มีเวลารับชม รวมทั้งตัวหนังสือคำบรรยายที่มีขนาดเล็กและขึ้นลงเร็ว
 ใช้ประโยคที่ยากและยาวเกินไป จนทำให้อ่านไม่ทัน โดยเฉพาะเวลาที่ต้องรับชมรายการ
 ย้อนหลังผ่านอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์มือถือ สอดคล้องกับการศึกษาของ มนฤดี ทองกลอย
 (2551) เรื่อง “การเข้าถึงสื่อมวลชนของเยาวชนชนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”
 ที่พบว่าปัญหาในการเข้าถึงสื่อมวลชนของกลุ่มตัวอย่างเยาวชนพิการทางการได้ยิน ได้แก่
 ปัญหาด้านภาษา โดยขาดภาษามือในรายการโทรทัศน์ ตัวอักษรวิ่งด้านล่างของสื่อโทรทัศน์มี
 ขนาดเล็กและวิ่งเร็วเกินไป และอีกประเด็นก็คือ แยกรับเชิญที่มาร่วมภารกิจในรายการเป็น
 บุคคลที่ไม่รู้จัก แสดงให้เห็นว่าผู้ชมทั้งสองกลุ่มมีค่านิยมและความชื่นชอบที่เหมือนกัน ได้แก่
 ความต้องการรับชมรายการโทรทัศน์ที่มีแขกรับเชิญเป็นดารา นักแสดง หรือบุคคลที่มี
 ชื่อเสียง เพื่อสนองความต้องการในด้านความบันเทิง เพลิดเพลิน

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ารายการใจเท่ากันจะเป็นรายการโทรทัศน์ที่ผลิตขึ้นเพื่อให้ผู้ชม
 คนหูหนวกสามารถเข้าถึงได้สื่อโทรทัศน์ได้มากขึ้น แต่ยังมีหลายประการที่ไม่สามารถสนองความ
 ต้องการของคนหูหนวกได้ ทั้งนี้เนื่องจากคนหูหนวกยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์หลักของรายการ

รวมทั้งลักษณะนิสัยของคนหนุ่มสาวที่ยังต้องการการมีส่วนร่วม การเรียกร้องสิทธิในสังคม ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ สมเกียรติ ศิริวิเศษสุนทร (2546) เรื่อง “สิทธิและความด้อยโอกาสของคนพิการไทย (ศึกษาเฉพาะกรณีคนพิการทางหู)” พบว่า คนพิการยังมีความเก็บกดรู้สึกว่าคุณเองเป็นภาระสังคม รู้สึกแปลกแยก ไม่ค่อยช่วยเหลือตนเอง ต้องการให้หน่วยงานต่าง ๆ ช่วยเหลือในด้านการพัฒนาศักยภาพ เรียกร้องโอกาสความเท่าเทียมในสังคม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คนหูหนวกเข้าใจว่ารายการใจเท่ากันผลิตเพื่อผู้ชมคนหูหนวกเท่านั้น ไม่ได้นึกถึงผู้ชมคนหูดีที่รับชมรายการร่วมกัน ซึ่งต้องใช้การศึกษาและเวลาในการปรับเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกัน

การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่าการใช้ประโยชน์จากการชมรายการใจเท่ากัน ทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอสของผู้ชมคนหูหนวกและผู้ชมทั่วไปก็มีความแตกต่างกันด้วย เนื่องมาจากมนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการที่มีจุดกำเนิดมาจากสภาวะจิตใจ สังคม และแรงจูงใจที่มาจากปัจจัยที่แตกต่างกัน ในฐานะผู้รับสารจึงทำให้มีเหตุผลหรือมีความคาดหวังในการใช้สื่อมวลชนเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ รวมถึงการใช้ประโยชน์ที่แตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจที่ได้รับจากสื่อเวบนเนอร์ (Wenner, อ้างถึงใน นิลาวัณย์ พาณิชย์รุ่งเรือง, 2540) ได้สรุปไว้ว่า 1) เพื่อประโยชน์ทางด้านข้อมูลในการอ้างอิงและสร้างความสัมพันธ์ในสังคม 2) เพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดทางอารมณ์ 3) ความต้องการสารสนเทศ โดยผู้ชมคนหูหนวกใช้ประโยชน์จากรายการในด้านการสนองความต้องการและความสนใจตนเอง นำข้อมูลมาใช้ในการเรียนรู้ อย่างเช่น ข้อมูลเรื่องอาชีพ สำหรับผู้ชมทั่วไปใช้ประโยชน์คือนำเนื้อหาความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาข้อแนะนำในการปฏิบัติกับคนหูหนวก อย่างเช่น การใช้ภาษามือ หรือข้อจำกัดทางด้านร่างกายและการสื่อสารของคนหูหนวก 4) ความต้องการสร้างเอกลักษณ์ให้แก่บุคคล ผู้ชมคนหูหนวกใช้ประโยชน์ในด้านแรงเสริมค่านิยมส่วนบุคคลและตัวแบบทางพฤติกรรม โดยสามารถสร้างแรงบันดาลใจในเรื่องต่าง ๆ ให้กับคนหูหนวก สำหรับผู้ชมทั่วไปใช้ประโยชน์ในด้านความเข้าใจเกี่ยวกับคนหูหนวก ปลุกจิตสำนึกคนในสังคมให้เห็นถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของคนหูหนวก รวมทั้งเปิดมุมมองของคนที่ทั่วไปให้รับรู้ว่าคุณคนหูหนวกเองก็มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงานในหลายด้าน ๆ ไม่แตกต่างจากคนทั่วไป 5) ความต้องการรวมตัวและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ผู้ชมคนหูหนวกใช้ประโยชน์ในด้านการสร้างสายสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน และสังคม โดยสามารถนำไปใช้เป็นหัวข้อในการสนทนากับบุคคลอื่น รวมทั้งได้ใช้เวลาร่วมกันในครอบครัว 6) ความต้องการความบันเทิง ผู้ชมคนหูหนวกและคนทั่วไปใช้ประโยชน์ในด้านความบันเทิงได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ตอบสนองความสนใจของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการผลิตรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวก

1. คนหูหนวกรยังมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตหรือเบื้องหลังการผลิตค่อนข้างน้อย ซึ่งการให้คนหูหนวกเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้แสดงศักยภาพมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อเนื้อหาและรูปแบบรายการ เพราะคนหูหนวกจะเข้าใจข้อจำกัด ชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงวัฒนธรรมของกลุ่มคนหูหนวกได้ดีกว่า ทำให้ผลิตรายการได้ตรงกับความต้องการของคนหูหนวกมากขึ้น

2. การผลิตรายการใจเท่ากัน รายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกที่มีกลุ่มผู้ชมทั้งคนหูหนวกและคนหูดีสามารถรับชมร่วมกันได้ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้มีการประเมินคุณภาพรายการและความพึงพอใจของผู้ชมคนหูหนวกแล้ว แต่สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอสยังไม่เคยวัดฟีดแบค หรือสอบถามจากกลุ่มผู้ชมคนหูหนวกและคนทั่วไป จึงควรทำการประเมินรายการเพื่อให้อัปสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ชมทั้ง 2 กลุ่ม

3. การผลิตรายการใจเท่ากันควรช่วงเพิ่มรายการที่ให้ผู้ชมทั้งคนหูหนวกและคนหูดีได้มีส่วนร่วมทางรายการมากขึ้น อย่างเช่น ช่วงถามตอบ หรือช่วงโหวตแสดงความคิดเห็น เพราะนอกจากจะเป็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร รวมทั้งการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ยังช่วยในการประเมินหรือวัดฟีดแบคจากผู้ชมทั้งสองกลุ่มได้อีกทางหนึ่งด้วย

4. คนหูหนวกส่วนใหญ่ยังไม่รู้จักและไม่ทราบว่ามีรายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกอย่างรายการใจเท่ากัน ผู้ผลิตรายการจึงจำเป็นต้องเพิ่มช่องทางในการโปรโมทหรือโฆษณารายการให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น รวมทั้งแจ้งช่องทางในการสามารถรับชมย้อนหลังได้ด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษารายการโทรทัศน์สำหรับคนหูหนวกรายการอื่น ๆ ด้วย เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบเรื่องปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิต และการมีส่วนร่วมของคนหูหนวกว่ามีผลต่อการผลิตรายการที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. การสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ และการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ควรศึกษาขยายขอบเขตไปยังจังหวัดอื่น ๆ เนื่องจากรายการใจเท่ากันออกอากาศทั่วประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- จิตประภา ศรีอ่อน และ เจนจิรา เทศทิม. (2548). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เวลาวันหยุดของคนหนุ่มสาวในกรุงเทพฯ มหานคร. *วารสารวิทยาลัยราชสุดาเพื่อการศึกษาและพัฒนาคนพิการ*. (มกราคม – มิถุนายน ประจำปี 2548). หน้า 3-9.
- นิสิต พูนผล. ผู้จัดการฝ่ายผลิตและจัดหารายการ สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส. (17 พฤศจิกายน 2558). *สัมภาษณ์*.
- นิลาวัลย์ พานิษฐ์รุ่งเรือง. (2540). *ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจของประชาชนในกรุงเทพมหานครที่มีต่อรายการข่าวภาคค่ำ ทางโทรทัศน์ทั้ง 5 ช่อง (3,5,7,9,11)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจวรรณ สุพันธ์ทอง. ศรีเอทีฟ บริษัท โพลีพลัส เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด. (22 ธันวาคม 2558). *สัมภาษณ์*.
- ปริญา สิริธิตะกุล. (2555). *ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อการพึ่งตนเองของผู้พิการทางการได้ยิน: กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี*. เอกสารวิจัย สถาบันส่งเสริมสุขภาพคนพิการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และคณะ. (2549). *การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน: จากแนวคิดสู่ปฏิบัติการวิจัยในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- พนิต เงามาม. (2541). *การพึ่งพาข่าวสารทางสิ่งพิมพ์ของคนหนุ่มสาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีระ จิระโสภณ. (2529). *แนวทางการศึกษาใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจจากสื่อมวลชน*. หน่วยที่ 9-11. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์.
- มนฤดี ทองกลอย. (2551). *การเข้าถึงสื่อมวลชนของเยาวชนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. เอกสารวิจัย วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล.

วราห์ หนูฤทธิ์. (2549). *ความพึงพอใจกับการใช้สื่อโทรทัศน์ของคนहुหนวก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วลัยลักษณ์ คงนิล. (2542). *การรับรู้ การแปลความหมาย การจดจำ และอารมณ์จากการเปิดรับสื่อโทรทัศน์ของคนहुหนวก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรินทร์ ซาลี. *พิธีกรรายการใจเท่ากัน*. (13 มิถุนายน 2558). *สัมภาษณ์*.

ศิวินารถ หงษ์ประยูร. (2558). การพัฒนารายการข่าวทางสื่ออินเทอร์เน็ตทีวี (IPTV) สำหรับคนहुหนวก. *สุทธิปริทัศน์*. 29. (เมษายน-มิถุนายน): 292.

ศิวินารถ หงษ์ประยูร. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (5 ตุลาคม 2558). *สัมภาษณ์*.

สมสุข หินวิมาน, ศิริมิตร ประพันธ์ธุรกิจ, ภัทธีรา สารากรบริรักษ์, อารดา ครุจิต, กรรณิการุ่งเจริญพงษ์, กุลนารีเสือโรจน์. (2557). *ความรู้เบื้องต้นทางวิทยุและโทรทัศน์*.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

McQuail, Dennis. (2005). *McQuail's Mass Communication Theory*. London : Sage. McLuhan,

**สภาพปัญหาการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของ
ชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่**
The problems survey need of community: Case study
Meakhammee community, Meakhammee subdistrict,
Mueng district, Phrae province

เฉลิมพันธ์ แก้วกันทะ^{1*} และ พณินทรา ธีรานนท์¹

Chaloemphan Kaewkanta^{1*} and Phanintra Teeranont¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนแม่คำมี ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ 2) กำหนดทิศทางและการดำเนินงาน การประเมินผลของโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน และการบริหารจัดการโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยความคิดเห็นจากอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน และบุคลากรในโรงเรียนบ้านวังช้าง (ธีรราษฎร์รังสฤษฏ์) ในชุมชนแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ แบบสอบถามสร้างขึ้นจากแนวคิด PDCA

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการดำเนินโครงการนี้ ได้แก่ การประชุมและการวางแผนการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามที่กำหนด ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ การบริหารจัดการการวางแผนด้านงบประมาณที่ใช้จ่ายในโครงการยังไม่สามารถควบคุมได้ การติดตามและการดำเนินงานกับพื้นที่ไม่ต่อเนื่อง และผลจากการวิจัยยังพบอีกด้วยว่า โครงการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ดำเนินโครงการ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน และบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในขั้นตอนการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao, Thailand 56000

* Corresponding author e-mail: chaloemphan2534@gmail.com

ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ควรมีการประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งเป้าหมายของการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้ว คณะศิลปศาสตร์ได้นำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและข้อสังเกตในการดำเนินโครงการจากการวิจัยนี้ ไปปฏิบัติต่อในโครงการอื่น ๆ

คำสำคัญ: การดำเนินโครงการ, การประเมินผล, การมีส่วนร่วม

Abstract

The purposes of this research were: 1) to analyze the problems of community needs survey: a case study of Meakhammee community, Meakhammee sub district, Muang district, Phare province, and 2) to determine directions and process of evaluation of community needs survey project and management of other projects related to community needs focused on the progress of operational plans. In this survey research, the researcher collected data using a questionnaire answered by teachers, staff, leaders and academics in Banwanhchang School (Teerarajrangsarit) in Meakhammee community, Muang district, Phare province. The questionnaire was created according to the concept of PDCA.

The findings were as follows: the problems in the progress such as planning and meeting were not able to be as the set process principle, the project duration was not enough, the budget management during the project was uncontrolled, and the follow-up progress was discontinuous. However, the findings also revealed that all the participants: teachers, staff, leaders and academics got engaged with every method including planning, performing, and evaluating during the projects. In determining the direction of operations, there should be continuous meetings and sharing idea. The purpose should be more clearer. Besides, School of Liberal Arts, University of Phayao, has also brought the analysis result of the problems and comments of this research to do with other projects.

Keywords: Progressive, Evaluation, Participation

บทนำ

โดยทั่วไปแล้วภาระกิจทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วยการวางแผน การดำเนินงาน การจัดครององค์การ และการประเมินผลโครงการ การวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลโครงการถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญ เป็นอันดับแรกแต่เป็นขั้นตอนแรกที่ถูกกละเลยมากที่สุด (ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน, 2542) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตระหนักถึงผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้มีการวางแผนเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่ถูกกละเลยมาเป็นเวลานาน พัฒนารูปแบบการดำเนินงาน การวางแผนโครงการให้มีความรอบคอบและรัดกุม โดยอาศัยหลักการบริหารจัดการงานและการดำเนินโครงการตามวงจรคุณภาพทั้ง 4 กระบวนการ เริ่มตั้งแต่กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน (Plan) การดำเนินงานหรือการลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) (ปราณี ช่วยชัย, 2555)

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พบว่า สภาพปัญหาหลักที่สำคัญ คือ การวางแผนของโครงการที่ยังไม่รัดกุมและชัดเจนเท่าที่ควรสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้น ปัญหาของลงมาคือ ระยะเวลาในการดำเนินงานที่สั้น ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาและเลือกหาวิธีการที่จะแก้ไขสภาพปัญหาเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้หลักการของวงจรควบคุมคุณภาพ กล่าวคือการบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่ว่าไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง และการแก้ไขซ้ำอีกตามแนวคิดของฮิโตชิ (พิชญ์ณัฐนา งามมีศรี, 2543)

คณะศิลปศาสตร์ได้สร้างโครงการตอบสนองปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” (ทิศทางและการดำเนินนโยบายมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2558–2561, 2557) ด้วยการลงทุนพื้นที่ 1 คณะ 1 โมเดล ตามพื้นที่ที่ได้รับมอบนโยบายจากมหาวิทยาลัยในปีที่ผ่านมา ๆ มา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของการลงพื้นที่ (ประยงค์ จันทรแดง, 2557) พบว่า ชุมชนซ้ำ และรู้สึกว่าย่างไม่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการอย่างแท้จริง ทั้งนี้สาเหตุหนึ่ง คือ การขาดการสำรวจความต้องการของชุมชนก่อนวางแผนและลงมือปฏิบัติ คณะศิลปศาสตร์ จึงได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาพัฒนางานในชุมชนแม่คำมี เป็นที่แรก โดยดำเนินการสำรวจความต้องการของชุมชน คือ โรงเรียนบ้านวังช้าง (ธีรราชวรรังสฤษฎ์) เป็นแห่งแรก ผู้วิจัยเห็นว่าการสำรวจความต้องการของชุมชนนี้เป็นการดำเนินงานขั้นต้นที่ไม่เคย

ทำมาก่อน เนื่องจากชุมชนนี้เป็นชุมชนต้นแบบการดำเนินโครงการนิทานเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กประถม ดังนั้นจึงได้นำแนวคิด PDCA มาวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงานสำรวจความต้องการของชุมชนแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาวิธีการสำรวจความต้องการของชุมชนก่อนจะคิดแผนงาน ทำให้การคิดและดำเนินแผนงานตามความต้องการของชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและการดำเนินงานของโครงการสำรวจความต้องการของชุมชนโรงเรียนบ้านวังช้าง (ธีรราษฎร์รังสฤษดิ์) ชุมชนแม่คำมี ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
2. เพื่อกำหนดทิศทางและการดำเนินการประเมินผลของโครงการสำรวจความต้องการของชุมชนโรงเรียนบ้านวังช้าง (ธีรราษฎร์รังสฤษดิ์) ชุมชนแม่คำมี ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพและนำไปเป็นโมเดลก่อนการดำเนินงานอื่น ๆ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน อุปสรรคในการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบของการดำเนินโครงการ

กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน: กรณีศึกษาพื้นที่ชุมชนแม่คำมี ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายวิจัย 1 คน รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ 1 คน และ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตอีก 1 คน รวมถึงอาจารย์ที่รับผิดชอบโครงการในพื้นที่ชุมชนแม่คำมี จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนบ้านวังช้าง (ธีรราษฎร์รังสฤษดิ์) จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ที่ประสานงานจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน/บทบาทหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการดำเนินโครงการโดยใช้หลักการและกระบวนการ PDCA 4 ขั้นตอน ได้แก่ ด้านการวางแผน (Plan) การดำเนินงานและการปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และด้านการนำเสนอแนวทางการปรับปรุง (Act)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากร พร้อมทั้งให้กลุ่มประชากร ส่งแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 9 ชุด รวมถึงการให้กลุ่มประชากร ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย และการสัมภาษณ์โดยตรงกับกลุ่มประชากรเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยกำหนดประเด็นการประเมินได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยเป็น 0 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.1–1.0 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.1–2.0 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.1–3.0 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

โดยในระดับที่ 0–1.0 ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นปัญหา จึงต้องเร่งดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 75 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 25 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 100 ผลการวิจัยแบ่งสภาพปัญหาได้เป็นด้านต่าง 4 ด้านสำคัญ ตามแนวทาง PDCA ต่อไปนี้

ด้านการวางแผน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากร พบว่า ในการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชนแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ขาดการวางแผนที่ทำให้โครงการมีความต่อเนื่องในระยะยาว ส่งผลต่อการดำเนินงานซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่นักวิจัยเข้าไปทำงานในระยะสั้น แล้วกลับออกจากพื้นที่ จากนั้นไม่ได้กลับไปสานต่อโครงการอื่น ๆ ในปีต่อไปอีก ทำให้ไม่มีการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน และไม่เข้าถึงชุมชนอย่างแท้จริง

‘เราไม่ได้ลงพื้นที่ทุกเดือน และไม่ได้หารือกันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้คิดวางแผนและตัดสินใจไปก่อนแล้วค่อยบอกทีหลัง’

สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประสานงาน

‘บางที อยากให้อาจารย์ติดต่องานกับครูในโรงเรียนตั้งแต่นั่นๆ เพราะครูแต่ละคนมีงานที่ต้องทำ อาจไม่อยู่ที่โรงเรียน’

‘มหาวิทยาลัยมาลงพื้นที่แบบเร่งด่วน มาเข้า เย็นกลับ ครูกับอาจารย์ยังไม่ทันได้คุยและวางแผนว่าจะทำอะไรต่อไปครั้งหน้า’

สัมภาษณ์กลุ่มของครูในโรงเรียน

ด้านการสนับสนุน

การสัมภาษณ์กลุ่มประชากร พบว่า ในการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชนแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ขาดแรงสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัย ที่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการทำงานของคณะฯน้อยในปี 2557 ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในปี 2559 ได้มีการปรับวิธีการตรวจเยี่ยมการทำงานของคณะฯ โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มีคณะทำงานลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการทำงานของคณะฯ อย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ กลุ่มประชากรยังให้ความสำคัญในประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือ มหาวิทยาลัยพะเยามีศูนย์สนับสนุนงานด้านวิจัยและบริการวิชาการ เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์ ซึ่งน่าจะมีส่วนเข้ามาสนับสนุนการทำงานด้านต่าง ๆ ของคณะศิลปศาสตร์ เช่น การพัฒนาวิทยุในพื้นที่ให้เป็นเชิงพาณิชย์ เป็นต้น

ด้านระยะเวลา

กลุ่มประชากร ให้ความคิดเห็นว่ารยะเวลามีส่วนในการดำเนินงานสำหรับนักวิจัยใหม่ เนื่องจากพื้นที่ในความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ไกล ใช้เวลาเดินทางอย่างต่ำ 2 ชั่วโมง หากเดินทางไปกลับ มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ระยะเวลาในการดำเนินโครงการจะสั้น สอดคล้องกับด้านการวางแผนที่จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วในระยะสั้น แต่ไม่ยั่งยืน

‘เวลาที่เข้าไปทำงานเร็วมาก เด็กกำลังสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ แต่มหาวิทยาลัยต้องรีบกลับ’

ครูโรงเรียนบ้านวังช้าง (ธีรราชฤทธิ์ รังสฤษฏ์)

ด้านงบประมาณ

กลุ่มประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณว่า จำนวนงบประมาณที่สนับสนุนต่อโครงการไม่เพียงพอและการจัดการด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุยังมีปัญหาที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามทิศทางการดำเนินงานและนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของอาพัทธ์ เตียวตระกูล (2556) ได้สรุปปัญหาพบว่า อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ไม่เข้าใจเรื่องการจัดการด้านเอกสารระเบียบเรื่องงบประมาณและพัสดุ และทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ ต้องดำเนินงานภายใต้งบประมาณที่จำกัด ซึ่งกลุ่มผู้วิจัยในครั้งนี้ต้องการให้ระบบการเบิกจ่ายต่าง ๆ ในโครงการเป็นไปด้วยความคล่องตัวและเรียบง่าย

อภิปรายและสรุปผล

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาในการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชน ได้แก่ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านการสนับสนุน ด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ และด้านงบประมาณ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ โบราณมูล (2547) ที่พบว่ามีสภาพปัญหาในการดำเนินโครงการแบ่งได้เป็นประเด็นคือ งบประมาณ สถานที่ ผู้ปฏิบัติงาน โดยสภาพปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การวางแผนการดำเนินงานและบริหารจัดการงบประมาณ และพบน้อยที่สุดในงานวิจัยนี้ คือ ด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับไพรัตน์ ชันธุ์แก้ว (2540) ที่พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และปัญหาด้านบุคลากร และ

ผลการวิจัยยังไม่พบประเด็นที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพยอมศรี วรณวนารักษ์ (2543) ที่ว่า สภาพปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การพัฒนาความเชื่อ ความคิด และพฤติกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการดำเนินโครงการ

เนื่องจากโครงการวิจัยสำรวจความต้องการของชุมชนแม่คำมี เกิดขึ้นจากการประเมินโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล พบว่า ชุมชนไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสำรวจความต้องการ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า สภาพปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการสำรวจความต้องการของชุมชนไม่แตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนั้นการแก้ไขประการหนึ่งทำได้ คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ หรือทัศนคติของคณะทำงานให้มีความสอดคล้องกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันผ่านการประชุม การรายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหาร และผู้บริหารน่าจะมีแนวทางให้ความสำคัญกับโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล เช่น ติดตามการทำงานขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะศิลปศาสตร์ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยในการศึกษา ขอบพระคุณ รศ.ดร.พนินทรา อีรานนท์ ผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ปราณี ช้วยชัย. (2555). *PDCA วงจรคุณภาพ*, 1 กันยายน 2559.

<http://www.gotoknow.org/posts/447820>

ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน. (2542). การประเมินผลแผนงาน/โครงการ สภาพปัญหา ความหมาย และกระบวนการ. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 8, 69–86.

ประพิศ โบราณมูล. (2547). *ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารวิชาการแก่ชุมชนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประยงค์ จันทร์แดง. (2557). *กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนบ้านแม่ใส อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา*. ทุนวิจัยรายได้คณะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- พยอมศรี วรณวนารักษ์. (2543). สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชญ์ณัฐา งามมีศรี. (2552). การประเมินโครงการความปลอดภัยด้านอาหารในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพรัตน์ ชันธแก้ว. (2540). การศึกษาการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิศทางและการดำเนินนโยบายมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2558-2561: มหาวิทยาลัยพะเยา. (2557). พะเยา: จังหวัดพะเยา.
- อาพัทธ์ เตียวตระกูล. (2556). การศึกษาสภาพปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางการพัฒนาการจัดการชมรมกีฬาเพื่อพัฒนานิสิตของมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร; 15: 105-113.

โครงการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน

อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา

The promotes of product development project for
community enterprise of PhuKamyao, Phayao

อภิวัฒน์ ปันทะจง^{1*} และ ปิยฉัตร อุดมศรี¹

Apiwat Puntatong^{1*} and Piyachat Udomsri¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในรูปแบบการพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ และสื่อประชาสัมพันธ์ ได้มีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ 4 รูปแบบ 2) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ให้สามารถสร้างรายได้ลดค่าใช้จ่าย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีศักยภาพ ในการจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศเพิ่มขึ้น พบว่ามูลค่าของผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้นโดยการร่วมมือกันของกลุ่มผลิตภัณฑ์ในพื้นที่ 3) เพื่อพัฒนานิสิตสาขาคอมพิวเตอร์และมัลติมีเดียให้มีความรู้และประสบการณ์ตรงในจากองค์ความรู้ การเรียนการสอนไปบริการวิชาการแก่สังคมในอำเภอภูพานยาว พบว่านิสิตสาขาคอมพิวเตอร์และมัลติมีเดียให้มีความรู้ และประสบการณ์ตรงในการนำองค์ความรู้จากการอบรมในโครงการไปใช้ได้จริง 4) เพื่อพัฒนาโมเดลต้นแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าโมเดลต้นแบบที่ได้พัฒนาสามารถนำมาใช้ได้จริง 5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น โดยการจำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 100 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย การสัมภาษณ์บุคคล การสนทนากลุ่ม การประชุมระดมความคิด การสังเกตผลิตภัณฑ์ และการวิเคราะห์สถิติในการวิจัย คือ Mean, Standard Deviation, Independent Samples, One-Way ANOVA มาทำ

¹ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ School Of Communication Technology, University of Phayao, Phayao Province 56000

*Corresponding author e-mail: apiwat.puntatong@gmail.com

การวิเคราะห์ความพึงพอใจ และนำมาสังเคราะห์เชื่อมโยงให้สอดคล้องกัน เพื่อตอบปัญหาการวิจัย ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อต้นแบบจากการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภค โดยจำแนกตามเพศ พบว่าการประเมินระดับความพึงพอใจ จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.14 อยู่ในระดับ มีความพึงพอใจในระดับมาก และเพศหญิงมีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.29 อยู่ในระดับ มีความพึงพอใจในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาผลิตภัณฑ์, วิสาหกิจชุมชน, อำเภอกู่แก้ว, จังหวัดพะเยา

Abstract

The objectives of this project are 1.To promote the development of product, packaging and advertisement media which it developed 4 new models. 2.To create more value of product and in order to increase national and international commercialization. The value of the product increased by a coalition of local products. 3.To improve acknowledge and expanded experience of the Computer Graphic and Multimedia's students and convey to society in Amphoe Phukamyao, Phayao, Thailand. It was found that the students have knowledge and experience in computer and multimedia and be able to apply their skills from the training program into practice. 4.To develop some product models for community enterprise of Phukamyao, Phayao by contribution of students and lecturers of University of Phayao's. It was found that this developed model can be used. 5.To study the impact of product model toward 100 people which was divided by sex. The data collection consisted of a personal interview, a group chat, a brainstorming session observation, and developer's analysis that are Mean, Standard Deviation, Independent Samples and One-Way ANOVA. The satisfaction results of men are 4.14 and women are 4.29 that imply a good level.

Keywords: Product development, Community enterprise, Phu Kamyao, Phayao

บทนำ

จากการศึกษารายงานผลการวิจัยเรื่อง การสำรวจสภาพปัญหา และความ ต้องการของชุมชน ตำบลงเจน อำเภอกาบเชิง จังหวัดพะเยา พบว่าวิสาหกิจชุมชน อำเภอกาบเชิงมีผลิตภัณฑ์ของชุมชนหลายอย่างที่ ต้องการ ได้รับการสนับสนุน ด้านการพัฒนา รูปแบบผลิตภัณฑ์ และหีบห่อของผลิตภัณฑ์ เพื่อให้มีความสวยงาม มีความทนทานและลดต้นทุนการผลิตให้แก่วิสาหกิจชุมชน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก และมัลติมีเดีย คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร จึงมีแนวคิดในการส่งเสริม การพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนเป็นเป้าหมายการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากวิสาหกิจชุมชน โดยเฉพาะการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และการขยายโอกาส มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเพิ่มขีด ความสามารถ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของอำเภอกาบเชิง ที่ผู้ประกอบการสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่เป็นกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนมีความต้องการได้รับการ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพของ ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้น โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการสร้างมูลค่าเพิ่มของ ผลิตภัณฑ์ ประกอบกับสาขาวิชาคอมพิวเตอร์และมัลติมีเดีย ได้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการบริการวิชาการ กับการเรียนการสอนและ การวิจัย โดยการส่งเสริมให้นิสิตมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอกาบเชิงเพื่อให้สินค้าได้มีการนำองค์ความรู้จากการเรียนไปให้บริการวิชาการ แก่ชุมชน โดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน สินค้าและผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน ให้สามารถขยายโอกาสทางการตลาดและยกระดับไปสู่ตลาดต่างประเทศได้ใน อนาคต ทั้งนี้คาดว่า ผลิตภัณฑ์ ไม่ได้หมายถึงตัวสินค้าเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการ ทางความคิดรวมถึง การบริการ ดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษามรดกภูมิปัญญาไทย การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมประเพณี การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นจุดขายที่รู้จักกัน แพร่หลายไปทั่วประเทศ และทั่วโลก

โครงการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่อำเภอกาบเชิง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในรูปแบบการพัฒนา ตัวผลิตภัณฑ์ รูปแบบบรรจุภัณฑ์ หรือรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ และเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่ผลิตภัณฑ์ให้สามารถสร้างรายได้ ลดค่าใช้จ่าย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีศักยภาพใน การจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศเพิ่มขึ้น รวมทั้งเพื่อพัฒนานิสิตสาขาคอมพิวเตอร์

และมัลติมีเดียให้มีความรู้ และประสบการณ์ตรงในการนำองค์ความรู้จากการเรียนการสอนไปบริการวิชาการแก่สังคมในอำเภอกูมยวมยาว และเพื่อเป็นโมเดลต้นแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในรูปแบบการพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และสื่อประชาสัมพันธ์
2. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ให้สามารถสร้างรายได้ ลดค่าใช้จ่าย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีศักยภาพ
3. เพื่อพัฒนานิสิตสาขาคอมพิวเตอร์และมัลติมีเดียให้มีความรู้และประสบการณ์ตรงในการนำองค์ความรู้จาก การเรียนการสอนไปบริการวิชาการแก่สังคมในอำเภอกูมยวมยาว
4. เพื่อพัฒนาโมเดลต้นแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

กรอบแนวคิด

กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้เป็นโครงการบริการวิชาการ เชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มภายในมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย นิสิต และบุคลากรสายวิชาการ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา และกลุ่มภายนอกมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย บุคลากรในส่วนราชการ ในอำเภอกูมยวมยาว จังหวัดพะเยา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอกูมยวมยาว โดยเลือกแบบเจาะจงภายใต้กรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 1 ตุลาคม 2558 – 30 กันยายน 2559

พื้นที่ หรือชุมชนเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอกูมยวมยาวจังหวัดพะเยา

เป้าหมายของตัวชี้วัด

ด้านผลผลิต (output)

- **เชิงปริมาณ** : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 110 คน ประกอบไปด้วย
 - ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน
 - บุคลากรสายวิชาการ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา
 - บุคลากร กลุ่มภายนอกมหาวิทยาลัยพะเยา
 - นิสิตสาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิกและมัลติมีเดีย มหาวิทยาลัยพะเยา
- : จำนวนการจัดกิจกรรม โครงการ 2 ครั้ง
- **เชิงคุณภาพ** : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในกระบวนการให้บริการ

ร้อยละ 80

- **เชิงเวลา** : ร้อยละของการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ 80

ด้านผลลัพธ์ (outcome)

- **เชิงปริมาณ** : ร้อยละของผู้เข้าร่วมบริการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ 80

ด้านผลกระทบ (impact) การส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน

อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา จะส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น รูปแบบตัวผลิตภัณฑ์ รูปแบบบรรจุภัณฑ์ หรือรูปแบบสื่อ ประชาสัมพันธ์ ทำให้ผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน มีความสามารถทางการแข่งขันได้

วิธีวิทยาการวิจัย

การวางแผน (Plan)

1. วางแผนการจัดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
2. กำหนดระยะเวลาและสถานที่ดำเนินงาน
3. กำหนดงบประมาณดำเนินการ
4. กำหนดตัวผู้รับผิดชอบกิจกรรม
5. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมอบรม
6. กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

การดำเนินงาน (Do)

1. การรวบรวมข้อมูล ผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอภูพาน จังหวัดพะเยา
2. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลผลิตภัณฑ์ หาแนวทางการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์
3. พัฒนาแบบร่าง และวิเคราะห์ ประเมินผล เพื่อหาแบบร่างที่เหมาะสม
4. จัดทำต้นแบบผลิตภัณฑ์จากแบบร่างที่เหมาะสม
5. ถ่ายทอดองค์ความรู้ และผลิตภัณฑ์จากการพัฒนา ให้กับกลุ่มผู้ประกอบการ
ผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน
6. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

การตรวจสอบ (Check)

1. การประเมินขั้นตอนการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน
2. การประเมินผลของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนที่ได้กำหนดไว้

การปรับปรุงแก้ไข (Action)

1. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและผลประเมินโครงการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง
ในการแก้ไขโครงการครั้งต่อไป
2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม โดยสอบถามความพึงพอใจของผู้ที่สนใจ
และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอภูพาน จังหวัดพะเยา
3. นำผลที่ได้จากการพัฒนาและการประเมินความพึงพอใจของการพัฒนา
ผลิตภัณฑ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัย



ภาพที่ 1 – 2 จัดกิจกรรมบรรยาย และแลกเปลี่ยนความรู้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์
โดยวิทยากรจาก TCDC (Thailand Creative & Design Center หรือ ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ)



ภาพที่ 3 – 4 กิจกรรมการลงพื้นที่ กลุ่มผ้าทอมือ บ้านร่องปอ อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา



ภาพที่ 5 – 6 กิจกรรมอบรม การพัฒนาและการออกแบบผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน



ภาพที่ 7 – 8 กิจกรรมการลงพื้นที่ กลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าคันมือ บ้านร่องปอ
อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา

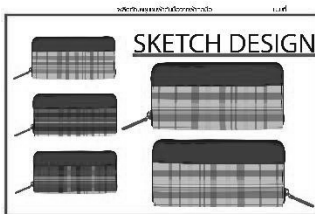
ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง : โครงการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน
อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ
ในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลของโครงการส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอ ภูพานยาว จังหวัดพะเยา

1. ผลจากการศึกษาข้อมูล เอกสารต่าง ๆ และการจัดกิจกรรม รวมทั้ง การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้วิจัยได้พบว่าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีอยู่ใน พื้นที่ บ้านร่องปอ อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา สามารถนำมาแปรรูป และสามารถ นำมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ได้ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่า และเป็นการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของชุมชน และผู้ที่เข้าร่วมการอบรมในการพัฒนา และออกแบบผลิตภัณฑ์ชุมชน

รูปแบบของผลิตภัณฑ์จึงได้มีการพัฒนารูปแบบมาจากการนำผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีอยู่ มาร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ และกลุ่มที่สร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนในพื้นที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ พัฒนารูปแบบจากผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มี จำนวน 4 รูปแบบ ได้แก่



รูปแบบผลิตภัณฑ์จากการจำลองต้นแบบ



รูปผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการพัฒนา

2. จากการศึกษาพัฒนาผลิตภัณฑ์ ที่ผู้วิจัยได้บูรณาการร่วมกับการเรียนการสอนของนิสิตสาขาคอมพิวเตอร์และมัลติมีเดีย ให้มีความรู้ และประสบการณ์ตรงในการนำองค์ความรู้จาก การเรียนการสอนไปบริการวิชาการแก่สังคมในอำเภอกุภามายาว เพื่อพัฒนาโมเดลต้นแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ และนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ โดยได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ จาก 2 กลุ่ม ผลิตภัณฑ์ในชุมชน คือ กลุ่ม กลุ่มผ้าทอมือ บ้านร่องปอ อำเภอกุภามายาว จังหวัดพะเยา และกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าคันมือ บ้านร่องปอ อำเภอกุภามายาว จังหวัดพะเยา มารวมกันเพื่อสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ และเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์ โดยการสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์ และนำไปทดลองจำหน่าย และใช้ในชีวิตประจำวัน

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อโครงการส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอกุภามายาว จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามเพศ

ตารางแสดงการประเมินระดับความพึงพอใจ รูปแบบของผลิตภัณฑ์ จำแนกตามเพศ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การแปลงความหมายขอมูล ดังนี้

ช่วงระดับคะแนน		ความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 แสดงการประเมินระดับความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ

เกณฑ์ที่กำหนด	ชาย n = 34			หญิง n = 66			t	sig
	$\bar{x}$	SD	แปล ผล	$\bar{x}$	SD	แปล ผล		
1. ความเรียบง่ายของ ชิ้นงาน	4.50	0.61	มากที่สุด	4.68	0.58	มากที่สุด	-1.422	0.160
2. ประโยชน์ใช้สอย	4.17	1.16	มากที่สุด	4.59	0.74	มากที่สุด	-1.883	0.066
3. วัสดุและกรรม วิธีการผลิต	4.32	0.80	มากที่สุด	4.39	0.82	มากที่สุด	-0.411	0.682
4. ความเป็นไปได้ทาง การตลาด	3.73	1.18	มากที่สุด	3.75	1.13	มากที่สุด	-0.090	0.928
5. ความประณีตสวยงาม	4.02	0.83	มากที่สุด	4.04	0.88	มากที่สุด	-0.089	0.929
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14		มากที่สุด	4.29		มากที่สุด		

จากตารางที่ 2 พบว่าการประเมินระดับความพึงพอใจจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ผลของโครงการส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอ
ภูพานยาว จังหวัดพะเยา

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน บ้านร่องปอ อำเภอภูพานยาว มีกลุ่มที่นักวิจัยได้เข้าไปพัฒนารูปแบบ และการรวมกลุ่มให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ มีอยู่ 2 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือ บ้านร่องปอ และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าคันมือ บ้านร่องปอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลิตภัณฑ์ ของทั้ง 2 กลุ่มรวมเข้าด้วยกัน แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เกิดจากโครงการส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา ให้มีรูปแบบใหม่และมีความร่วมสมัย เพื่อสร้างทางเลือกที่หลากหลายให้แก่ผู้บริโภค โดยเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่าง และมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เพื่อให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนและผู้บริโภคได้อย่างกลมกลืนและลงตัว จึงได้รูปแบบที่เหมาะสมออกมา จำนวน 4 แบบด้วยกัน

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อโครงการ

ส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน อำเภอภูพาน จังหวัดพะเยา

ผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อต้นแบบ จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภค โดยจำแนกตามเพศ พบว่าการประเมินระดับความพึงพอใจจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.14 อยู่ในระดับ มีความพึงพอใจในระดับมาก และเพศหญิงมีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.29 อยู่ในระดับ มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยจำแนกเป็นข้อดังนี้ เพศชาย ด้านความเรียบง่ายของชิ้นงาน มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.50 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประโยชน์ใช้สอย มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.17 อยู่ในระดับมาก ด้านวัสดุและกรรมวิธีการผลิต มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.32 อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้ทางการตลาด มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.73 อยู่ในระดับมาก ด้านความประณีตสวยงาม มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.02 อยู่ในระดับมาก ส่วนเพศหญิง ด้านความเรียบง่ายของชิ้นงาน มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประโยชน์ใช้สอย มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวัสดุและกรรมวิธีการผลิต มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.39 อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้ทางการตลาด มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.75 อยู่ในระดับมาก ด้านความประณีตสวยงาม มีค่าประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.04 อยู่ในระดับมาก

กิตติกรรมประกาศ

ได้รับการสนับสนุนจาก โครงการบริการวิชาการแก่สังคม งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สัญญาเลขที่: บ030059210006 มหาวิทยาลัยพะเยา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เอกสารอ้างอิง

- โกสุม สายใจ. (2537). *ออกแบบนิเทศศิลป์*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: คัดดีโสการพิมพ์.
- นิรัช สุดสังข์. (2530). *การวิจัยการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประชิด ทิณบุตร. (2530). *ออกแบบกราฟิก*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

การพัฒนาสารานุกรมกว๋านพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์

Development of electronic encyclopedia of Kwan Phayao

รตนพรพร สุชาติ^{1*} และ ชาวนัน ปอแก้ว²

Ratanapat Suchat^{1*} and Chaow Porkaew²

บทคัดย่อ

ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวกับกว๋านพะเยามีอยู่จำนวนมากทั้งข้อมูลทางประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และภูมิปัญญาของชุมชน แต่การจัดการข้อมูลของกว๋านพะเยายังไม่เป็นระบบ กล่าวคือข้อมูลนั้น ยังกระจัดกระจาย ยากต่อการสืบค้นและนำไปใช้ ซึ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าของวิทยาการเทคโนโลยีสามารถช่วยในการรวบรวมข้อมูล จัดหมวดหมู่ และสามารถพัฒนาข้อมูลเป็นสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ได้ ทำให้ข้อมูลกลายเป็นแหล่งสารสนเทศที่ดี และเกิดคุณค่าต่อผู้ใช้ ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลและความรู้ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และชุมชนกว๋านพะเยาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้ได้ค้นพบข้อเท็จจริง วิเคราะห์ เพื่อนำมาสรุป รวบรวมและเรียงเรียง แล้วจัดทำเป็นสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ อันเป็นศูนย์กลางข้อมูลความรู้ที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นประโยชน์ต่อชุมชนต่อไป ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญของกว๋านพะเยาที่มีต่อรูปแบบและคุณภาพของเนื้อหาข้อมูลสารานุกรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากการออกแบบเนื้อหาการออกแบบรูปแบบการสืบค้นข้อมูลในหน้าหลัก และด้านประโยชน์ในการใช้งาน

¹ สาขาคอมพิวเตอร์กราฟิกและมัลติมีเดีย คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา
จังหวัดพะเยา 56000

² สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา
จังหวัดพะเยา 56000

¹ Division of Computer Graphics and Multimedia, School of Information Communication Technology,
University of Phayao, Phayao Province 56000

² Division of Information Technology, School of Information Communication Technology, University of
Phayao, Phayao Province 56000

* Corresponding author e-mail: ratanapat@gmail.com

2) ความคิดเห็นของผู้ใช้งานที่มีต่อสารานุกรม โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก นอกจากนี้ผู้ใช้ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ 3) ความคิดเห็นของผู้ใช้งานจากการสำรวจออนไลน์ (Online Survey) โดยสำรวจ ภายในระยะเวลา 1 เดือน โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก และได้มีความคิดเห็นว่าเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมที่หลากหลายมากขึ้น

คำสำคัญ: กว๊านพะเยา, สารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

The information and knowledge related to “Kwan Phayao” or Phayao lake consisted of various aspects such as history, economy, society, art and culture, tourism, and folk wisdom, etc. However, those data were unsystematic managed. In other words, data related to Phayao lake was found improper handling, uncategorized led to the difficulties of data usage. Nowadays, the advance of technology and internet support data collection, data management and data development and transform those data into an electronics encyclopedia. These data become acceptable information and could be useful for users. Hence, the participation of related experts and social cooperation was the key element for content analysis process. It determined to discover the fact, analyze, summarize, edit and use them as tools to construct Phayao Lake’s Electronic Encyclopedia to become acceptable information center in terms of clearness and rightness which could be useful to local community.

Keywords: Kwan Phayao, Electronic encyclopedia

บทนำ

กว๊านพะเยามีข้อมูล และความรู้ทั้งทางประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม การประมง เกษตรกรรม ศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และอารยธรรมชุมชน ที่หล่อหลอมจนเป็นอย่างทุกวันนี้ แต่การจัดการข้อมูลของกว๊านพะเยายังไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทำให้ข้อมูลกระจัดกระจาย ยากต่อการสืบค้นและนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งข้อมูลและความรู้ของกว๊านพะเยาที่มีคุณภาพนั้นมีความสำคัญและจำเป็นกับชุมชนมาก เพราะจะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในหลายด้าน อาทิ การสื่อสาร การเรียนรู้ และการประกอบอาชีพ อีกทั้งยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาของชุมชน และพัฒนาชุมชนต่อไป

งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้ที่ถูกต้อง และมีคุณภาพเกี่ยวกับกว๊านพะเยา เพื่อจัดทำสารานุกรมกว๊านพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์ที่จะเป็นศูนย์กลางข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกว๊านพะเยาที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้

ในการรวบรวมข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกว๊านพะเยา เพื่อนำมาจัดทำเป็นสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์นั้น จะต้องพิจารณาถึงความถูกต้องของข้อมูลเป็นหลัก โดยจะต้องอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis Techniques) และเทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยประชาชนมีส่วนร่วม (Participant Action Research : PAR) ซึ่งได้มาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูลกว๊านพะเยา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นศึกษาบริบท 2) ขั้นกำหนดปัญหา 3) ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย 4) ขั้นติดตาม และ 5) ขั้นสรุปผลการวิจัย (ธนพรธณ ธาณี, 2542)

ปัจจุบันระบบสารสนเทศได้รับการพัฒนาให้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการทำงานทางด้านต่าง ๆ และเนื่องจากสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์กว๊านพะเยานั้น มีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลและแสดงข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ หรือ MIS ซึ่งลักษณะของสารสนเทศในระบบนี้ โดยทั่วไปจะเป็นรายงานที่มีประสิทธิภาพ ที่จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และทันต่อเวลา ในการพัฒนาระบบสารสนเทศนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการวางแผนที่ดี (ศรีไพร คักดีรุ่งพงศากุล และคณะ, 2554)

การพัฒนาสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์กว๊านพะเยา จึงได้มีประยุกต์วงจรการพัฒนา ระบบ (System Development Life Cycle : SDLC) มาใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และเว็บไซต์สารานุกรมกว๊านพะเยา เป็นวงจรการพัฒนาที่มีลำดับขั้นตอนคือ 1) การวางแผนโครงการ (Project Planning Phase) 2) การวิเคราะห์ (Analysis Phase) 3) การออกแบบ (Design Phase) 4) การนำไปใช้ (Implementation Phase) 5) การบำรุงรักษา (Maintenance Phase) (โอบาส เชี่ยมสิริวงศ์, 2555)

รายงานการวิจัยหลายชิ้นที่เกี่ยวกับการพัฒนาสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่า สารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการศึกษา สามารถใช้งานได้ ทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้เมื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และผู้ใช้งาน มีต่อสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก เป็นผลมาจากการออกแบบเนื้อหา การออกแบบกราฟิก และประโยชน์ด้านการใช้งาน ซึ่งผลการทำงานของระบบสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ภักดีณี จัยพงษ์, 2554 และ ศศิพร สุพงษ์, 2549)

การศึกษานี้มุ่งหมายเพื่อค้นพบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับกวีานพะเยา ทางด้านข้อมูลพื้นฐานของกวีานพะเยา นิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์ โบราณสถานในชุมชน วิถีชีวิตของคนในชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การท่องเที่ยว องค์ความรู้ด้านประมงพื้นบ้าน การจัดการปริมาณน้ำ การจัดการคุณภาพน้ำ การจัดการสัตว์น้ำ และการบริหารระบบลุ่มน้ำกวีานพะเยา แล้วนำข้อมูลมาประเมินความถูกต้อง ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน จากนั้นจะนำมาสรุป รวบรวม เรียงเรียงแล้วจัดทำสารานุกรมของกวีานพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถนำไปใช้เรียนรู้ สามารถอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับกวีานพะเยาได้ นอกจากนี้ยังได้ ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพของเนื้อหา และศึกษาความพึงพอใจจากการใช้งาน สารานุกรมกวีานพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์ โดยผลการศึกษาสามารถขยายผล ไปสู่การพัฒนาสารานุกรมกวีานพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์ของชุมชนอื่น ๆ

วัสดุและวิธีการศึกษา

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม อันได้แก่ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ได้มาจากวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหาพร้อมกัน รวมทั้งวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสารานุกรม และ 2) กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอน วิเคราะห์ความพึงพอใจจากการใช้งานสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่อาศัย อยู่บริเวณกวีานพะเยาจำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้งานสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) โดยสำรวจภายในระยะเวลา 1 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา สารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เน้นในเรื่องการตรวจสอบความเหมาะสม ด้านเนื้อหา และวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ และ 2) แบบประเมินความพึงพอใจจากการใช้งานสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ใช้งาน สารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่เน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการนำเสนอ และความชัดเจนของ ข้อมูล โดยได้นำรูปแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับค่าประเมิน 5 แปลความว่า ดีมาก, ระดับค่าประเมิน 4 แปลความว่า ดี, ระดับค่าประเมิน 3 แปลความว่า ปานกลาง, ระดับค่าประเมิน 2 แปลความว่า น้อย และระดับค่าประเมิน 1 แปลความว่า น้อยที่สุด [2]

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.51 – 5.00 แสดงว่าผู้ตอบมีค่าระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด, 3.51 – 4.50 แสดงว่าผู้ตอบมีค่าระดับความคิดเห็นระดับมาก, 2.51 – 3.50 แสดงว่าผู้ตอบมีค่าระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง, 1.51 – 2.50 แสดงว่าผู้ตอบมีค่าระดับความคิดเห็นระดับน้อย และ 1.00 – 1.50 แสดงว่าผู้ตอบมีค่าระดับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด 2) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การแปลความหมายของ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ ดังนี้ 1.51 ขึ้นไป หมายถึง สอดคล้องกันต่ำ, 1.01 – 1.50 หมายถึง สอดคล้องกันปานกลาง และ 0.00 – 1.00 หมายถึง สอดคล้องกันสูง

ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำสารานุกรมกว๊านพะเยา ผู้วิจัยและคณะได้ ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้ศึกษาและเก็บข้อมูลโดยตรงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ถึงปัญหาและความต้องการในการสร้าง สารานุกรม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ศึกษาข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้อมูลผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ ตลอดจนเอกสารข้อมูลของชุมชน บริเวณกว๊านพะเยา โดยการศึกษาข้อมูลเอกสาร ด้านพื้นที่แสดงเส้นทางคมนาคม ข้อมูลแสดงที่ตั้งอาณาเขต สภาพภูมิประเทศ แหล่งน้ำ การใช้ที่ดิน จำนวนประชากร ข้อมูลช่วงอายุ อาชีพ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ การศึกษา เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้ออกไป เก็บรวบรวมข้อมูลจากที่ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด, หอจดหมายเหตุ, หอวัฒนธรรมนิทัศน์ เป็นต้น

หลังจากการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและคณะได้ดำเนินการจัดระเบียบ และตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น ด้วยการจัดพิมพ์ข้อมูลเป็นไฟล์ด้วยโปรแกรมสำนักงาน Microsoft Word (ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง เนื้อหา แหล่งที่มา และคำสำคัญ) เพื่อความสะดวกในการจัดระเบียบและแก้ไขในภายหลัง จากนั้นอ่านบททวนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของตัวสะกด การวรรคคำ เรียบเรียงและปรับภาษาให้อ่านง่ายเหมาะกับเยาวชน ต่อมาผู้วิจัยและคณะได้ทำการกำหนดรูปแบบข้อมูล วิธีการสืบค้น วิธีการ นำเข้าและการแก้ไขข้อมูล และวิธีการแสดงผลสารานุกรม จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ซึ่งได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis Techniques) มี 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสาร, 2) วางเค้าโครงการวิเคราะห์, 3) พิจารณาเงื่อนไขแวดล้อม (Context) ของข้อมูลเอกสาร และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การจำแนกข้อมูลในระดับจุลภาค: เป็นการจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ร่วมกันโดยอาศัยลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างของคำแต่ละคำที่นำมาใช้จัดกลุ่ม และ 2) การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค: เป็นการจำแนกข้อมูลตามเหตุการณ์ หรือการวิเคราะห์เหตุการณ์

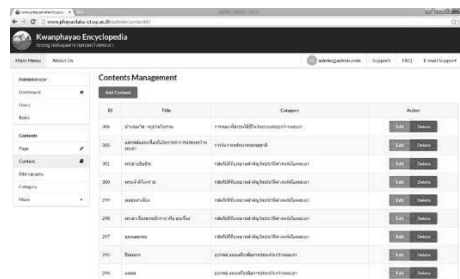
เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว จึงจัดทำหมวดหมู่เนื้อหา โดยได้จำแนกเนื้อหาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านข้อมูลพื้นฐานของกว๊านพะเยา, 2) ด้านนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อม, 3) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว, 4) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และ 5) ด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงหมวดหมู่สารานุกรมกว๊านพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์

ในขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องเหมาะสมของเนื้อหา สารานุกรมนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญมาร่วมกันตรวจสอบข้อมูล จึงได้มีการจัดประชุมเชิญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) มาให้ข้อมูลและหาข้อเท็จจริง ร่วมกัน ด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยประชาชนมีส่วนร่วม (Participant Action Research : PAR) โดยการจัดประชุมเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 -25 ท่าน มาร่วมกันตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และหาข้อเท็จจริง ร่วมกันต่อไป โดยจัดประชุม 5 ครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชุมครั้งที่ 1: ข้อมูลทั่วไปกว๊านพะเยา และจังหวัดพะเยา ระหว่างวันที่ 10 - 11 ตุลาคม 2558 เวลา 09.00 น. - 16.30 น. 2) ประชุมครั้งที่ 2: นิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อม ในกว๊านพะเยา ระหว่างวันที่ 17 - 18 ตุลาคม 2558 เวลา 09.00 น. - 16.30 น. 3) ประชุมครั้งที่ 3: เศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในกว๊านพะเยา ระหว่างวันที่ 24 - 25 ตุลาคม 2558 เวลา 09.00 น. - 16.30 น. 4) ประชุมครั้งที่ 4: การจัดการทรัพยากรธรรมชาติในกว๊านพะเยา ระหว่างวันที่ 31 ตุลาคม - 1 พฤศจิกายน 2558 เวลา 09.00 น. - 16.30 น. 5) ประชุมครั้งที่ 5: ประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรมในกว๊านพะเยา ระหว่างวันที่ 7 - 8 พฤศจิกายน 2558 เวลา 09.00 น. - 16.30 น. หลังจากนั้นจึงได้รวบรวมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาสารานุกรมมาพิจารณา และวางแผนการดำเนินงาน พร้อมกับปรับปรุงเนื้อหา นำมาซึ่งเนื้อหาที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ซึ่งเนื้อหาดังกล่าวได้ถูกนำเข้าสู่ระบบการจัดการฐานข้อมูล สารานุกรมกว๊านพะเยา ดังภาพที่ 2 และแสดงผลในเว็บไซต์สารานุกรมกว๊านพะเยาฉบับ อิเล็กทรอนิกส์ (<http://www.phayaolake.ict.up.ac.th/>) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 2 แสดงเว็บไซต์จัดการฐานข้อมูลสารานุกรมกว๊านพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์



ภาพที่ 3 แสดงเว็บไซต์สารานุกรมกว๊านพะเยาบับิเล็กทรอนิกส์

ผลการศึกษา

พบว่าความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลสำคัญของกว๊านพะเยาที่มีต่อรูปแบบ และคุณภาพของเนื้อหาข้อมูลสารานุกรมของกว๊านพะเยาบับิเล็กทรอนิกส์ที่จัดทำขึ้น โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยสรุปจากการประชุม 5 ครั้ง ตามหมวดหมู่เนื้อหา 5 ด้าน อันได้แก่ หมวดข้อมูลพื้นฐานของกว๊านพะเยา, หมวดนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อม, หมวดเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว, หมวดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และหมวดประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาร่วมประชุมจำนวน 21 คน, 25 คน, 25 คน, 21 คน และ 22 คน ตามลำดับ โดยมีประเด็นประเด็นคือ 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านรูปแบบการสืบค้นข้อมูลในหลัก และ 3) ด้านประโยชน์ข้อมูล

พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความพึงพอใจต่อรูปแบบและคุณภาพของเนื้อหาหมวดประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.209) รองลงมาคือ หมวดนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อม (มีค่าเฉลี่ย 4.188), หมวดเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว (มีค่าเฉลี่ย 4.132), หมวดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ (มีค่าเฉลี่ย 4.112) และหมวดข้อมูลพื้นฐานของกว๊านพะเยา (มีค่าเฉลี่ย 4.017) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อรูปแบบและคุณภาพของเนื้อหา

หมวดหมู่สารานุกรม	ความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ*			
	ประเด็นการประเมิน			
	เนื้อหา	รูปแบบการ สืบค้น	ประโยชน์ ข้อมูล	รวม
ข้อมูลพื้นฐานของกว๊านพะเยา	3.852 ±	4.254 ±	4.250 0.724	4.017 ±
นิเวศวิทยาและ สิ่งแวดล้อม	0.898	0.681		0.814
เศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยว	4.040 ±	4.320 ±	4.460 ±	4.188 ±
การจัดการ	0.942	0.684	0.780	0.858
ทรัพยากรธรรมชาติ	3.980 ±	4.347 ±	4.350 ±	4.132 ±
ประวัติศาสตร์และ วัฒนธรรม	0.857	0.675	0.698	0.787
	3.952 ±	4.302 ±	4.369 ±	4.112 ±
	0.878	0.622	0.689	0.788
	4.064 ±	4.364 ±	4.455 ±	4.209 ±
	0.929	0.603	0.800	0.841

*mean ± SD (mean = ค่าเฉลี่ย, SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ในส่วนของความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ มีประเด็นการประเมินทั้งสิ้น 4 ประเด็น 1) ด้านกราฟิกและการออกแบบ 2) ด้านการนำทาง 3) ด้านเทคนิค และ 4) ด้านประโยชน์ข้อมูล เนื้อหา สาระ โดยจากการอบรมการดูแลระบบและการใช้งานสารานุกรมกว๊านพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์ ให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่บริเวณกว๊านพะเยา จำนวน 100 คน แล้วสำรวจความพึงพอใจ พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจระดับมาก (มีค่าความเฉลี่ย 3.949) ในขณะที่การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานออนไลน์ (Online Survey) ภายในระยะเวลา 1 เดือนนั้น มีผู้ใช้งานและตอบแบบประเมินความพึงพอใจตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวนทั้งสิ้น 37 คน ซึ่งพบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก (มีค่าความเฉลี่ย 3.740) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความพึงพอใจจากการใช้งานสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารานุกรมกวีานพะเยาบบอิเล็กทรอนิกส์*

กลุ่มตัวอย่าง	ประเด็นการประเมิน				
	กราฟิกและ	การนำ	เทคนิค	ประโยชน์	รวม
	ออกแบบ	ทาง		ข้อมูล	
ผู้ใช้งาน	3.973 ± 0.682	3.942 ±	3.921 ±	3.973 ±	3.949 ±
สารานุกรม		0.666	0.709	0.682	0.688
ผู้ใช้งานออนไลน์	3.658 ± 0.884	3.773 ±	3.793 ±	3.767 ±	3.740 ±
		0.797	0.924	0.775	0.834

*mean ± SD (mean = ค่าเฉลี่ย, SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

วิจารณ์และสรุปผล

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญของกวีานพะเยาที่มีต่อสารานุกรมกวีานพะเยาในด้านคุณภาพของเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพดี เนื่องจากเกิดจากกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาถูกต้องตามข้อเท็จจริง รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากหลายฝ่าย ซึ่งสารานุกรมกวีานพะเยานี้ตรงกับความต้องการและการนำไปใช้ ก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้ให้ข้อมูลในการสืบค้นและอ้างอิง โดยข้อมูลดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการประเมินความถูกต้องตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูล และการมีส่วนร่วมของชุมชน (Participant Action Research: PAR) นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ความต้องการใช้สารานุกรมผ่านกระบวนการดังกล่าวที่ได้นำมาประมวลความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในความต้องการใช้สารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเนื้อหาสาระในสารานุกรมจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อเยาวชน และผู้ที่มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับกวีานพะเยา ทั้งนี้ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับกวีานพะเยานั้นมีค่อนข้างหลากหลาย ข้อมูลเรื่องเดียวกันอาจขัดแย้งกันในเชิงเนื้อหา และข้อมูลจากหลากหลายแหล่งที่มา บางครั้งมีความไม่สอดคล้องกัน เช่น จำนวนพันธุ์ปลา, จำนวนปริมาตรกักเก็บน้ำ และคุณภาพน้ำ เป็นต้น อันเนื่องมาจากความแตกต่างของปีที่ทำการสำรวจศึกษา ผู้ที่ทำการศึกษาและพัฒนาสารานุกรม ควรมีการเตรียมความพร้อมให้ดี และมีความละเอียด รอบคอบ และระมัดระวังในการทำเนื้อหาสารานุกรม

ส่วนของความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้งที่สำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่บริเวณกว๊านพะเยา จำนวน 100 คน และที่สำรวจออนไลน์ภายในระยะเวลา 1 เดือนนั้น พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก สาเหตุที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในระดับมากนั้น เป็นผลมาจากการออกแบบเนื้อหา การออกแบบรูปแบบการสืบค้นข้อมูลในหน้าหลัก และ ด้านประโยชน์ในการใช้งาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ใช้งานมีความคิดเห็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาได้ เช่น ควรพัฒนาสื่อผสมไม่ว่าจะเป็น วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว ฯลฯ เข้ามาในสารานุกรมเพื่อเพิ่มความน่าสนใจยิ่งขึ้น, ควรพัฒนาสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่ อันเป็นเทคโนโลยีปัจจุบัน เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลความรู้เกี่ยวกับกว๊านพะเยาให้มากยิ่งขึ้น และควรพัฒนาสารานุกรมกว๊านพะเยาฉบับอิเล็กทรอนิกส์ให้มีเวอร์ชันเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อให้ชาวต่างชาติที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับกว๊านพะเยา สามารถสืบค้นความรู้ได้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนพรธณ ธาณี. (2542). *การศึกษาชุมชน*. ภาควิชาพัฒนสังคม มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น: บริษัทเพ็ญพรินดิ้ง; หน้า 56
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 2. สุวีริยาสาส์น; หน้า 100.
- ภคดิณี จัยพงศ์. (2554). *การพัฒนาสารานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ประเพณีวัฒนธรรมจีน*. [วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา]: มหาวิทยาลัยนเรศวร; หน้า 110.
- ศรีไพร ตักดีรุ่งพศากุล และ เจษฎาพร ยุทธวิบูลย์ชัย. (2549). *ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น; หน้า 168.
- ศศิพร สุนพงษ์. (2553). *สารานุกรมพรรณไม้ท้องถิ่นในภาคเหนือภายใต้โครงการสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน*. [ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์]: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; หน้า 101.
- โอภาส เข้มมลวิวงศ์. (2555). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. (ฉบับปรับปรุงและเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น; หน้า 50.

คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นวารสารวิชาการ จัดพิมพ์ โดยมหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ (เดือนมกราคม – มิถุนายน และ (เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม) ผู้พิมพ์สามารถส่งเรื่องมาลงพิมพ์ได้ โดยไม่จำเป็นต้องเป็น สมาชิกหรือสังกัดมหาวิทยาลัยพะเยาเท่านั้น ผลงานที่ได้รับการพิจารณา ลงพิมพ์ในวารสาร จะต้องมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ทบทวนความรู้เดิม หรือองค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัย รวมทั้ง ข้อคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

นอกจากนี้สำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เจ้าของบทความต้องสามารถ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมในการวิจัยได้รับทราบข้อมูลและตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัยโดย ความสมัครใจ และจะต้องเป็นงานที่ไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณา ลงพิมพ์ในวารสารใด ๆ บทความอาจถูกดัดแปลง แก้ไขเนื้อหา รูปแบบ และสำนวน ตามที่กองบรรณาธิการเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อให้วารสาร มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ หากผู้พิมพ์มีข้อสงสัย ในการจัดเตรียมต้นฉบับสามารถตรวจสอบระเบียบการตีพิมพ์ล่าสุดของวารสาร ได้จาก E-mail: hu.journal.up@gmail.com

การเตรียมต้นฉบับ

1. ต้นฉบับพิมพ์เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ แต่เรื่องจะต้องมี บทคัดย่อทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์ และการเขียนทับศัพท์ภาษาอังกฤษ ตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ให้หลีกเลี่ยง การเขียน ภาษาอังกฤษปนภาษาไทยในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น เช่นศัพท์ทางวิชาการที่ไม่มีคำแปล หรือคำที่ใช้แล้ว ทำให้เข้าใจง่ายขึ้นคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เขียนปนภาษาไทยให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมด ยกเว้นชื่อเฉพาะสำหรับต้นฉบับภาษาอังกฤษควรได้รับการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษก่อน

2. ขนาดของต้นฉบับ ใช้กระดาษขนาด A4 ตัวหนังสือแบบ TH Niramit AS และพิมพ์โดยเว้นระยะห่างจากขอบกระดาษด้านละ 1 นิ้ว โดยมีระยะห่างระหว่างบรรทัด เป็นแบบ double space เพื่อสะดวกในการอ่านและการแก้ไข

3. ชนิดและขนาดตัวอักษร ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

- ชื่อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 18 pt. ตัวหนา
- ชื่อผู้พิมพ์ใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวปกติ
- หัวข้อหลักใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวหนา
- หัวข้อรองใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวหนา
- บทคัดย่อและเนื้อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ
- เชิงอรรถหน้าแรกที่เป็นที่อยู่ของผู้พิมพ์ใช้ตัวอักษรขนาด 12 pt. ตัวปกติ

4. การส่งต้นฉบับ ผู้เสนอผลงานจะต้องส่งต้นฉบับแบบพิมพ์ ในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์แบบ “.doc” (MS Word) มาที่กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาหรือที่ E-mail: hu.journal.up@gmail.com

5. จำนวนหน้า ความยาวของบทความไม่ควรเกิน 15 หน้า รวมตาราง รูป ภาพ และเอกสารอ้างอิง

6. รูปแบบการเขียนต้นฉบับ แบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

1. ประเภทบทความรายงานผลงานวิจัย (research article)
2. บทความวิชาการทันสมัยที่จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยใหม่ ๆ ที่ผู้อื่นได้ทำไว้มาก่อน (review article)

7. ใส่เลขหน้า กำกับทุกหน้าตรงกลางด้านบนของกระดาษ A4

การเรียงลำดับหัวข้อในบทความผลงานวิจัย

1. ชื่อเรื่อง (Title) ควรสั้น กระชับและสื่อเป้าหมายหลักของงานวิจัย ไม่ใช้คำย่อ ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร (ประมาณ 2 บรรทัด) ชื่อเรื่องให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษต้นฉบับภาษาไทยให้พิมพ์ชื่อเรื่องภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยภาษาอังกฤษ ดังตัวอย่าง “Local communities’ participation in sustainable tourism management along the Phayao Lake Rim”

2. ชื่อผู้พิมพ์ [Author(s)] และที่อยู่ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และระบุหน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัดและ E-mail address ของผู้พิมพ์ เพื่อกองบรรณาธิการ และผู้ที่สนใจสามารถติดต่อได้

3. บทคัดย่อ (Abstract) เป็นการย่อเนื้อความงานวิจัยทั้งเรื่องให้สั้นและมีเนื้อหาครบถ้วนตามเรื่องเดิม ความยาวไม่เกิน **250 คำ** ไม่ควรมีคำย่อ

4. คำสำคัญ (Keywords) ให้ระบุไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา **ไม่ควรเกิน 5 คำ**

5. บทนำ (Introduction) เป็นส่วนเริ่มต้นของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา เหตุผล และวัตถุประสงค์ที่นำไปสู่การวิจัยนี้ควรให้ข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องจากการตรวจเอกสารประกอบ

6. วิธีการศึกษา (Methods) ให้ระบุรายละเอียด สิ่งที่นำมาศึกษา จำนวน ลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา อธิบายวิธีการศึกษา แผนการทดลองทางสถิติ วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และการแปลผล

7. ผลการศึกษา (Results) รายงานผลที่ค้นพบ ตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย อย่างชัดเจนได้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนและมีตัวเลขไม่มากควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขหรือตัวแปรมากควรใช้ตารางหรือแผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตารางหรือแผนภูมิ

8. วิจารณ์ และสรุปผล (Discussion and Conclusion) แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์และเปรียบเทียบกับสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่อย่างไรเหตุผลใดจึงเป็นเช่นนั้น และมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทั้งประเด็นคำถามการวิจัยซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

9. ตาราง รูป ภาพ แผนภูมิ (Tables, Figures and Diagrams) ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็นแทรกไว้ในเนื้อเรื่องโดยเรียงลำดับให้สอดคล้องกับคำอธิบายในเนื้อเรื่อง และต้องมีคำอธิบายสั้น ๆ ที่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วน กรณีที่เป็นตารางคำอธิบายอยู่ด้านบน ถ้าเป็นรูปภาพ แผนภูมิคำอธิบายอยู่ด้านล่าง (สำหรับรูปภาพจะต้องส่งในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ชนิด jpg.)

10. กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) ระบุสั้น ๆ ว่างานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุน และความช่วยเหลือจากองค์กรใดหรือผู้ใดบ้าง

11. เอกสารอ้างอิง (References) ระบุรายการเอกสารที่นำมาใช้อ้างอิงให้ครบถ้วน โดยใช้อ้างอิงแบบ **APA (American Psychological Association)** คือ ให้เรียงเอกสารที่ใช้อ้างอิงทั้งหมดตามลำดับตัวอักษรตัวแรกของรายการที่อ้างอิง โดยยึดวิธีการเรียงลำดับตามแบบพจนานุกรม โดยมีเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนภาษาต่างประเทศ

1. รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงหนังสือ

(Book)

ภาษาไทย	ชื่อผู้แต่ง.\(ปีที่พิมพ์).\ชื่อบทความ.\สถานที่เมืองพิมพ์:สำนักพิมพ์.
---------	--

เครื่องหมาย \ หมายถึงวันวรรค 1 ระยะ

ดังตัวอย่าง:

กนกวรรณ วรวงศ์. (2549). *การศึกษาประสิทธิภาพของสารสกัดจากรางหางไหลเพื่อควบคุมไร ขาวพริก*.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Getzen, TE. (1997). *Health economics: fundamentals of funs*. New York: John Wiley & Son (pp.5–12). (Annals of New York academy of science; Vol 288).

2. การอ้างอิงจากวารสาร (Journal)

ภาษาไทย	ชื่อผู้แต่ง.\(ปีที่พิมพ์).\ชื่อบทความ.\ชื่อวารสาร,\(ปีที่พิมพ์(ฉบับที่)).\เลขที่หน้า. ชื่อผู้แต่ง.\(ปีที่พิมพ์).\ชื่อบทความ.\ชื่อวารสาร,\(ฉบับที่).\หน้า-หน้า.\บทคัดย่อ\ สืบค้นจาก http://
---------	---

เครื่องหมาย \ หมายถึงวันวรรค 1 ระยะ

ดังตัวอย่าง:

ธีรเกียรติ์ เกิดเจริญ. (2505). นาโนเทคโนโลยีความเป็นไปได้และทิศทางในอนาคต. *วารสารเทคโนโลยีวัสดุอุตสาหกรรม-ธันวาคม*. สืบค้นจาก:

<http://www.nanotect.sc.mahidol.ac.th/index.html> May13 2005

พิจารณ์ เจริญศรี. (2547). การปรับความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารก่อนรุกเข้าสู่โลก ภิวัตน์ครั้งใหม่. *นักบริหาร*, 24(2), 31–6.

Russell FD, Coppell AL, Davenport AP. (1998). In vitro enzymatic processing of radiolabelled big ET-1 in human kidney as a food ingredient. *BiochemPharmacol*, 55(5), 697–701.

3. การอ้างอิงจากนิตยสาร (magazine)

ภาษาไทย	ชื่อผู้แต่ง.\(ปี, เดือน).\ชื่อบทความ.\ชื่อนิตยสาร,\(ปีที่ฉบับที่),\เลขที่หน้า. ชื่อผู้แต่ง.\(ปี, เดือน).\ชื่อบทความ.\ชื่อนิตยสาร,\(ปีที่ฉบับที่).\ สืบค้นจาก http://
---------	---

หมายเหตุ: เครื่องหมาย \ หมายถึงเว้นวรรค 1 ระยะ

ดังตัวอย่าง:

วรรณเพ็ญ บุญเพ็ญ และ ปิยะพร สวัสดิ์สิงห์. (2559, เมษายน). หลุดกรอบรายได้ปานกลางของโลกยุคใหม่ด้วยระบบการศึกษา. *Creative Thailand*, 7(7). สืบค้นจาก <http://www.tcdc.or.th/creativethailand/magazine/25355>

4. รายงานจากการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

ภาษาไทย	ชื่อผู้นำเสนอ.\(ปี, เดือน).\ชื่อบทความ.\ชื่อการประชุม. ชื่อหน่วยงานที่จัดประชุม,\สถานที่จัดประชุม.
---------	---

หมายเหตุ: เครื่องหมาย \ หมายถึงเว้นวรรค 1 ระยะ

ดังตัวอย่าง:

พิทักษ์ พุทธรชัช, กิตติ บุญเลิศนิรันดร์, ทนงค์ดี มณีวรรณ, พงาม เดชคำธณ, นภา ชันสุภา. (2541). การใช้เอทีฟออนกระตุ้นการสุกของพริก. *เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 15. สถาบันวิจัยและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.*

Bengtsson S, Solheim BG. (1992, September) . Enforcement of data protection, privacy and security in medical informatics. In: Lun KC, Degoulet P, Piemme TE, Reinhoff O, editors. *MEDINFO 92. Proceeding of the 7th World Congress on Medical Informatics*, Geneva. Switzerland: Amsterdam: North Holland.

5. การอ้างอิงหนังสือพิมพ์ฉบับพิมพ์

ภาษาไทย	ชื่อผู้แต่ง.(ปี, วันที่ เดือน).\ชื่อหัวข้อข่าว.\ชื่อหนังสือพิมพ์.\เลขหน้า. ชื่อผู้แต่ง.(ปี, วันที่ เดือน).\ชื่อหัวข้อข่าว.\ชื่อหนังสือพิมพ์.\สืบค้นจาก (ระบุ URL)
---------	--

หมายเหตุ: เครื่องหมาย \ หมายถึงเว้นวรรค 1 ระยะ

ดังตัวอย่าง:

ธวัชชัย วิสุทธิมิตรรค. (2557, 1 เมษายน). ปฏิรูปการเมืองปฏิรูปประเทศไทยแค่เอื้อมหรืออีกไกล. *ไทยโพสต์*. สืบค้นจาก <http://www.thaipost.net/news/category/66>

พรรณี รุ่งรัตน์. (2548, 12 พฤษภาคม). สทศ. ตั้งทีมพัฒนาข้อสอบระดับชาติมั่นใจคุณภาพ. *เดลินิวส์*, หน้า 3.

Lee G. (1996, Jun 21). Hospitalization tied to ozone pollution: study estimates 50,000 admissions annually. *The Washington Post*, Sect. A: 3(col.5).

6. วิทยานิพนธ์

ภาษาไทย	ชื่อผู้แต่ง.(ปี).\ชื่อวิทยานิพนธ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญมหาบัณฑิตหรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).สืบค้นจาก ชื่อฐานข้อมูล.(ลำดับที่). ชื่อผู้แต่ง.(ปี).\ชื่อวิทยานิพนธ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญมหาบัณฑิตหรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).\สถาบันการศึกษา, สถานที่.
---------	--

หมายเหตุ: เครื่องหมาย \ หมายถึงเว้นวรรค 1 ระยะ

*ระบุว่าเป็นวิทยานิพนธ์ปริญญเอกหรือโทไว้ในวงเล็บ

ดังตัวอย่าง:

แทมพร ภูมิเวียงศรี. (2547). ผลการส่งเสริมการบริโภคเกลือเสริมไอโอดีนในกลุ่มแม่บ้าน ตำบลหัวทองอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



ใบสมัครเป็นสมาชิกวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
โปรดกรอกรายละเอียดในใบสมัคร ดังต่อไปนี้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อ-นามสกุล.....
หน่วยงาน..... สถานที่ทำงาน.....
ที่อยู่ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... แขวง / ตำบล.....
อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

ข้าพเจ้าขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------|-------------------|
| ☐ | สมัครเป็นสมาชิกหนึ่งปี | ค่าสมาชิก 200 บาท |
| ☐ | สมัครเป็นสมาชิกห้าปีติดต่อกัน | ค่าสมาชิก 800 บาท |

ลงนาม.....ผู้สมัครสมาชิก
(.....)
วันที่.....

ท่านสามารถส่งจ่ายธนาคาณัติหรือตัวแลกเงิน ส่งจ่าย ในนาม
นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
19 หมู่ 2 ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา 56000
โทร 054-466-666 ต่อ 1047
โทรสาร 054-466-714



Membership Application Form

Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao

Date.....

Name (Last).....(First).....

Mailing Address.....

Sub-district..... district.....Province (City state).....Country.....

E-mail.....

Telephone No.....

Fax No.....

I would to subscribe a membership of Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao For:

- | | | |
|--------------------------|------------------------|----------|
| ☐ | One – Year membership | 200 Bath |
| ☐ | Five – Year membership | 800 Bath |

.....
(.....)
Date.....

Please send your personal check or money order to the following address:
Miss Rachadaporn Kaewsueb, Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao
Division of Research and Quality Assurance Affairs
University of Phayao, Phayao 56000
Tel 054-466-666 Ext 1047
Fax 054-466-714