



วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Journal of Roi Et Rajabhat University

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

Volume 12 No.1 January – June 2018

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการ บทความทั่วไป บทความหนังสือ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ ของนักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตศึกษา โดยมีขอบเขตเนื้อหาในสาขา ภาษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป การตลาด นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม ส่งเสริมการเกษตร สิ่งแวดล้อม ศิลปกรรม สารสนเทศศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมสหวิทยาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์พิเศษ นายแพทย์สมพร โพธิ์นาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลย ภูมิพันธุ์
อาจารย์ ดร.ธนาภรณ์ พันทวี

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารีเคน
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย ศรีอำไพ
รองศาสตราจารย์ ดร.สีบชาติ อันทะไชย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา กาวีระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

Professor Dr.William R. Barratt
Professor Dr.Leslie B. Barratt
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ภูมิพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวธิดา ขาปัญญา
อาจารย์ ดร.มงคล เอกพันธ์

สถานที่จัดพิมพ์

บริษัท บุ๊คพลัส พับลิชชิ่ง จำกัด โทรศัพท์ 02 938 0950

คณะกรรมการบริหารวารสาร

1. กรรมการฝ่ายเลขานุการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์

อาจารย์ ดร.จิตรภรณ์ วงศ์คำจันทร์

อาจารย์ ดร.สัจธรรม พรทวีกุล

อาจารย์ขอบฟ้า จันทรเจริญ

นางสาวอ้อมขวัญ ฤกษ์เกษภาพ

2. กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และสมาชิก

อาจารย์ ดร.จิตรภรณ์ วงศ์คำจันทร์

อาจารย์ ดร.หทัย น้อยสมบัติ

อาจารย์ ดร.สัจธรรม พรทวีกุล

นางสาวอ้อมขวัญ ฤกษ์เกษภาพ

นางสาวชีวรัตน์ ศิลพันธ์

นางสาวพัฒนา สัจจาวาท

3. กรรมการฝ่ายข้อมูลและสารสนเทศ

อาจารย์ขอบฟ้า จันทรเจริญ

อาจารย์ ดร.พิทักษ์ พลคชา

อาจารย์บดินทร์ ศิริเกษ

นายสุรินทร์ จันทรปุม

นางสาวอ้อมขวัญ ฤกษ์เกษภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง วงษ์ประเสริฐ

รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา

รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม หงส์สุวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พ่อคำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ฝาระนัต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ยาสมร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ เพาพาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชัย วัชรเวชวิชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญหทัย ใจเปี่ยม

อาจารย์ ดร.ฉยารุ่ง ไชยกำบัง

อาจารย์ ดร.ดาวรรณ ถวิลการ

อาจารย์ ดร.ไพศาล แนนอุดร

อาจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุทธา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สถาบันพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หมายเหตุ บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นต้นฉบับ ลิขสิทธิ์ และความรับผิดชอบของผู้เขียนเจ้าของผลงาน

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาคารเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 (ชั้น 7)
เลขที่ 113 หมู่ 12 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120
โทรศัพท์ 043 556 231 หรือ 043 556 001-8 ต่อ 1027
โทรสาร 043 556 231 หรือ 043 556 009
<https://rerujournal.reru.ac.th> E-mail : reru.journal101@gmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ฉบับปีที่ 12 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2561 จัดทำขึ้นโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อเผยแพร่บทความจากวิทยานิพนธ์ บทความวิจัย บทความวิชาการ ของนักศึกษา คณาจารย์ นักวิชาการทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด ประสบการณ์และสร้างเครือข่ายเชิงวิชาการ และงานวิจัยสาขาต่าง ๆ

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดฉบับนี้ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนสามารถผ่านการประเมินเป็นวารสารที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ ตามเกณฑ์คุณภาพของ TCI กลุ่ม 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กองบรรณาธิการวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีความยินดีรับบทความวิจัย (Research article) บทความทางวิชาการ (Academic article) บทความปริทัศน์ (Review article) และบทวิจารณ์หนังสือ (Book review) ที่ยังไม่เคยเผยแพร่ในวารสารฉบับอื่นมาก่อน ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดได้ที่ <https://rerujournal.reru.ac.th/Login/signup.php>

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณ คณะผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ช่วยเสนอแนะแนวคิดให้กับผู้เขียนและกองบรรณาธิการอย่างดียิ่ง ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัย และงานวิชาการทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติต่อไป

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร กรณีศึกษา ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย	1
คุณัญญา สัจจวิระกุล และ การุณ พงศ์ศาสตร์	
กลยุทธ์การจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	11
พิชญาภา ชินคำ และ จุรีวัลย์ ภัคดีวุฒิ	
ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท แทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด	23
วิมล สุรขันธ์ และ ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์	
ประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรทางธุรกิจ	33
สุภาวดี พินิจ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์	
สมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหาร ของโรงแรม 3 - 4 ดาว จังหวัดขอนแก่น ในการเป็นแรงงานมีทักษะในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	45
เครือจิต เจริญแสน และ ปรีดา ไชยา	
การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	55
สำราญ ทองมี วีรภัทร ภัทรกุล และ ประวิทย์ ประมาน	
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	65
ผุสรัตน์ ดอนสถิตย์ และ กาญจน์ เรืองมนตรี	
ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม	75
วัชรินทร์ สุทธิชัย รัชนิดา ไสยรส และ สมเกียรติ เกียรติเจริญ	
โมเดลเชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนและคุณธรรมจริยธรรม	85
แสงจันทร์ กะลาม และ ประกฤติยา ทักษิโณ	

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายในเขตพื้นที่อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น	94
จิรัชมา มีบ้านเก็ง และเพ็ญณี แนนรท	
การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	104
ทศวรรณ ไชยพรม วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ บุญมี ก่อบุญ	
การสังเคราะห์รูปแบบการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด	115
สถิตคุณ บุญเรือน วัชรินทร์ สุทธิชัย และ สิทธิพรร์ สุนทร	
การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการเงินและบัญชี ฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	126
ดวงเดือน เกตตรา นภัสสร ผลาเลิศ จุริวัลย์ ภักดีวุฒิ และ นุชศรา นันโท	
ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี: หลักฐานจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	138
สลักจิต นิลผาย	
พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด	147
สนุก สิงห์มาตร และ พิกุล มีมานะ	
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20	158
คุณาวุฒิ สิงห์ทอง และ ธรินธร นามวรรณ	
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20	166
พัชรินทร์ สงครามศรี และ กาญจน์ เรืองมนตร	
กระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาในรายวิชาการเบี่ยงวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น	174
อธยา เมดิไธสง	

	หน้า
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม และ กาญจน์ เรืองมนตรี	184
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเชียร กันหาจันทร์ ยุวธิดา ซาปัญญา และ ฉันทยาภรณ์ นวลสิงห์	194
แบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สัจธรรม พรทวีกุล จิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์ ธนาภรณ์ พันทวี และ คันธทรัพย์ ชมพูพาทย์	204
บทความวิชาการ	
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ นาวิ อุดร วลัณิกา ฉลากบาง วาโร เฟื่องสวัสดิ์ และ พรเทพ เสถียรนพแก้ว	213
สกลาย : การบวชในสังคมไทย พระทศเทพ ทสธมโม (วณิชาติ) พระราชปริยัติวิมล และ อุทัย กมลศิลป์	223
เจ้าปู่ปรางค์กู๋ : คติความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี และพิธีกรรม ตำบลมะฮี อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด สันติ ทิพนา และ ราตรี ทิพนา	234
ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู จิรวดี ทวีโชติ และ วลัณิกา ฉลากบาง	243
หลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	251

วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

กรณีศึกษา ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย

Strategic Organizational Cultures that Affect Organizational Success:

A Case Study of Nissan Vehicle Dealers in Thailand.

คุณัญญา สัจจวิระกุล *

การุณ พงศ์ศาสตร์ **

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับผลกระทบ และการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ กับการสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย ประชากร คือ ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ W.G Cochran ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 หน่วยงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงเปรียบเทียบ ใช้การทดสอบแบบทีที่เป็นอิสระต่อการทดสอบแบบเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ผลกระทบ และความสัมพันธ์ด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทยประกอบไปด้วย วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ 4 แบบ คือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แบบที่มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งผลสำเร็จ การเปรียบเทียบพบว่า ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย ที่มีทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ เขตที่ตั้งของหน่วยงานต่างกัน มีความสำเร็จขององค์กรแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ต่อความสำเร็จขององค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลกระทบพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด ส่วนวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งสู่ความสำเร็จ ไม่พบความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือเป็นประเด็นที่ควรจะศึกษาในรายละเอียดต่อไป

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ความสำเร็จขององค์กร ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย

Abstract

This research aimed to study and compare relationships and impacts of strategic organizational cultures and organizational success of Nissan vehicles dealers in Thailand. The population was Nissan vehicle dealers in Thailand. The samples were 144 dealers. This sample size was determined by W.G. Cochran's formula. The research instrument was a constructed questionnaire. Collected data was analyzed through descriptive statistics; frequency, percentage, mean, and standard deviation. The data was compared through T-test and F-Test with a one-way analysis of variance (ANOVA). The impact and

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

the relationship analysis was done with Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed four types of strategic organizational cultures among the sample Nissan vehicle dealers in Thailand, which included clan culture, adaptability culture, bureaucratic culture, and achievement culture. As a whole, the strategic organizational cultures were practiced at the “high” level. As a separated aspect, the achievement culture was practiced most. In comparison, differences in registered capital, numbers of years operated, and locations yielded their organizational success differently. From the relationship analysis, it was found that strategic organizational cultures had positive relationships in a high level with organizational success. Regarding the impact analysis, it was revealed that the “adaptability culture” had the greatest positive relationship with organizational success. On the contrary, the “achievement cultures” showed no relationship with organizational success. This finding should be further focused on in next research.

Keywords : Strategic organizational culture, organizational success, Nissan vehicle dealers in Thailand.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างมากของโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีเป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในโลกปัจจุบัน ท่ามกลางการแข่งขันสูงส่งผลให้เมืองการค้าหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐของไทยได้ให้ความสำคัญและนำการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (อนิวัช แก้วจันทน์, 2559 : 1) องค์กรส่วนใหญ่จึงพยายามทุกวิถีทางในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่ง โดยเฉพาะคู่แข่งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เดิมองค์กรส่วนใหญ่มักเลือกที่จะพัฒนาและปรับปรุงในส่วนและเทคโนโลยี การพัฒนาด้วยการลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ทันสมัยที่สามารถสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขัน ควรมุ่งเน้นทั้งการลงทุน พัฒนาในทรัพยากรที่จับต้องได้และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้พร้อม ๆ กัน การบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรเข้ากับ การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการผนวกรวมทรัพยากรที่จับต้องได้ และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งหากมีกระบวนการจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพ จะทำให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในระดับสูงสุด (ผลิน ภูเจริญ, 2560 : 3) โดยแต่ละองค์กรก็จะต้องกำหนดกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเพื่อเพิ่มโอกาสในความสำเร็จที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ก็เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดย Braun, Eduardo P. (2016, 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ที่แข็งแกร่งมีพลังที่ส่งผลประกอบการขององค์กรเพิ่มเป็นทวีคูณ วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันของคนในองค์กรเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหาร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรมีการประสมประสานกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์โดยการกำหนดลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์การค้นหาโอกาสหรืออุปสรรค ความก้าวหน้าเกี่ยวกับวัฒนธรรมร่วมกัน เกิดความเข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน มีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันทำให้องค์กรมีการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายได้เร็ว (วรรณกร รอบคอบ, 2560 : 3) วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จเกิดจากความสัมพันธ์เชื่อมโยงความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ด้วยการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การร่วมมือร่วมใจที่ให้องค์กรผ่านพ้นปัญหาที่เป็นอุปสรรคและความสำเร็จ มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรขององค์กรสามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าเกี่ยวกับ

บทบาท หน้าที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีการกำหนดภารกิจและวิสัยทัศน์ การมีแนวคิดโดยรวมของบุคลากร ที่ก่อตัวเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะสนองตอบภารกิจ วิสัยทัศน์ ตามกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน (อนุพงษ์ อินฟ้าแสง, 2558 : 4) วัฒนธรรมที่ทุกคนในองค์กรพร้อมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติภารกิจเพื่อองค์กรยอมสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จ

ความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายที่สำคัญรวมถึงวิสัยทัศน์ของการทำงานที่แทรกซึมเข้าไปเป็นวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ที่พนักงานใช้ในการทำงานร่วมกันเป็นผลผลิตของบริษัท ที่เป็นมากกว่าผลของการทำงาน แต่เป็นผลผลิตที่ส่งผลกระทบต่อสังคมที่มีความซื่อสัตย์และความโปร่งใสภายในองค์กร ที่ใช้ในการติดต่อการสื่อสารไปยังลูกค้า เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ ซึ่งพนักงานเข้าใจถึงวิธีการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การดำเนินการไปในระยะยาว รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานที่ดีขององค์กร (นภค พลโพธิ์ และคณะ, 2559 : 31) การนำกรอบแนวคิดของ Balanced Scorecard มาใช้ในกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และวัดผลการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์มากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้ชัดเจนและมีข้อมูลที่ครอบคลุมในการตัดสินใจทำให้ได้รับความนิยมาจากรองค์กร ทำให้เกิดประโยชน์สำหรับองค์กรสามารถสร้างความชัดเจนในวิสัยทัศน์และปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้ทันสมัย การสื่อสารและสร้างความเข้าใจในกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่พนักงานกลุ่มต่าง ๆ มีการถ่วงดุลเป้าหมายของหน่วยงานและบุคคลเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร เชื่อมโยงงบประมาณประจำปีเข้ากับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร กำหนดและถ่วงดุลการริเริ่มแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบระยะเวลา เพื่อการเรียนรู้และพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร และสร้างความสะดวกและรวดเร็วในการตัดสินใจ เนื่องจากสามารถให้ข้อมูลที่สำคัญของธุรกิจภายในรายงานเดียว (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2552 : 303) การนำแนวความคิด Balance Scorecard (BSC) มาเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จขององค์กร เป็นเครื่องมือทางด้านการบริหารจัดการ ที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยแนวคิดของการสร้างปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวบ่งชี้เป็นแนวทางสำหรับการกำกับและติดตามผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งตามแนวคิดพื้นฐานของดัชนีชี้วัดความสำเร็จแบบสมดุล จะประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการบริหารภายในองค์กร และด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยแต่ละมุมมองจะต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อกัน (สุพานี สฤณภูวนิช, 2554 : 80)

บริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทจำหน่ายรถยนต์ในประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ที่พัฒนาผลิตภัณฑ์และระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทั้งความหลากหลายทางวัฒนธรรมขององค์กร และมุ่งเน้นทำการตลาดในประเทศไทย โดยยึดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีเป้าหมายเดียวกัน และการทำงานเป็นทีม โดยได้เข้าร่วมกับบริษัทมิซูบิชิ มอเตอร์ส เพื่อเป็นพันธมิตรในเชิงกลยุทธ์ธุรกิจ ส่งผลให้ยอดขายรถยนต์ของกลุ่มพันธมิตรในปีงบประมาณ 2016 รวมกันแล้วสูงถึง 10 ล้านคัน หรือมียอดขายรถยนต์เป็นอันดับ 3 ของโลก ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ประพัฒน์ เขยชม, 2559 : 5) โดยกลไกสำคัญของช่องทางการจัดจำหน่ายของบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) มีการบริหารจัดการผ่านนิสสันดีลเลอร์ หรือผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย

ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในผู้บริหารของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย มีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Richard L. Daft (2004 : 53) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture) 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture) 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านนำมาทำการศึกษาวิจัย เพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารสามารถนำไปปรับปรุงกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนองค์กร ได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ เขตที่ตั้งของหน่วยงาน ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทยกับความสำเร็จขององค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย จำนวน 230 หน่วยงาน โดยการเปิดตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตามตารางของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 144 หน่วยงาน แบ่งตามสัดส่วนประชากร ตามเขตที่ตั้งของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยข้อมูลส่วนองค์กร ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสูงสุด และเขตที่ตั้งของหน่วยงานผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย 2) วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบราชการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งผลสำเร็จ

ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จขององค์กรของบริษัทนิสสันประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Kaplan & Norton, 2001)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ ทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสูงสุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการตรวจสอบความตรงของคำถาม (Validity) ด้วยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาคำนวณหาค่า IOC พบว่า แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66-1.00 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น ของคำถาม ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย เท่ากับ 0.972 และมีความเชื่อมั่น ของคำถามความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย เท่ากับ 0.958

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบริษัทนิสสันในประเทศไทย

3.2 ผู้วิจัยติดต่อกับบริษัทในส่นในประเทศไทย จำนวน 144 บริษัท โดยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลตามสัดส่วนที่กำหนด มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตอบกลับมาจำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล 14 วัน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูลในแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย จำแนกตามทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสูงสุด โดยใช้การทดสอบแบบเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผล

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.90$) และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบราชการ ($\bar{X} = 3.82$)

2. การศึกษาความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย พบว่าผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่น มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการดำเนินการภายใน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ($\bar{X} = 3.79$) และด้านลูกค้า ($\bar{X} = 3.65$)

3. การศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนองค์กร ได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ เขตที่ตั้งของหน่วยงานผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย พบว่าการเปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย จำแนกตามทุนจดทะเบียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4. การศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์กับความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในส่นในประเทศไทยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.826$)

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย
 กับความสำเร็จขององค์กรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression) ปรากฏดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทุกตัว

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.688	.30990

จากตาราง 1 พบว่า ค่า Adjusted $R^2 = 0.688$ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์โดยรวม และรายด้าน
 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมองค์กร
 เชิงกลยุทธ์แบบราชการ และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งผลสำเร็จ สามารถอธิบายความสำเร็จขององค์กร
 ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทยได้ ร้อยละ 68.80

ตาราง 2 การตรวจสอบ Multicollinearity และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์กับความสำเร็จ
 ขององค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.024	.046		2.764	.006**		
ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือญาติ	.291	.091	.295	3.198	.002**	.253	3.958
ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว	.337	.085	.392	3.962	.000**	.282	3.545
ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบราชการ	.328	.062	.322	5.266	.000**	.570	1.754

**p<0.01

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรม
 องค์กรเชิงกลยุทธ์แบบราชการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก
 กับความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ทั้งกลยุทธ์
 โดยรวม และกลยุทธ์รายด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว
 ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบราชการ และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งผลสำเร็จ เนื่องจากองค์กรมีนโยบาย
 ที่เน้นการทำงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการทำงานตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์และอุตสาหกรรมอย่างเคร่งครัด
 เพื่อคุณภาพสินค้าและบริการที่ดี และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง ประเมิน
 สถานการณ์และปรับระบบการทำงานที่สมบูรณ์แบบ โดยเฉพาะการทำงานที่มีการแข่งขัน การทำงานเชิงรุกมุ่งสู่ความสำเร็จ
 ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีการอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อให้มี

ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ พิมลเสถียร (2554 : 123) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการศึกษาวรรณกรรมองค์การกับการก่อการแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าระดับความสำคัญวัฒนธรรมองค์การของบริษัทในภาพรวมและด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คล้ายคลึงกับงานวิจัยของ ทิพย์ธิดา จินตานนท์ (2554 : 131) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการริเริ่มด้วยตนเอง ความร่วมมือร่วมใจ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารระดับกลางในบริษัทโซเด็กโซ เอ็ลธแคร์ ซัพพอร์ท เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทโซเด็กโซ ซัพพอร์ท เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนธุรกิจบริการด้านอาหาร พบว่ามีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่เน้นอนาคตและความมีมนุษยธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นามพิมล คุณเผือก (2555 : 111) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน พบว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมด้านเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ

2. การศึกษาความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย พบว่าผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการให้ข้อมูลกับลูกค้าที่ชัดเจนในการให้บริการ เช่น วันส่งมอบสินค้าที่รวดเร็ว มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบการจัดการภายใน เช่น ระบบบัญชี-การเงิน ระบบการให้บริการลูกค้า มีบริการเสริม เช่น ห้องพักรับรองลูกค้าที่สะดวกสบายเพื่อให้ลูกค้าประทับใจในการให้บริการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร กิตติสุขสันต์ (2555 : 98) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการวัดผลดุลยภาพ (BSC) กรณีศึกษา บริษัทสุซันต์พลาสติก จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกสำหรับบรรจุน้ำดื่ม) พบว่าดัชนีชี้วัดสมรรถนะหลักขององค์กรในแต่ละมิติ มีดังนี้ มิติด้านการเงิน ตัวชี้วัดที่ได้ คือ ผลตอบแทนเมื่อเทียบกับสินทรัพย์ (ROA) และสัดส่วนของต้นทุนต่อรายได้ มิติด้านการลูกค้า ตัวชี้วัดที่ได้ คือ ความพึงพอใจของลูกค้าในด้านต่าง ๆ ความถี่ในการสั่งซื้อซ้ำของลูกค้าเก่าและจำนวนลูกค้ารายใหม่ มิติกระบวนการภายใน ตัวชี้วัดที่ได้ คือ ประสิทธิภาพในการผลิต การใช้งานเครื่องจักรสัดส่วนระหว่างของเสียเทียบกับสินค้าที่ผลิตได้ทั้งหมด และจำนวนลูกค้าที่สั่งซื้อผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นช่องทางใหม่ที่เรารสร้างขึ้นผลพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ปฐมชัยอัมพร (2556 : 87) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิด BSC ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามุมมองด้านกระบวนการภายในอยู่ในระดับมากที่สุด มุมมองด้านลูกค้าอยู่ในระดับรองลงมา และน้อยที่สุดในมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพล คุณแรง (2558 : 125) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ (BSC) ของธุรกิจรถยนต์มือสองในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า 1) ผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ (BSC) ของธุรกิจรถยนต์มือสองในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเงิน ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต ด้านกระบวนการธุรกิจภายในองค์กร และด้านลูกค้า

3. การเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนองค์กร ได้แก่ ทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ เขตที่ตั้งของหน่วยงานของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เนื่องจากองค์กรที่มีการให้ข้อมูลกับลูกค้าที่ชัดเจนในการให้บริการ เช่น วันส่งมอบสินค้าที่รวดเร็ว กำหนดแล้วเสร็จของการซ่อมบำรุง มีระบบติดต่อสื่อสารกับลูกค้าหลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์มือถือสายตรง จดหมายข่าว เว็บไซต์ โลกออนไลน์ หรือช่องทางอื่น ๆ และมีช่องทางให้พนักงานเสนอข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานหลายช่องทาง เช่น กล่องแสดงความเห็น สายตรงถึงหัวหน้างานต่าง ๆ รวมทั้งจัดประชุมกับพนักงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง องค์กรที่ไม่มีหรือได้รับข้อร้องเรียนไม่เกิน 10 เรื่องต่อปี ตลอดระยะเวลา

3 ปีที่ผ่านมา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี นาคเกิด (2555 : 136) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการวัดผลการดำเนินงานด้วยหลักการวัดผลเชิงคุณภาพ กรณีศึกษา โรงงานฉีดพลาสติกพบว่า องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด 15 ตัว จากตัวชี้วัด 18 ตัว คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเมื่อเปรียบเทียบกับระบบการวัดผลการดำเนินงานแบบเดิมมีตัวชี้วัดที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 52.17 ดังนั้นความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทำได้เพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 31.16 และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในมุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า และมุมมองด้านกระบวนการภายใน พบว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในสสสในประเทศไทย พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบราชการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในสสสในประเทศไทย เนื่องจากองค์กรมีระบบการตัดสินใจอย่างเป็นธรรมโดยถือเป็นนโยบายสำคัญในการดำเนินงานที่ทุกคนรับทราบและปฏิบัติ และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง ประเมินสถานการณ์และปรับเปลี่ยนลักษณะการมีส่วนร่วม มีการดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างเมตตาและเป็นธรรม ซึ่งคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ ชลธิชา จันทร์คล้าย (2558 : 129) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) พบว่าวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ แบบเฉพาะกิจ และแบบตลาด มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ 0.549 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีการอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา อ่อนน้อม (2558 : 137) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร กับความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง ประเมินสถานการณ์และปรับกฎ ระเบียบ นโยบายด้านการประหยัด ความมีเหตุมีผล รวมถึงการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อก่อให้เกิดผลดีกับองค์กร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติงาน เคารพ เชื่อฟังและรายงานตามสายงานบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ศรีไชย (2558 : 109) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า 1) พนักงานในองค์กรให้ความคิดเห็นว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นสายบังคับบัญชามากที่สุด 2) พนักงานในองค์กรมีความความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานมากที่สุด ซึ่งทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเมื่อบุคคลในองค์กรให้การยอมรับ 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายบังคับบัญชาส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านการนิเทศงาน และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน แบบเน้นการพัฒนาส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนโอกาสก้าวหน้าและการนิเทศงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เห็นผลที่สำคัญซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและผู้บริหารนิสิตแห่งประเทศไทย ได้นำไปต่อยอด นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์สามด้านที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดผลดีกับองค์กร และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ประเมินสถานการณ์ และปรับเปลี่ยน กระตุ้น สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงใช้เทคโนโลยี มีการกำหนดกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานทุกคนรับทราบและถือการปฏิบัติโดยเคร่งครัด ผู้บริหารของนิสิตในประเทศไทยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนต่อไป

ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลความสำเร็จที่งานวิจัยในครั้งนี้ยังไม่พบความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ก็ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ควรวิจัย วิเคราะห์และศึกษาต่อไป สำหรับข้อมูลตัวแปรอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความสำเร็จ เช่น ทุนจดทะเบียน จำนวนปีที่เปิดทำการ และเขตที่ตั้งของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสิต ในประเทศได้มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในการบริหารจัดการต่อไป เช่น กลุ่มตัวแทนจำหน่ายที่มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 20 ล้านบาท เปิดทำการมาน้อยกว่า 5 ปี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ที่มีระดับค่าความสำเร็จขององค์กร ในหลายๆ ด้านต่ำกว่ากลุ่มอื่นที่อยู่ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก รวมถึงภาคใต้ เช่น ด้านการเงินและด้านลูกค้า

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในรายละเอียดของความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ กับการความสำเร็จขององค์กร

2.2 ควรทำวิจัยแบบผสมหรือเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ด้านอื่น ๆ กับการความสำเร็จขององค์กรของผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสิตในประเทศไทย ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก รวมถึงภาคใต้

2.3 ควรทำวิจัยแบบผสมหรือเชิงคุณภาพในบริบทของผู้แทนจำหน่าย รถยนต์นิสิตในประเทศไทย ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 20 ล้านบาท เปิดทำการน้อยกว่า 5 ปี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา จันทร์คล้าย. (2558). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ทิพย์ธิดา จินตานนท์. (2554). *การริเริ่มด้วยตนเอง ความร่วมมือร่วมใจ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในบริษัทโซเดโก้ เฮลธ์แคร์ ซัพพอร์ท เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัทโซเดโก้ ซัพพอร์ท เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ธานี นาคเกิด. (2555). *การพัฒนากระบวนการวัดผลการดำเนินงานด้วยหลักการวัดผลเชิงคุณภาพ กรณีศึกษา โรงงานผลิตพลาสติก. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.*
- นภดล รมโพธิ์ และคณะ. (2555). *เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- นาฏพิมล คุณเผือก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลิน ภูเจริญ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการเชิงกลยุทธ์*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559, จาก <http://info.muslimthaipost.com/main/index>
- ประพัฒน์ เขยชม. (2559). *นิสสันเสริมทัพ รองรับวิสัยทัศน์ปี 2022*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559, จาก <https://www.nissan.co.th/news/new-advisor-of-asia>
- มณฑนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พิรพล คุณแรง. (2558). *การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ (BSC) ของธุรกิจรถยนต์มือสองในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งนภา ปฐมชัยอัมพร. (2556). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามแนวคิด (BSC)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณกร รอบคอบ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559, จาก <https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsana/sara-na-ru>
- วชิระ พิมลเสถียร. (2554). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับการแบ่งการการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลพร กิตติสุขสันต์. (2555). *การพัฒนาระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการวัดผลดุลยภาพ (BSC) กรณีศึกษา บริษัท ลูซันด์พลาสติก จำกัด (ผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกสำหรับบรรจุน้ำดื่ม)*. วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ศิริรัตน์ ศรีไชย. (2558). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สุพานี สถะภูวณิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2559). *หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2) ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: นาศิลป์ โฆษณา.
- อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2558). *วัฒนธรรมองค์กร : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ*. เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- Braun, Eduardo P. (2016). *People First Leadership*. New York: Mcgraw Hill Education.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (2001). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Richard L. Daft. (2004). *Organization Theory and Design*. 8th ed. Australia, Thomson: South-Western.

กลยุทธ์การจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

Motivational Strategies Affecting Decision Making Behavior of Life Assurance Agents in Roi Et

พิชญภา ชินคำ *

จรัสวิทย์ ภักดีวุฒิ **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ประชากร คือ ตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 381 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงเปรียบเทียบ ใช้การทดสอบแบบทีที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) การทดสอบแบบเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) วิเคราะห์ผลกระทบและความสัมพันธ์ด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์ผลกระทบโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่ากลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตประกอบไปด้วยกลยุทธ์การจูงใจ 3 ด้าน คือ กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด คือ กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการทำงาน การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มี เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพประกันชีวิต และการสังกัดบริษัทประกันชีวิตต่างกัน มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตแตกต่างกัน การศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต พบว่ากลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิตเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลกระทบของกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ากลยุทธ์การจูงใจทั้ง 3 ด้าน ส่งผลกระทบบางข้อต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต โดยกลยุทธ์การจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตมากที่สุด คือ กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน บริษัทประกันชีวิตจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการให้รางวัลตอบแทน แก่ตัวแทนประกันชีวิตให้ตรงความต้องการของตัวแทนประกันชีวิตมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : กลยุทธ์การจูงใจ บริษัทประกันชีวิต พฤติกรรมการตัดสินใจ

* นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

This research was aimed 1) to study motivational strategies of life assurance companies affecting decision making behavior of life assurance agents in Roi Et, 2) to compare the decision making behavior of the life assurance agents classified by personal data, and 3) to examine the relationships and the effects of the motivational strategies on the life assurance agents' decision making behavior to choose life assurance companies. The population included life assurance agents in Roi Et Province. The samples were 381 life assurance agents. This sample size was determined with the method of sample size by Taro Yamane. A questionnaire was constructed to collect the data. The collected data was analyzed through descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation), comparative statistics (Independent t-test, F-Test, and One way ANOVA), the relationship and impact analysis by Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results revealed that there were 3 major motivational strategies found in life assurance companies; *rewarding*, *working features*, and *working patterns*. The overall level of the 3 motivational strategies was reported "high". The highest level belonged to *working patterns*. The comparison of the life assurance agents' decision making behavior showed that differences in genders, ages, income, educational background, types of work in the assurance career, and assurance companies resulted in different decision making behavior to choose life assurance companies. The examination of the relationships between the motivational strategies and the decision making behavior revealed that the motivational strategies and the decision making behavior had positive relationships at a high level. Analyzing the effects of the 3 motivational strategies, it was found that the 3 motivational strategies also had positive effects on the decision making behavior. The motivational strategy that had the greatest influence on the decision making behavior was *rewarding*. This finding implies that life assurance companies should focus on developing more rewarding patterns in order to meet various needs of life assurance agents.

Keywords : Motivation Strategy, Life Assurance Company, Decision Making Behavior

บทนำ

การประกันชีวิตมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ทั้งในด้านการสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัวผู้เอาประกัน การระดมเงินออมเพื่อพัฒนาประเทศ เกิดการลงทุนและการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ธุรกิจประกันชีวิตจึงเป็นธุรกิจที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก หลายประเทศในทวีปเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ มีอัตราการถือครองกรมธรรม์ประกันชีวิตเกินร้อยละ 100 ขณะที่ในประเทศไทยมีประชากรกว่า 65 ล้านคน กลับมีประชาชนที่ถือครองกรมธรรม์ประกันชีวิตอยู่เพียงร้อยละ 38 ทำให้คาดการณ์ว่าตลาดประกันชีวิตในประเทศไทยยังสามารถขยายตัวและเติบโตได้อีกมาก เนื่องจากเศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้นขยายตัวร้อยละ 3.1 เติบโตขึ้นเป็นร้อยละ 3.3 ในปี 2560 โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากปริมาณการค้าโลก การเติบโตทางเศรษฐกิจ (สมาคมประกันชีวิต, 2559 : 8-10) อย่างไรก็ตามการขยายตัวของตัวแทนประกันชีวิตกลับมีแนวโน้มลดลงในปี 2558 ตัวแทนที่ได้รับใบอนุญาตมีจำนวน

275 209 คน ลดลงจากปี 2557 ร้อยละ 0.12 ขณะที่อัตราการเข้า-ออก ของตัวแทนประกันชีวิตมีอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การขยายตัวของธุรกิจประกันชีวิตในระยะยาว

กลยุทธ์การมุ่งใจถูกนำมาใช้ในการพัฒนาธุรกิจประกันชีวิต และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขยายตัวของธุรกิจ เพื่อดึงดูดให้มีผู้สมัครเป็นตัวแทนบริษัทประกันชีวิตให้มากขึ้น เนื่องจากตัวแทนประกันชีวิตเป็นช่องทางหลักในการขยายตัว ทางธุรกิจ โดยกลยุทธ์การมุ่งใจที่นำมาใช้มี 3 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์การมุ่งใจด้วยรางวัลตอบแทน กลยุทธ์การมุ่งใจด้วย ลักษณะการทำงาน และกลยุทธ์การมุ่งใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงาน (ชูชัย สมธิโก, 2556 : 50-58) โดยมีการกำหนดแผน เป็นการปฏิบัติการหลักขององค์กรด้านประกันชีวิต เพื่อเป็นทิศทางการดำเนินงานในระยะยาวเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน การค้นพบแรงจูงใจของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือการแสดงการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล หรือสิ่งที่ผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ด้วยความเต็มใจ โดยจะกระตุ้นให้บุคลากรพยายามค้นหาสิ่ง ผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นจนทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอาชีพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2538) แรงจูงใจของตัวแทนประกันชีวิตคือส่วนสำคัญที่สุดที่จะเป็นตัวกระตุ้นผลักดันให้เกิดการกระทำในอาชีพ ตัวแทนประกันชีวิตเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม การกำหนดกลยุทธ์การมุ่งใจของบริษัทประกันชีวิตต้องมีความเข้าใจถึงพฤติกรรม การตัดสินใจเลือก ของตัวแทนประกันชีวิต เพื่อให้กลยุทธ์การมุ่งใจนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตัวแทนประกันชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยพฤติกรรม การตัดสินใจเลือกนั้น เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจอันประกอบไปด้วย การตระหนักถึงปัญหา การสืบค้น ข้อมูล การประเมินทางเลือก การเลือก และพฤติกรรมหลังการเลือก (ธนัท สุขวัฒนาวิทย์, 2556 : 42-50)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของบริษัทประกันชีวิต จึงมีความสนใจในการศึกษากลยุทธ์ที่บริษัทประกันชีวิต หรือผู้บริหารทีมใช้ในการแนะนำบุคคลเข้าสู่อาชีพตัวแทนประกันชีวิต และพฤติกรรม การตัดสินใจเลือกบริษัทประกันเพื่อเป็น ตัวแทนประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต เพื่อเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในทีมงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ สร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ นอกจากนั้นผลการวิจัยยังจะเป็นประโยชน์สำหรับบริษัทประกันชีวิต เพื่อส่งผลทำให้นำไปพัฒนา ปรับปรุงส่งเสริมให้การสร้างตัวแทนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมุ่งใจของบริษัทประกันชีวิต
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิตจำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และการสังกัดบริษัทประกันชีวิต
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของกลยุทธ์การมุ่งใจ ของบริษัทประกันชีวิตต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ เลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด 7,865 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2560 : คปภ.จังหวัดร้อยเอ็ด) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane โดยมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 381 คน แบ่งตามสัดส่วนประชากร ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การแบ่งจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร

บริษัทประกันชีวิต	จำนวนตัวแทนประกันชีวิต (คน)	สัดส่วนประชากร (ร้อยละ)	จำนวนตัวอย่างตาม สัดส่วนประชากร (คน)
บริษัทไทยประกันชีวิต	30,303	40.72	155
บริษัทเอไอเอ	21,909	29.44	112
บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต	11,594	15.58	59
บริษัทกรุงไทยแอกซ่า	10,603	14.25	54
รวม	73,409	100.00	381

(สมาคมประกันชีวิต, 2559)

การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้โควตาเลือกตัวอย่างจากบริษัทประกันชีวิต ตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ในตาราง 1 โดยได้ขอความอนุเคราะห์บริษัทประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ดในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการส่งแบบสอบถามไปจำนวน 381 ชุด และได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 381 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิต และสังกัดบริษัทประกันชีวิต 2) กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต 3 ด้าน คือ กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนกลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงานและกลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงาน และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักถึงปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจเลือก และด้านพฤติกรรมหลังการเลือก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิต และสังกัดบริษัทประกันชีวิต

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจของบริษัทประกันชีวิต เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ Likert คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามแบบของ Likert คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการตรวจสอบความตรงของคำถาม (Validity) ด้วยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาคำนวณหาค่า IOC พบว่า แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น ของคำถามด้านกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตเท่ากับ 0.935 และมีค่าความเชื่อมั่นของคำถามด้านพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตเท่ากับ 0.947

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบริษัทประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ผู้วิจัยติดต่อกับบริษัทประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 4 บริษัท คือ บริษัทไทยประกันชีวิต บริษัทเอไอเอ บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต และบริษัทกรุงไทยแอกซ่า โดยขอความอนุเคราะห์ผู้จัดการสำนักงานประกันชีวิต เก็บข้อมูลตัวแทนประกันชีวิตตามจำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ในตาราง 1 ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกรกฎาคม 2560 คิดเป็นเวลา 20 วัน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูลในแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจของบริษัทประกันชีวิต เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547 : 111)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51–5.00	กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต อยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50	กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547 : 111)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51–5.00	พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับมากที่สุด
3.51–4.49	พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับมาก
2.51–3.49	พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับน้อย
1.00–1.50	พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิต วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบแบบที ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) การเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสังกัดบริษัทประกันชีวิต วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบแบบเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจที่มีต่อการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

ตามวิธีของของครอนบาค (Cronbach)

5.3 การทดสอบแบบที ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

5.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis Of Variance : ANOVA)

5.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

5.6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

5.7 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผล

การวิจัยกลยุทธ์การจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือก บริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด เก็บรวบรวมข้อมูลจำตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 381 คน การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.60 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.40 ส่วนมากมีอายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา ได้แก่ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.80 และ 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.80 ระดับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากอยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมา ได้แก่ ระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.40 และระดับรายได้ 25,001-35,000 คิดเป็นร้อยละ 20.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.80 และปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.70 ลักษณะ การประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิตส่วนใหญ่เป็นอาชีพหลัก คิดเป็นร้อยละ 66.10 และเป็นอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 33.90 การสังกัดบริษัทประกันชีวิตบริษัทไทยประกันชีวิต พบว่าส่วนมากสังกัดบริษัทไทยประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 40.72 รองลงมา ได้แก่ บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 29.44 บริษัทเอไอเอ คิดเป็นร้อยละ 15.58 และบริษัทกรุงไทยเอกซ่า คิดเป็นร้อยละ 14.25

การศึกษากลยุทธ์การจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษากลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต พบว่า กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์การจูงใจ ด้วยลักษณะการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) และด้านกลยุทธ์ การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ($\bar{X} = 3.71$)

2. การศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าตัวแทน ประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมหลังการเลือก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านการ ตัดสินใจเลือก ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการตระหนักถึงปัญหา ($\bar{X} = 4.08$)

3. การศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตจำแนก ตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิตและการสังกัด บริษัทประกันชีวิต พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยตัวแทนประกันชีวิตเพศชายมีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต มากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยพฤติกรรมด้านการตัดสินใจเลือกแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 ซึ่งผลการเปรียบเทียบ พบว่าตัวแทนประกันชีวิตเพศชาย มีระดับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต สูงกว่า เพศหญิง ในทุกด้าน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามลักษณะ การประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิต พบว่าโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแทนประกันชีวิต ที่มีลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นอาชีพเสริม มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต มากกว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นอาชีพหลัก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตระหนักถึงปัญหามีพฤติกรรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยตัวแทนประกันชีวิตที่มีลักษณะ การประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นอาชีพเสริม มีระดับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตมากกว่าตัวแทน ประกันชีวิตที่มีลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นอาชีพหลัก และด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจเลือก บริษัทประกันชีวิตมีพฤติกรรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแทนประกันชีวิตที่มีลักษณะการประกอบอาชีพ

ตัวแทนประกันชีวิตเป็นอาชีพเสริม มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต มากกว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นอาชีพหลัก ส่วนพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการแสวงหาข้อมูลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามรายได้ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยด้านการตระหนักถึงปัญหา แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตระหนักถึงปัญหา แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านการตัดสินใจเลือก แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสังกัดบริษัทประกันชีวิต พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4. การศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต พบว่ากลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต กับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.854$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตเป็นรายด้าน กับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต พบว่ากลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.749$)

กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน กับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.777$) กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงานกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.776$)

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบระหว่างกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ปรากฏดังแสดงในตาราง 2-4

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.743	.30990

จากตาราง 2 พบว่า ค่า Adjusted $R^2 = 0.743$ แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การจูงใจโดยรวม และรายด้าน คือ ด้านกลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ด้านกลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน และด้านกลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงาน สามารถอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 74.30

ตาราง 3 การทดสอบอิทธิพลตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	105.905	3	35.302	367.588	.000 ^{a**}
Residual	36.206	377	0.096		
Total	142.111	380			

^{**}p<0.01

จากตาราง 3 พบว่า ค่า F= 367.588 และ p-value < 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ การกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต อย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตาราง 4 การตรวจสอบ Multicollinearity และทดสอบสัมประสิทธิ์การถดถอยของกลยุทธ์การจูงใจกับพฤติกรรม
การเลือกบริษัทประกันชีวิต

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.815	.100		8.176	.000 ^{**}		
	กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัล ตอบแทน	.274	.029	.338	9.392	.000 ^{**}	.521	1.921
	กลยุทธ์การจูงใจด้วย ลักษณะการทำงาน	.299	.038	.332	7.956	.000 ^{**}	.389	2.573
	กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบ การจัดการทำงาน	.255	.036	.301	7.100	.000 ^{**}	.375	2.668

^{**}p<0.01

จากตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ โดยอยู่ในช่วง 0.375-0.521 และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า 1.921-2.668 ซึ่งน้อยกว่า 10 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงดำเนินการวิเคราะห์ผลกระทบทะหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต = 0.815 + 2.749 (กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน) + 2.99 (กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน) + 2.55 (กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงาน)

ทั้งนี้ สมการพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.30 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.743$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต มากที่สุด คือ กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตมากที่สุด ($\text{Beta} = .338$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. กลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต อยู่ในระดับมากทั้งกลยุทธ์โดยรวม และกลยุทธ์รายด้าน คือ กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน และกลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการทำงาน เนื่องจากธุรกิจประกันชีวิตมีการแข่งขันกันสูง จากภาวะการณ์ชะลอตัวของอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก ทำให้การประกันชีวิตเป็นทางเลือกในการออมทรัพย์ของประชาชนที่ให้ผลตอบแทนดีกว่าการฝากเงินกับธนาคารพาณิชย์ เพราะให้ผลตอบแทนในรูปของเงินปันผลในอัตราที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของธนาคารพาณิชย์ และมีการประกันความเสี่ยงที่หลากหลายรูปแบบ ทำให้ธุรกิจประกันชีวิตมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ช่องทางการขายผ่านตัวแทนประกันชีวิต ซึ่งเป็นช่องทางหลักที่มีการขยายตัวไม่มากนักเมื่อเทียบกับการขยายตัวของธุรกิจ ทำให้บริษัทประกันชีวิตแต่ละแห่ง พยายามเพิ่มจำนวนตัวแทนประกันชีวิต สร้างแรงจูงใจให้กับตัวแทนประกันชีวิตทั้งรายได้และรายใหม่ เพื่อเป็นกลไกในการขยายฐานลูกค้า และขยายฐานธุรกิจ จึงทำให้บริษัทประกันชีวิตแต่ละแห่งพยายามใช้กลยุทธ์การจูงใจ เพื่อดึงดูดให้มีตัวแทนประกันชีวิตเข้าสังกัดบริษัทให้มากขึ้นเพื่อสร้างฐานบุคลากรในการแสวงหาลูกค้าที่จะทำให้อัตราเติบโตตามเป้าหมายต่อไป สอดคล้องกับ ณรงค์ ศรีเกียรติทอง และคณะ (2558) พบว่า 6 แรงจูงใจ ซึ่งมีทั้งแรงจูงใจภายใน และภายนอก ได้แก่ 1) การจ่ายผลตอบแทน 2) เงื่อนไขการทำงานและนโยบายบริษัทของผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) การได้รับการยอมรับ 5) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ 6) นโยบายของบริษัทและพบตัวแปรเข้มข้น 3 ปัจจัย คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และ 3) นโยบายบริษัท ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางด้านงานขายอย่างเข้มข้น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารพนักงาน PC และ BA ต่อไป

2. การศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดร้อยเอ็ด มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนประกันชีวิตในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะการประกอบอาชีพตัวแทนประกันเป็นอาชีพหลัก ทำให้มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกมีความจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นด้านการตระหนักถึงปัญหา การแสวงหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การเลือก หรือพฤติกรรมหลังการเลือก ขณะที่การส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับตัวแทนของกลุ่มธุรกิจประกันชีวิต มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้กลุ่มตัวแทนประกันชีวิตมีพฤติกรรมตัดสินใจด้านต่าง ๆ ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และการสังกัดบริษัทประกันชีวิต พบว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตแตกต่างกัน เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิด ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538 : 18) ระบุว่าขั้นตอนในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์จากสองทางเลือกขึ้นไป พฤติกรรมผู้บริโภคจะพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจทั้งด้านจิตใจ (ความรู้สึกนึกคิด) และพฤติกรรมทางกายภาพ และสอดคล้องกับ ฉัตรยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ (2546 : 23-30) ซึ่งระบุว่าปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจเลือกของผู้บริโภค คือ ผู้บริโภคแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างของลักษณะทางกายภาพ สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ทำให้การตัดสินใจเลือก

ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้น นักการตลาดจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกของผู้บริโภคอย่างเหมาะสม

4. การศึกษาความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิตและความสัมพันธ์ในระดับสูง เนื่องจากการเป็นตัวแทนประกันชีวิตเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพของบุคคล ซึ่งต่างมีความคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับ ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่เป็นรายได้ สวัสดิการ หรือความมั่นคง ประกอบกับความไม่เพียงพอของตัวแทนประกันชีวิตเมื่อเทียบกับการขยายตัวของธุรกิจประกันชีวิต ทำให้บริษัทประกันชีวิตต่างพยายามแข่งขันใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ตัวแทนประกันชีวิตเข้ามาอยู่ในสังกัดให้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับ ศุภรัตน์ วัฒนอมแก้ว (2559) พบว่าพนักงานในองค์กรต่างมีความต้องการความสำเร็จที่แตกต่างกัน ประกอบกับความต้องการความสำเร็จในงานนั้นขึ้นอยู่กับช่วงวัยของพนักงาน ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัยของพนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับ ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และคณะ (2558) แรงจูงใจ 6 แรงจูงใจ ซึ่งมีทั้งแรงจูงใจภายใน และภายนอก ได้แก่ 1) การจ่ายผลตอบแทน 2) เงื่อนไขการทำงานและนโยบายบริษัทของผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) การได้รับการยอมรับ 5) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ 6) นโยบายของบริษัทที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานขายและพบตัวแปรเข้มข้น 3 ปัจจัย คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และ 3) นโยบายบริษัท ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางด้านงานขายอย่างเข้มข้น

การศึกษามูลค่าของกลยุทธ์การจูงใจของบริษัทประกันชีวิต ที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต พบว่ากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจของบริษัทประกันชีวิตทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ด้านกลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน และด้านกลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการทำงาน มีผลกระทบในทางบวกต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิต ของตัวแทนประกันชีวิต เนื่องจากกลยุทธ์ทั้ง 3 ด้านเป็นปัจจัยเสริมแรง ที่ช่วยดึงดูดตัวแทนประกันชีวิต ให้เข้าสังกัดบริษัทประกันชีวิต โดยเป็นการเสริมแรงทั้งด้านปัจจัยภายนอก คือ ผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ การเสริมแรงภายใน คือ การสร้างความมั่นคง ความสุข และความมุ่งหวังผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกบริษัทประกันชีวิตมากที่สุด คือ กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ซึ่งเป็นความมุ่งหวังหลักของการประกอบอาชีพตัวแทนประกันชีวิต สอดคล้องกับ พิษญา วัฒนรังสรรค์ (2558) พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยที่ด้านลักษณะการทำงานในประเด็นมีความกดดันในงานที่ทำอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อเทียบกับการประเมินทุกประเด็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงแรมเป็นโรงแรมระดับ 4 ดาว จึงมีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในอัตราเดียวกับในกลุ่มโรงแรมระดับเดียวกัน นอกจากนั้นด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงแรมให้แก่พนักงานเห็นว่ามีมากกว่าโรงแรมอื่น ในระดับที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ดังนั้น โรงแรมจึงเน้นในเรื่องสวัสดิการพนักงานต่าง ๆ มากกว่าในเรื่องค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 บริษัทประกันชีวิตจึงควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบการจูงใจที่จะสามารถดึงดูดให้ตัวแทนประกันชีวิตเกิดความสนใจในการเป็นตัวแทนประกันชีวิตมากขึ้น
- 1.2 บริษัทประกันชีวิตจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ตัวแทนประกันชีวิตที่สามารถตอบสนองได้ตรงความต้องการ ของตัวแทนประกันชีวิตมากยิ่งขึ้นโดยมีการสำรวจความต้องการจากตัวแทนประกันชีวิตเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์การจูงใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการของตัวแทนประกันชีวิตเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในลักษณะของรางวัลตอบแทนที่ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการเป็นตัวแทนประกันชีวิต เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์สร้างแรงจูงใจให้กับตัวแทนประกันชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ. (2546). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- ชูชัย สมธิไกร (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และคณะ. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิภาพในงานขายของพนักงานที่ปฏิบัติงานขาย (PC) และพนักงานที่รักษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอนเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด. *วารสาร Veridian*, 8(2), 1-3.
- ธนต์ สุขวัฒนาวิทย์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าในงานแสดงสินค้าของประชากรในกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7) แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่าน สยามสแควร์*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: อีรฟิล์มและไซเท็กซ์
- ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว. (2559). *กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัยของพนักงานในองค์การ*. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 14(1), 1-16.
- สมาคมประกันชีวิตไทย. (2559). สถานการณ์กับช่องทางการขายประกันชีวิต. *วารสารประกันชีวิต*, 36(153), 53.

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

Corporate Social Responsibility affecting the employee Loyalty of Trax Intertrade
Company Employee of Changan District Roi-Et Province

วิมล สุรจันทร์*

ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทด จำกัด 2) ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทด จำกัด 3) เปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ 4) ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทด จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทด จำกัด จำนวน 307 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ต่างกันมีความจงรักภักดี ต่างกัน สามองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ด้านข้อปฏิบัติด้านแรงงาน ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม และด้านผู้บริโภคนส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านการพัฒนาสังคม ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนำไปสู่ ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการนำแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไปใช้เพื่อสร้างให้พนักงาน เกิดความจงรักภักดี และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

คำสำคัญ : ความรับผิดชอบต่อสังคม ความจงรักภักดีของพนักงาน พนักงานฝ่ายผลิต

Abstract

This research aimed to 1) study corporate social responsibility of Trax Intertrade company Employee of Changan District Roi-Et Province, 2) study the employee loyalty of Trax Intertrade company Employee of Changan District Roi-Et Province, 3) compare the employee loyalty classified by personnel factors and 4) study the impact of corporate social responsibility on the employee loyalty. The samples were 307 staff of Trax Intertrade company and selected by using simple random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, standard deviation, t-test, F-test and regression analysis.

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

The results showed that employee' opinion about corporate social responsibility in overall were at a high level, the employee loyalty in overall was at a high level. Employees in different age, educational level and experience had different loyalties. Three dimensions of corporate social responsibility were labor practices, fair operating practices, and consumers issues affected the employee loyalty with statistical significance at the .01 level, and environment issues and social development affected the employee loyalty with statistical significance at the .05 level. The results of this research led to the suggestions that the organizations should aware of importance of applying social responsibility to motivate the employee loyalty and make successful organizations in operation.

Keywords : Corporate social responsibility, employee loyalty, staff

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเริ่มทวีคูณสูงขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง การที่จะหาแนวทางเพื่อทำให้องค์กรธุรกิจก้าวกระโดดเหนือกว่าคู่แข่งนั้น ผู้บริหารองค์กรควรมีการบริหารจัดการด้วยแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ต่างให้ความสำคัญตระหนักต่อความจำเป็นถึงประโยชน์ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญมีส่วนส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ผู้บริหารองค์กรธุรกิจต้องคำนึงถึงระบบนิเวศที่สมบูรณ์ ความเท่าเทียมกันทางสังคมและธรรมาภิบาลที่ดี องค์กรได้รับการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลที่ดำเนินงานจากองค์กร จะช่วยส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ชื่อเสียงขององค์กร ความสามารถในการดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งพนักงาน หรือสมาชิก ลูกค้า ผู้ว่าจ้าง ผู้ใช้บริการ การรักษาไว้ซึ่งขวัญกำลังใจ ความมุ่งมั่น และการเพิ่มผลผลิตของลูกค้าในมุมมองของนักลงทุน รวมทั้งผู้บริจาค ผู้ให้การสนับสนุน และกลุ่มการเงิน ความสัมพันธ์กับบริษัทส่วนราชการ สื่อ ผู้ส่งมอบ เพื่อนร่วมธุรกิจ และชุมชนที่อาศัยใกล้สถานประกอบการ นับได้ว่าเป็นพื้นฐานการรับผิดชอบต่อสังคม และการสานสัมพันธ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

วรพรรณ เอื้ออากรณ์ (2559 : 20-22) ได้สำรวจความจำเป็นขององค์กรในการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร คือ การสร้างข้อตกลง และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งเป็นการทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายและได้รับผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นการดำเนินกิจการของบริษัทด้วยแนวทางการปฏิบัติ ต่อบุคลากรในองค์กรโดยมีธรรมาภิบาลในองค์กรที่เหมาะสม ด้วยการรักษาสีทิมมนุษยชน มีข้อปฏิบัติกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้แรงงาน ด้วยการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในบริษัท ตลอดจนผู้บริโภค และรวมถึงการพัฒนาชุมชนรอบข้างที่บริษัทประกอบกิจการ ซึ่งเป็นแนวทางของมาตรฐาน ISO 26000 ประกอบด้วย 7 ด้าน (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2553 : 11) ได้แก่ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร (Organization Governance) ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ด้านข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (Fair Operation Practices) ด้านผู้บริโภค (Consumer Issues) และด้านการพัฒนาชุมชน (Social Development)

ดังนั้น เมื่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร ในอนาคตความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่พนักงานกระทำต่อบริษัทด้วยความเต็มใจ เพื่อสร้างประโยชน์ให้บริษัท มี 3 ด้าน (Hoy & Rees, 1974 : 274-275) ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน คือ ความเคารพ การทุ่มเทแรงใจ แรงกาย การเชื่อฟังด้วยการแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ การทำตามหน้าที่การสนับสนุนผลประโยชน์ของบริษัท ด้านการรับรู้ คือ พนักงานมีความตระหนักถึง สิ่งที่ต้องประพฤติต่อบริษัท ในการผลิต

สินค้าไม่ว่าจะเป็นการอุทิศตน ด้วยความเต็มใจโดยการตีความจากสถานการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรู้สึก คือ อารมณ์ของพนักงานที่บ่งบอกว่าพนักงานรู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่ตนปฏิบัติหน้าที่ ในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่ตนปฏิบัติต่อบริษัทในเชิงบวกอย่างยั่งยืน

บริษัท แทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก ให้กับบริษัทชั้นนำ จากการผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพทำให้บริษัทฯ เกิดการขยายตัวด้านธุรกิจอย่างรวดเร็ว จึงได้จัดตั้งบริษัทในเครืออีกหลายบริษัท และได้ขยายฐานการผลิตออกสู่ต่างประเทศ ได้ประกาศนโยบายการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เรื่องสิ่งแวดล้อม ดังนั้น มุ่งเน้นในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดลูกค้าอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดต้องได้รับการแก้ไขอย่างทันที่และเหมาะสม คำนึงถึงการป้องกันและลดการเกิดมลภาวะที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ (บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด, 2559) จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อสร้างความจงรักภักดีของพนักงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้ประกอบการเกิดความตระหนักถึงการรักษามูลค่าที่ดีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรบุคคล สำหรับธุรกิจอื่น ๆ ที่สนใจการนำเอาแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม มาสร้างความจงรักภักดีให้กับพนักงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงาน ของบริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,323 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้การวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 307 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากร เปิดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน (ธีรฤทธิ เอกะกุล, 2543) ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 307 คน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมาย และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ โดย ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย ด้านธรรมาภิบาล จำนวน 4 ข้อ ด้านสิทธิมนุษยชน จำนวน 4 ข้อ ด้านข้อปฏิบัติ ด้านแรงงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 4 ข้อ ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม จำนวน 3 ข้อ ด้านผู้บริโภค จำนวน 4 ข้อ และด้านการพัฒนาสังคม จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การปฏิบัติตนด้านความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำนวน 4 ข้อ ด้านการรับรู้ จำนวน 4 ข้อ และด้านความรู้สึก จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอนี้เกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และวิธีการ ดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเพียงพอต่อกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยแนบพร้อมทั้งแบบสอบถาม ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึง บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 310 ชุด เมื่อครบกำหนด 20 วัน มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตอบกลับจำนวน 307 ชุด รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 20 วัน

3.4 ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติตนด้านความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ใช้สถิติ t-test และอายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน ใช้สถิติ F-test

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์เทรดจำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าผลการวิเคราะห์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บริษัท แท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับการรับรู้
1. ด้านธรรมาภิบาล	4.35	0.55	มาก
2. ด้านสิทธิมนุษยชน	4.25	0.68	มาก
3. ด้านข้อปฏิบัติด้านแรงงาน	4.14	0.78	มาก
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	4.12	0.78	มาก
5. ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม	4.25	0.66	มาก
6. ด้านผู้บริโภค	4.20	0.73	มาก
7. ด้านการพัฒนาชุมชน	4.18	0.76	มาก
โดยรวม	4.21	0.57	มาก

จากตาราง 1 พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 4.35) ด้านสิทธิมนุษยชนและด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.25) และด้านผู้บริโภค ($\bar{X}$ = 4.20)

2. ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

ความจงรักภักดีของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับการปฏิบัติตน
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.26	0.86	มาก
2. ด้านการรับรู้	4.27	0.85	มาก
3. ด้านความรู้สึกรัก	4.19	1.00	มาก
โดยรวม	4.14	1.04	มาก

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการรับรู้ ($\bar{X}$ = 4.27) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{X}$ = 4.26) และด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X}$ = 4.19)

3. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่าพนักงานบริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีความจงรักภักดีโดยรวมไม่ต่างกัน และที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่างกัน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความจงรักภักดีต่างกันเฉพาะด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวม ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหารร้อยเอ็ด

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.799	0.638	0.632	0.60689

a. Predictors: (Constant) พฤติกรรมที่แสดงออก การรับรู้ และความรู้สึก

จากตาราง 3 พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอธิบายความผันแปรของระดับการยอมรับ ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแทร์็กซ์ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 63.80 ด้วยความคลื่อนของการประมาณ 0.60689

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.470	0.200			
1. ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร	0.085	0.054	0.071	1.574	0.116
2. ด้านสิทธิมนุษยชน	0.044	0.048	0.046	0.914	0.361
3. ด้านข้อปฏิบัติด้านแรงงาน	0.214	0.048	0.255	4.455	0.000**
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.112	0.046	0.134	2.432	0.016*
5. ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม	0.139	0.047	0.140	2.979	0.003**
6. ด้านผู้บริโภค	0.171	0.058	0.192	3.074	0.002**
7. ด้านการพัฒนาสังคม	.0107	0.047	0.123	2.253	0.025*

**p< 0.01 *p< 0.05

จากตาราง 4 พบว่าความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านข้อปฏิบัติด้านแรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสิ่งแวดล้อมการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ด้านผู้บริโภค และด้านพัฒนาสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านธรรมาภิบาลขององค์กร และด้านสิทธิมนุษยชน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

อภิปรายผล

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรบริษัทแท็กซี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด อำเภोजังหารจังหวัดร้อยเอ็ด พนักงานมีการรับรู้ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บริษัท แท็กซี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านผู้บริโภค และด้านพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Noraini Aminudin (2013 : 763) ทำการวิจัย เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และการคงอยู่ของพนักงานของโรงแรมสีเขียว พบว่าการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบทางบวกต่อลูกค้าภายนอก แต่ยังส่งผลกระทบทางบวกต่อพนักงานภายในองค์กรโดยจะทำให้พนักงานในองค์กรคงอยู่ ไม่มีการลาออกซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และที่สำคัญเมื่อพนักงานภายในมีความพอใจต่อองค์กร ก็จะส่งผลต่อการแสดงออกซึ่งการสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดี การให้บริการลูกค้าที่ดีขึ้น และ Manuela Weber (2008 : 247) ทำการวิจัย เรื่องกรณีศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร วิธีการวัดผลสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับบริษัท โดยการศึกษาเป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายปัจจัยและผลลัพธ์ที่เกิดจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การศึกษาวิจัยนี้ได้อธิบายให้เห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน โดยความสำเร็จด้านการเงินเห็นได้จากกำไรที่เพิ่มขึ้น

ยอดขายที่สูงขึ้น ส่วนความสำเร็จที่ไม่ใช่ด้านการเงิน วัดได้จากชื่อเสียงขององค์กร การได้รับการยอมรับ และกระบวนการภายในองค์กรทั้งการลดลงของต้นทุน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมุมมอง ของความจงรักภักดีต่อองค์กร และการลดการลาออกทำให้องค์กรลดต้นทุนในการบริหารจัดการองค์กรได้

2. ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด พนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด ส่วนใหญ่มีความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล (2553 : 53) ได้ทำการวิจัย เรื่องความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบ ต่อสังคม พบว่าพนักงานฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และพบว่าปัจจัย ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์การมีผลต่อความผูกพันในระดับสูง นอกจากนั้นลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฯ

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหารจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านข้อปฏิบัติด้านแรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ด้านผู้บริโภค และด้านการพัฒนาสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท แท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อในการอภิปรายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. ด้านข้อปฏิบัติด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดี ของพนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับการนำกฎหมายแรงงานมาใช้ปฏิบัติกับพนักงานอย่างถูกต้องชัดเจน สอดคล้องกับ Jungsun Sunny Kima, Hak Jun Song and Choong-Ki Leec (2016 : 25) ได้ทำการวิจัย เรื่องผลกระทบของความรับผิดชอบต่อสังคม และการตลาดภายในต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการออกจากงาน ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าพนักงานที่รับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การทั้งสองประกอบ ได้แก่ เศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และการกุศล ส่งผลต่อตลาดภายในองค์กร ได้แก่ ระบบการดูแลสวัสดิการ การอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การติดต่อสื่อสารและการจัดการสิ่งสนับสนุน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมคาสโน โดยองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และส่งผลให้การลดลงของความตั้งใจในการออกจากงานของพนักงาน

2. ด้านสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย โปร่ง แสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้อง Noraini Aminudin (2013 : 763) ทำการวิจัย เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการคงอยู่ของพนักงานของโรงแรมสี่เขียว พบว่าการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบทางบวกต่อลูกค้าภายนอก แต่ยังส่งผลกระทบทางบวกต่อพนักงานภายในองค์กรโดยจะทำให้พนักงานในองค์กรคงอยู่ไม่มีการลาออก ซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และที่สำคัญเมื่อพนักงานภายในมีความพอใจต่อองค์กร ก็จะส่งผลต่อการแสดงออกซึ่งการสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดี การให้บริการลูกค้าที่ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี พงศ์ไชยยง (2557: 1181) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทเสนา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) พบว่าความคิดเห็นต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ขณะที่ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

และความคิดเห็นต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าอายุ อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับข้อเสนอแนะในการดำเนินกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทางองค์กรควรกำหนดให้เป็นเครื่องมือด้านการบริหารพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างทั่วถึง และถูกต้อง นอกจากการมุ่งเน้นพัฒนาให้มีความสามารถด้านทักษะความรู้ความชำนาญ แล้วต้องสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์

3. ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ อินเตอร์ เทรต จำกัด มหาชน จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากบริษัทได้สนับสนุนสวัสดิการที่ได้มาตรฐาน ในการปฏิบัติของพนักงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามลักษณะของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของคณะกรรมการกลุ่มความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อพัฒนามาตรฐานการเรียนการสอนและการวิจัยด้านบริหารธุรกิจแห่งประเทศไทย (2555 : 74-75) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม หมายถึง จริยธรรมที่ปฏิบัติขององค์กรหนึ่งที่มีต่ออีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งได้แก่ ผู้ถือหุ้น คู่สัญญาจ้าง ลูกค้า คู่แข่ง และสมาคมวิชาชีพที่องค์กรเป็นสมาชิกอยู่ที่ต้องดำเนินการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและสามารถแสดงภาวะผู้นำ ด้วยการส่งเสริมให้ทุกกิจการที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินงานเช่นกันกับกิจการของตนอย่างเป็นธรรมด้วย

4. ด้านผู้บริโภค มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ อินเตอร์ เทรต จำกัด มหาชน จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากบริษัทที่คำนึงถึงคุณภาพของสินค้าก่อนที่จะส่งมอบให้ลูกค้า หรือผู้บริโภค มีการปรับปรุงมาตรฐานของสินค้าให้มีความเป็นสากล และทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้า เพื่อเป็นประโยชน์ แก่การช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม เพื่อสร้างการบริโภคอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (2553 : 83-96) ได้กล่าวว่า ตาม ISO 26000 ด้านผู้บริโภค หมายถึง ประเด็นที่ผู้บริโภคคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทางด้านการตลาดที่เป็นธรรม การปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัว การเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการที่จำเป็น การดำเนินการกับความต้องการต่าง ๆ ของกลุ่มผู้บริโภคที่ด้อยโอกาส หรือมีความเสี่ยงเปรียบรวมทั้งการให้ความรู้แนวทางสำหรับการคุ้มครองผู้บริโภค ขององค์การสหประชาชาติ (UN Guidelines for Consumer Protection) มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวข้องกับผู้บริโภคต่าง ๆ ของผู้บริโภค และการบริโภคอย่างยั่งยืน

5. ด้านการพัฒนาสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ อินเตอร์ เทรต จำกัด มหาชน จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากบริษัทได้ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักช่วยเหลือสังคมและชุมชน โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน การทำนุบำรุงสถานที่สาธารณะ และการร่วมกิจกรรมงานบุญประเพณีของชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 บริษัทควรกำหนดนโยบาย แผนการบริหารงานด้านข้อปฏิบัติ ด้านแรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ด้านผู้บริโภค และด้านการพัฒนาสังคม ให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จขององค์กรตามที่กำหนดไว้

1.2 บริษัทควรตระหนักถึงการดำเนินงานที่เน้นการดูแลด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และข้อปฏิบัติด้านแรงงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานยังมีความคิดเห็นว่ายังไม่เพียงพอ เพื่อจะช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจและทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเชิงกลยุทธ์ ด้านการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา ด้านทัศนคติ และเน้นการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เพื่อเป็นการหาวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเชิงกลยุทธ์ ที่ได้นำกลยุทธ์ไปใช้ในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนากลยุทธ์ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมขององค์กรเพื่อกำหนดกลยุทธ์นำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการกลุ่มความร่วมมือทางวิชาการ. (2555). *แนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม*. กรุงเทพฯ: เมจิกเพรส.
- เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล. (2553). *ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม*. การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 48. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด จำกัด. (2559). *ประวัติความเป็นมาของบริษัทแท็กซี่ อินเตอร์ เทรด*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2559, จาก <http://203.130.132.172/trax/About.htm>
- พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. 128 ตอนพิเศษ 18: 1-133.
- เรวดี พงศ์ไชยยัง. (2557). *การศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคม (ซีเอสอาร์) ของบริษัท เสนา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) Examine the attitudes of staff towards corporate social responsibility (CSR) of Sena Development Plc. Limited*. การประชุมทางวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี. บริษัท เสนา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน). 1181.
- วรพรรณ เอื้ออาภรณ์. (2559). DNA CSR แบบไทยๆ ตามกระแสโลก บทที่ 9 ความสำคัญและประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. *วารสาร TPA News*, 20(229), 20-22.
- Aminudin, N. (2013). *Corporate social responsibility and employee retention of 'Green' Hotels*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 105, 763-771.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974) Subordinate Loyalty to Immediate Superiors: A Neglected Concept in the study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47, 274-275.
- Kima, J. S., Song & Lee c., C. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32.
- Weber, M. (2008). The business case for corporate social responsibility: A company-level measurement approach for CSR. *European Management Journal*, 26(4), 247-261.

ประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรทางธุรกิจ

The Effectiveness of Managerial Accounting Information Affecting Profitability of Business

สุภาวดี พิณิจ *

กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ **

บทคัดย่อ

ในยุคปัจจุบันเรียกได้ว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการค้าที่เสรีและไร้พรมแดน ทำให้สภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น องค์กรจึงต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น จึงมีการคิดค้นเครื่องมือหรือกลยุทธ์เพื่อให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ก่อให้เกิดความสามารถในการทำกำไร ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างรวมกัน แต่สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ นั่น คือ ข้อมูลสารสนเทศทางบัญชี โดยเฉพาะข้อมูลการบัญชีบริหาร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไร 2) ศึกษาแนวโน้มการใช้ข้อมูลการบัญชีบริหาร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (MAI) จำนวน 122 บริษัท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ และการวิเคราะห์รายจ่ายลงทุนส่งผลต่ออัตรากำไรขั้นต้น 2) แนวคิดและการจัดประเภทต้นทุนและการวิเคราะห์รายจ่ายลงทุนส่งผลต่ออัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี 3) การบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนดราคาโอน การวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ และการวิเคราะห์รายจ่ายลงทุนส่งผลต่ออัตรากำไรสุทธิ 4) แนวโน้มการใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารในอนาคตมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ ข้อมูลการบัญชีบริหาร ความสามารถในการทำกำไร

Abstract

Nowadays, it is known as the era of globalization, causing free trades and limitless effects on the state of economic competitions which tends to be stronger. Thus, business corporates must prepare and adjust themselves to confront any situation which may occur. They need to invent a tool or strategy to provide competitive advantages. This contributes to the ability to make a profit. Moreover, it is necessary to seek tools or strategies for the administration to be successful and to sustainably grow. One important factor is the accounting information system, especially the managerial accounting information. The objectives of this study were 1) to study the effectiveness of managerial accounting information affecting profitability, and 2) to study the trend in employing managerial accounting information in the future. In this study, a constructed questionnaire was used to collect data from 122 companies listed on the Market for Alternative Investment (MAI). The statistic used to analyze the data was the multiple regression analysis at a significant level of .05. It was found as follows; 1) the analysis of data for decision and the analysis of capital expenditure affected the gross profit margin, 2) the concept and cost classification and the analysis of capital expenditure

* นักศึกษา หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

** อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

impacted the earnings before interest and tax margin, 3) the responsibility accounting and transfer pricing, the analysis of data for decision and the analysis of capital expenditure affected the net profit margin, and 4) the biggest trend in applying managerial accounting information in the future was Corporate Social Responsibility (CSR).

Keywords : Effectiveness, Managerial Accounting Information, Profitability

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน เรียกได้ว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการค้าที่เสรีและไร้พรมแดน ทำให้สภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในประเทศหรือระหว่างประเทศ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเปิดโอกาสให้องค์กร มีการผลิตสินค้าและให้บริการใหม่ ๆ ด้วยวิธีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคของการแข่งขันโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์กรต้องให้ความสนใจลูกค้ามากเป็นพิเศษ เนื่องจากความต้องการของลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะฉะนั้นองค์กรและระบบการบริหารจัดการที่ใช้อยู่จึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การจัดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้ข้อมูลบัญชีบริหาร (สุวรรณ หวังเจริญเดช, 2557 : 60-68) องค์กรต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องแสวงหาเครื่องมือหรือกลยุทธ์เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีการเติบโตที่ยั่งยืน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างรวมกัน แต่สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้เลยนั่นคือ ข้อมูลสารสนเทศทางบัญชี โดยเฉพาะข้อมูลการบัญชีบริหาร ข้อมูลทางการบัญชีจัดเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ที่ผู้นำองค์กรต้องการ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน การควบคุม การประเมินผล การตัดสินใจ ตลอดจนการนำไปใช้พัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม (คมกฤษ ภาวศุทธิพันธ์ และสุภาภรณ์ คงสวัสดิ์, 2554 : 125-129)

การบัญชีบริหาร (Managerial Accounting) หมายถึง กระบวนการในการระบุ การประมาณการการวิเคราะห์ การตีความ และเป็นการสื่อสารวัตถุประสงค์ขององค์กร การบัญชีบริหารเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร การดำเนินงาน และยังมี ความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (Ronald, H.W. 2009 : 2) ดังนั้น ข้อมูลทางการบัญชีที่ดีจึงเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน ด้านการบริหารการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการตัดสินใจต่าง ๆ (เบญจมาศ อภิสิทธิ์ภิญโญ, 2557 : 19-20) หากผู้บริหารให้ความสำคัญ ก็จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่ง โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การเติบโตอย่างยั่งยืนและการทำกำไรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ต้องการ จึงต้องมีการควบคุมและการประสานงานจากหลายฝ่ายในองค์กร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของสินค้าและการให้บริการ (จุฑามาน สติพิณลวนิชกุล, 2553 : 90-97) ความสามารถในการทำกำไรเป็นเป้าหมายพื้นฐานที่บริษัทต้องการ หากไม่มีความสามารถในการทำกำไรจะทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ (Hofstrand, D., 2009) ผู้บริหารที่เผชิญกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงมักจะมีความต้องการข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินสำหรับประกอบการตัดสินใจ และในสภาพการแข่งขันที่รุนแรงระบบการคำนวณต้นทุนและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมก็เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ (Theresa, L. & Waterhouse, J.H. 1996 : 137-150) ข้อมูลด้านการบัญชีบริหารจึงมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร หากมีการนำข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีคุณภาพมาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการจัดเก็บข้อมูล

หากมีการจัดเก็บที่เป็นระบบ มีความเป็นปัจจุบันก็จะสามารถนำข้อมูลการบัญชีที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างทันเวลาด้วยความต้องการ นอกจากนี้ ยังนำข้อมูลในอดีตมาใช้คาดคะเนข้อมูลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อช่วยในการวางแผน รวมถึงสามารถสะท้อนถึงผลการดำเนินงาน โดยองค์กรจะทราบความแตกต่างระหว่างแผนงานที่วางไว้กับผลการปฏิบัติงานจริงว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หากกล่าวถึงประโยชน์จากข้อมูลการบัญชีบริหารนั้น มีมากมายหลายแง่มุม ซึ่งล้วนส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรทางธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กร ตลอดจนผู้ที่สนใจนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับข้อมูลการบัญชีบริหารมากขึ้น โดยการนำข้อมูลการบัญชีบริหารไปใช้เพื่อเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขันและความสามารถในการทำกำไร นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดความมั่งคั่งสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไร
2. เพื่อศึกษาแนวโน้มการใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ จำนวน 122 บริษัท โดยกลุ่มประชากรต้องมีสถานดำรงอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559)

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้เลือกจากประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตามหลักวิชาการที่ว่าด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 94 บริษัท นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาเทียบสัดส่วนแบ่งตามกลุ่มอุตสาหกรรม (8 กลุ่ม) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะกระจาย และครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือวิธีจับฉลาก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสในการถูกเลือกเท่ากัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการศึกษาประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรทางธุรกิจ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัท

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของบริษัท ใช้แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหาร และความสามารถในการทำกำไร ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ด้วยค่าคะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้ เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามในการวิจัย ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรง และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) โดยตรงจากผู้บริหารบริษัทของกลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 10 ชุด (10% ของกลุ่มตัวอย่าง) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) (Lee, C.J. 1946: 475-494) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.832 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านย่อยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.780-0.881 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Jum, N.C., 1978)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 94 ฉบับ ทางไปรษณีย์ โดยแนบซองจดหมายพร้อมติดแสตมป์ตอบกลับไปกับแบบสอบถาม และหลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ไปยังกลุ่มตัวอย่างทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์กลับมา

5. ตัวแบบสมการถดถอยเชิงพหุ

1. $GPM = \beta_0 + \beta_1 CO + \beta_2 CVP + \beta_3 ABC + \beta_4 BUD + \beta_5 RT + \beta_6 AND + \beta_7 ANI + \beta_8 SMA + \varepsilon$
2. $EBIT = \beta_0 + \beta_1 CO + \beta_2 CVP + \beta_3 ABC + \beta_4 BUD + \beta_5 RT + \beta_6 AND + \beta_7 ANI + \beta_8 SMA + \varepsilon$
3. $EBITDA = \beta_0 + \beta_1 CO + \beta_2 CVP + \beta_3 ABC + \beta_4 BUD + \beta_5 RT + \beta_6 AND + \beta_7 ANI + \beta_8 SMA + \varepsilon$
4. $NPM = \beta_0 + \beta_1 CO + \beta_2 CVP + \beta_3 ABC + \beta_4 BUD + \beta_5 RT + \beta_6 AND + \beta_7 ANI + \beta_8 SMA + \varepsilon$
5. $ROA = \beta_0 + \beta_1 CO + \beta_2 CVP + \beta_3 ABC + \beta_4 BUD + \beta_5 RT + \beta_6 AND + \beta_7 ANI + \beta_8 SMA + \varepsilon$
6. $ROE = \beta_0 + \beta_1 CO + \beta_2 CVP + \beta_3 ABC + \beta_4 BUD + \beta_5 RT + \beta_6 AND + \beta_7 ANI + \beta_8 SMA + \varepsilon$

โดยที่	CO	แทน แนวคิดและการจัดประเภทต้นทุน
	CVP	แทน การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณและกำไร
	ABC	แทน ระบบต้นทุนฐานกิจกรรม
	BUD	แทน การวางแผนจากงบประมาณ
	RT	แทน การบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนดราคาโอน
	AND	แทน การวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ
	ANI	แทน การวิเคราะห์รายจ่ายลงทุน
	SMA	แทน เครื่องมือการบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์
	GPM	แทน อัตรากำไรขั้นต้น
	EBIT	แทน อัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี
	EBITDA	แทน อัตรากำไรก่อนดอกเบี้ย ภาษี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย
	NPM	แทน อัตรากำไรสุทธิ
	ROA	แทน อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์
	ROE	แทน อัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น
	β_0	แทน ค่าคงที่
	$\beta_{1,2,3,4,5,6,7,8}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	ε	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลของบริษัท โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นร้อยละ (Percentage)

6.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการบัญชีบริหาร และความสามารถในการทำกำไร โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งมองในแง่ของความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity Check) โดยใช้ค่าสถิติ 2 ตัว คือ Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF)

6.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผล

จากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 94 ฉบับ ได้รับตอบกลับมาจำนวน 75 ฉบับ จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 ราย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและประสบการณ์ทำงาน สรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เพศชายมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 และเพศหญิงมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด คือ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามากที่สุด คือ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชีมากที่สุด คือ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 รองลงมา คือ ตำแหน่งกรรมการบริษัท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 ตำแหน่งกรรมการบริหาร มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และดำรงตำแหน่งอื่นๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 มีประสบการณ์ทำงาน 21-25 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

2. วิเคราะห์ข้อมูลของบริษัท

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 ราย ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน กลุ่มอุตสาหกรรมและระยะเวลาดำเนินธุรกิจตั้งแต่เริ่มจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ สรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ทุนจดทะเบียนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มากที่สุดคือ 201-400 ล้านบาท จำนวน 31 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 41.33 รองลงมา คือ ทุนจดทะเบียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 200 ล้านบาท จำนวน 15 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.00 ทุนจดทะเบียน 601-800 ล้านบาท จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12.00 ทุนจดทะเบียน 401-600 ล้านบาท จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 10.67 ทุนจดทะเบียน 801-1,000 ล้านบาท จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.00 และทุนจดทะเบียน มากกว่า 1,000 ล้านบาท จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6.67 และมีผู้ไม่ระบุจำนวนทุนจดทะเบียน จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 1.33

2.2 กลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด คือ กลุ่มบริการ จำนวน 23 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 30.67 รองลงมา คือ กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 21 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 28.00 กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 13.33 กลุ่มทรัพยากร จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12.00 กลุ่มเทคโนโลยี จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 5.33 กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 4.00 กลุ่มธุรกิจการเงิน จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 2.67

2.3 ระยะเวลาดำเนินธุรกิจตั้งแต่เริ่มจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ส่วนใหญ่ดำเนินมาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 30 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ 11-20 ปี จำนวน 25 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 33.33 ดำเนินธุรกิจ 21-30 ปี จำนวน 14 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18.67 ดำเนินธุรกิจ 31-40 ปี จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.00

3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดย

3.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หากตัวแปรใดมีความสัมพันธ์เกินกว่า 0.80 จะเกิดปัญหาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามตาราง 1 พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.026 - 0.689 ซึ่งไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

Pearson Correlation										
	CO	CVP	ABC	BUD	RT	AND	ANI	SMA	Mean	SD
CO	1	.503**	.026	.453**	.618**	.466**	.568**	.210	3.85	0.42
CVP	.503**	1	.203	.316**	.245	.301*	.472**	.316**	3.89	0.53
ABC	.026	.203	1	.103	.087	.413*	.217	.274	3.93	0.66
BUD	.453**	.316**	.103	1	.375*	.534**	.380**	.381**	3.73	0.56
RT	.618**	.245	.087	.375*	1	.243	.147	.176	3.58	0.53
AND	.466**	.301*	.413*	.534**	.243	1	.689**	.418**	3.79	0.57
ANI	.568**	.472**	.217	.380**	.147	.689**	1	.445**	3.68	0.50
SMA	.210	.316**	.274	.381**	.176	.418**	.445**	1	3.67	0.37

โดยที่	CO	แทน แนวคิดและการจัดประเภทต้นทุน
	CVP	แทน การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณและกำไร
	ABC	แทน ระบบต้นทุนฐานกิจกรรม
	BUD	แทน การวางแผนจากงบประมาณ
	RT	แทน การบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนดราคาโอน
	AND	แทน การวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ
	ANI	แทน การวิเคราะห์รายจ่ายลงทุน
	SMA	แทน เครื่องมือการบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์
	Mean	แทน ค่าเฉลี่ย
	SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity Check) เพื่อตรวจสอบตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพราะมีผลต่อการวิเคราะห์ถดถอยทำให้ผลการวิเคราะห์มีความคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง โดยใช้ค่าสถิติ 2 ตัว คือ Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.1 และ Variance Inflation Factor (VIF) ควรมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งจะไม่เกิดปัญหาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) จากการทดสอบตามตารางที่ 2 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.127–0.432 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 2.316–7.878 ซึ่งไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

ตาราง 2 ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
แนวคิดและการจัดประเภทต้นทุน	0.326	3.064
การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณ และกำไร	0.289	3.460
ระบบต้นทุนฐานกิจกรรม	0.432	2.316
การวางแผนจากงบประมาณ	0.376	2.661
การบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนดราคาโอน	0.358	2.791
การวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ	0.196	5.102
การวิเคราะห์รายจ่ายลงทุน	0.127	7.878
เครื่องมือการบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์	0.133	7.517

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การศึกษาประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรทางธุรกิจ โดยทดสอบสมมติฐาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1 ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรขั้นต้น พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.809 แสดงว่าข้อมูลการบัญชีบริหารสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรขั้นต้นได้ร้อยละ 80.90 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารในภาพรวมไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรขั้นต้น (sig. = 0.150) แต่เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่าด้านการวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ ($\text{sig.} = 0.022$) และด้านการวิเคราะห์รายจ่ายลงทุน ($\text{sig.} = 0.033$) ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรขั้นต้น

4.2 ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.911 แสดงว่าข้อมูลการบัญชีบริหารสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษีได้ร้อยละ 91.10 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารในภาพรวม ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี ($\text{sig.} = 0.028$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านแนวคิดและการจัดประเภทต้นทุน ($\text{sig.} = 0.047$) และด้านการวิเคราะห์รายจ่ายลงทุน ($\text{sig.} = 0.036$) ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี

4.3 ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยภาษี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.777 แสดงว่าข้อมูลการบัญชีบริหารสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ย ภาษี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่ายได้ร้อยละ 77.70 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารในภาพรวมไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ย ภาษี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย ($\text{sig.} = 0.204$)

4.4 ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรสุทธิ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.843 แสดงว่าข้อมูลการบัญชีบริหารสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรสุทธิได้ร้อยละ 84.30 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารในภาพรวมไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรสุทธิ ($\text{sig.} = 0.099$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนดราคาโอน ($\text{sig.} = 0.050$) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ ($\text{sig.} = 0.023$) และด้านการวิเคราะห์รายจ่ายลงทุน ($\text{sig.} = 0.029$) ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรสุทธิ

4.5 ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรผลตอบแทนจากสินทรัพย์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.506 แสดงว่าข้อมูลการบัญชีบริหารสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำกำไร ด้านอัตรากำไรผลตอบแทนจากสินทรัพย์ได้ร้อยละ 50.60 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารในภาพรวมไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไร ด้านอัตรากำไรผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ($\text{sig.} = 0.726$)

4.6 ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหาร ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.733 แสดงว่าข้อมูลการบัญชีบริหารสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำกำไร ด้านอัตรากำไรผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้นได้ ร้อยละ 73.30 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหารในภาพรวมไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น ($\text{sig.} = 0.285$)

5. วิเคราะห์แนวโน้มการใช้ข้อมูลการบัญชีบริหาร

บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีแนวโน้มการใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารในอนาคต ดังนี้

5.1 แนวคิดและการจัดประเภทต้นทุน ในส่วนของวิธีการวัดต้นทุนมีแนวโน้มใช้ระบบต้นทุนจริง (Actual Cost System) มากที่สุด ร้อยละ 93.33 รองลงมา คือ ระบบต้นทุนมาตรฐาน (Standard Cost System) ร้อยละ 78.67 และต้นทุนปกติ (Normal Cost System) ร้อยละ 34.67 ในขณะที่วิธีการคิดต้นทุนมีแนวโน้มใช้วิธีการบัญชีต้นทุนรวม (Full Costing) หรือต้นทุนคิดเข้างาน (Absorption Costing) มากที่สุด ร้อยละ 94.67 รองลงมา คือ วิธีการบัญชีต้นทุนผันแปร (Variable Costing) หรือต้นทุนทางตรง (Direct Costing) ร้อยละ 82.67

5.2 การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณและกำไร มีแนวโน้มใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุน ปริมาณ และกำไร (Cost Volume Profit Analysis: CVP) มากที่สุด ร้อยละ 92.00 รองลงมาคือ จุดคุ้มทุน (Break Even Point) ร้อยละ 73.33

5.3 ระบบต้นทุนฐานกิจกรรม มีแนวโน้มใช้ระบบต้นทุนฐานกิจกรรม (Activity-Based Costing: ABC) มากถึงร้อยละ 54.67

5.4 การวางแผนจากงบประมาณ มีแนวโน้มใช้งบประมาณยืดหยุ่น (Flexible Budgeting) มากที่สุด ร้อยละ 89.33 รองลงมาคือ งบประมาณคงที่ (Static Budgeting) ร้อยละ 16.00

5.5 การบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนดราคาโอน มีแนวโน้มใช้การบัญชีตามความรับผิดชอบ (Responsibility Accounting) มากที่สุด ร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ การกำหนดราคาโอน (Transfer Pricing) ร้อยละ 10.67

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ มีแนวโน้มใช้การตัดสินใจรับคำสั่งซื้อพิเศษหรือไม่มากที่สุดร้อยละ 56.00 รองลงมาคือ การยกเลิกผลิตภัณฑ์หรือส่วนงานที่ให้ผลขาดทุน ร้อยละ 53.33 การผลิตเองหรือซื้อจากบุคคลภายนอก ร้อยละ 32.00 การตัดสินใจปิดโรงงานชั่วคราว ร้อยละ 24.00 และการตัดสินใจขายพื้นที่หรือผลิตต่อ ร้อยละ 14.67

5.7 การวิเคราะห์รายจ่ายลงทุน มีแนวโน้มใช้วิธีอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return: IRR) และวิธีดัชนีความสามารถในการทำกำไร (Profitability Index: PI) มากที่สุด ร้อยละ 84.00 รองลงมาคือ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment: ROI) ร้อยละ 80.00 ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period Method) ร้อยละ 77.33 และวิธีมูลค่าปัจจุบัน (Net Present Value Method: NPV) ร้อยละ 76.00

5.8 เครื่องมือการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีแนวโน้มใช้ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility: CSR) มากที่สุด ร้อยละ 96.00 รองลงมาคือ การบัญชีเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Accounting) ร้อยละ 93.33 การวัดเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking) ร้อยละ 93.33 ต้นทุนเป้าหมาย (Target Costing) ร้อยละ 85.33 การวัดผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecard) ร้อยละ 78.67 โซ่แห่งคุณภาพ (Value Chain) ร้อยละ 73.33 ระบบการบริหารโดยกิจกรรม (Activity Based Management: ABM) ร้อยละ 69.33 การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) ร้อยละ 66.67 งบประมาณฐานกิจกรรม (Activity-Based Budgeting: ABB) ร้อยละ 54.67 การจัดการต้นทุนเพื่อคุณภาพ (Cost Quality Management) ร้อยละ 48.00 การปรับรื้อระบบ (Re-engineering) ร้อยละ 41.33 ระบบการผลิตแบบลีน (Lean Manufacturing) ร้อยละ 41.33 การบริหารที่เน้นมูลค่า (Value Based Management: VBM) ร้อยละ 29.33 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added: EVA) ร้อยละ 28.00 มูลค่าเพิ่มทางการตลาด (Market Value Added: MVA) ร้อยละ 26.67 ทฤษฎีข้อจำกัด (Theory of Constraints) ร้อยละ 26.67 ระบบการผลิตแบบทันเวลา (Just-In-Time Manufacturing System: JIT) ร้อยละ 14.67 การวางแผนเกี่ยวกับปริมาณสินค้าแบบคัมบัง (Kanban system) ร้อยละ 5.33 และการบริหารจัดการแบบ Six Sigma ร้อยละ 2.67

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของข้อมูลการบริหารด้านแนวคิดและการจัดประเภทต้นทุน ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษีในเชิงบวก วิธีการวัดต้นทุนหรือวิธีการคิดต้นทุน จะส่งผลต่ออัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษีแตกต่างกัน เพราะค่าที่ได้ในแต่ละวิธีจะแตกต่างกัน จึงมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้สำหรับการวางแผน การควบคุมและการตัดสินใจของฝ่ายบริหารที่แตกต่างกันตามไปด้วย ดังนั้นต้องเลือกให้เหมาะกับธุรกิจและสถานการณ์ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้

2. ประสิทธิภาพของข้อมูลการบริหารด้านการบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนดราคาโอนส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรสุทธิในเชิงลบ อาจกล่าวได้ว่า การบัญชีตามความรับผิดชอบและการกำหนด

ราคาโอน เป็นการวิเคราะห์เฉพาะหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดูประสิทธิภาพการดำเนินงาน ไม่ได้มองภาพรวมทั้งองค์กร ดังนั้น ควรนำผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยมาประเมินผลรวมกัน เพื่อให้ได้ภาพรวมขององค์กร เป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้บริหารทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากพบผลต่างที่ไม่ดีจะได้ดำเนินการแก้ไข หรือรวบรวมสาเหตุในผลต่างที่เกิดขึ้นมาใช้ในการวางแผนต่อไป

3. ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหาร ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไร ด้านอัตรากำไรขั้นต้นและด้านอัตรากำไรสุทธิในเชิงลบ อาจกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีเพื่อการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตเองหรือซื้อจากบุคคลภายนอก การตัดสินใจรับคำสั่งซื้อพิเศษหรือไม่ การยกเลิกผลิตภัณฑ์หรือส่วนงานที่ให้ผลขาดทุน การตัดสินใจขายพื้นที่หรือผลิตต่อ และการตัดสินใจปิดโรงงานชั่วคราว ซึ่งล้วนส่งผลต่อกำไรทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นรายได้ ต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งหากไม่มีการวิเคราะห์หรือตัดสินใจใด ๆ เลย ก็ย่อมส่งผลต่อกำไร ดังนั้น จึงต้องมีการวิเคราะห์เพื่อทบทวนการดำเนินงานขององค์กรว่ายังมีประสิทธิภาพอยู่หรือไม่ อีกทั้งการตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ ซึ่งก็มีแหล่งที่มาทั้งจากภายในและภายนอก

4. ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหาร ด้านการวิเคราะห์รายจ่ายลงทุนส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไร ด้านอัตรากำไรขั้นต้น ด้านอัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี และด้านอัตรากำไรสุทธิในเชิงบวก เป็นการวิเคราะห์โครงการที่จะลงทุน เมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาวางแผน รวมถึงศึกษาความเป็นไปได้ โอกาสที่จะขาดทุนย่นน้อยลง เพราะมีการประเมินทั้งด้านรายได้ ต้นทุน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงคำนึงถึงผลตอบแทนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหาร บางส่วนที่ไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไร ไม่ว่าจะเป็นด้านอัตรากำไรขั้นต้น อัตรากำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี อัตรากำไรก่อนดอกเบี้ย ภาษี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์และอัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น อาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้เรียนรู้ข้อจำกัดและประโยชน์ของการบัญชีบริหารทั้งแบบดั้งเดิมและแบบใหม่ เพื่อให้สามารถเลือกและนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงระบบข้อมูลที่ใช้อยู่ ควบคู่ความรู้เรื่องการบัญชีบริหาร ดังนั้น สิ่งสำคัญ คือ ต้องมีการผสมผสานระหว่างการวางกลยุทธ์ การบริหารจัดการ การบริหารงบประมาณและการบริหารต้นทุน รวมอยู่ในกระบวนการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (จุฑามน สิทธิพลนิชกุล, 2553 : 90-97) นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารสารสนเทศทางการบัญชีของผู้บริหาร คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยลักษณะของปัญหา และปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะของผู้ใช้และคุณภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารสารสนเทศทางการบัญชีของผู้บริหาร ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรที่มีเครื่องมือการบัญชีบริหารอยู่แล้ว สามารถใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ (วรรณนิมล ศรีหิรัญ, 2553 : 54-63) ด้วยผู้บริหารมีความรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อีกทั้งลักษณะธุรกิจก็มีองค์ประกอบและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน การรับรู้ถึงประสิทธิผลของข้อมูลการบัญชีบริหาร ก็ย่อมแตกต่างกันไป หากผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ตรงตามสถานการณ์ของธุรกิจ และตัวผู้บริหารเองก็มีความเข้าใจข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับนั้นย่อมมีประสิทธิผลสามารถส่งผลต่อการดำเนินงานได้ ไม่ว่าจะเป็นศักยภาพในการแข่งขันและการทำกำไร (Friederike, W. & Dorothea, G., 2011 : 91-135) ข้อมูลที่ได้จากการบัญชีบริหารต้องมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังจะตัดสินใจ มีความถูกต้อง ทันต่อเวลาในการนำไปใช้งาน มีความกระชับและเข้าใจง่าย (คมกฤษ ภาวศุทธิพันธ์ และสุภาภรณ์ คงสวัสดิ์, 2554 : 125-129)

ปัจจัยสำคัญนอกจากข้อมูลก็คือสถานการณ์แวดล้อมและผู้บริหาร เพราะการพิจารณาทางออกที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารไม่มีวิธีใดดีที่สุด แต่สถานการณ์นั้นจะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใดในสถานการณ์เช่นนั้น ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ควรพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคคล

ระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการและการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หรือความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร (ปัญญาพร ศรีชนาพันธ์, 2555 : 37-48) ดังนั้นเมื่อมีการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจจึงควรคำนึงถึงสถานการณ์ด้วย

อีกทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมาก การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารจึงต้องการความรวดเร็ว และทันต่อความต้องการ มากขึ้น หากนักบัญชีบริหารยังไม่ปรับตัว และเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลการบัญชีบริหาร ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อความต้องการ ข้อมูลการบัญชีบริหารก็จะเป็นไม่มีความสำคัญเลย (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2557 : 11-13) จะเห็นได้ว่านอกจากข้อมูลที่มีความสำคัญแล้ว บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บ จัดทำข้อมูลก็มีความสำคัญ เช่นเดียวกัน เพราะหากบุคลากรไม่นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ออกรายงาน ข้อมูลที่มีอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อะไรเลย รวมถึงผู้ใช้ ข้อมูลเองก็ต้องมีความเข้าใจในข้อมูล เพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ไม่สำคัญผิดในสาระสำคัญของข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาปัจจัยที่อาจเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการนำบัญชีบริหารมาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ไม่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพของข้อมูลการบัญชีบริหาร
2. ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรทางธุรกิจ
4. นอกจากเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว อาจใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ละเอียดและรอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คมกฤษ ภาวทุทธิพันธ์ และสุภาภรณ์ คงสวัสดิ์. (2554). การบัญชีบริหาร : บทบาทสำคัญในฐานะ เครื่องมือสำหรับผู้นำองค์กร ยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 31(3), 125-129.
- จุฑามาน สิทธิพลนิขกุล. (2553). วิวัฒนาการของการบัญชีบริหารสู่การเปลี่ยนแปลงในมุมมองสำหรับผู้บริหาร. *วารสารวิชาชีพ บัญชี*, 6(17), 90-97.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). *ข้อมูลบริษัท/หลักทรัพย์*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2561, จาก <https://www.set.or.th/th/company/companylist.html>
- เบญจมาศ อภิสิทธิ์ธิญญ. (2557). *การบัญชีเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1898).
- ปัญญาพร ศรีชนาพันธ์. (2555). รูปแบบความเป็นผู้นำ ระบบการบัญชีบริหารและการดำเนินงานการบริหารจัดการ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 1(1), 37-48.
- วรรณวิมล ศรีศิริ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการใช้สารสนเทศทางการบัญชีของผู้บริหารในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย. โครงการวิจัย คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุวรรณ หวังเจริญเดช. (2557). กลยุทธ์การบริหารต้นทุนในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารนักบริหาร*, 34(1), 60-68.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2557). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- Cronbach, Lee J. (1946). Response sets and test validating. *Educational and Psychological Measurement*, 6(4), 475-494.
- Don Hofstrand. (2009). *Understanding Profitability*. (Online). Available : <https://www.extension.iastate.edu/agdm/wholefarm/html/c3-24.html>

- Hilton, Ronald W. (2009). *Managerial Accounting*. New York: McGraw-Hill.
- Libby, Theresa & John, Waterhouse H. (1996). Predicting change in management accounting Systems. *Journal of Management Accounting Research*, 8, 137-150.
- Nunnally, Jum C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Wall, Friederike & Greiling, Dorothea. (2011). Accounting Information for Managerial Decision-Making in Shareholder Management Versus Stakeholder Management. *Review of Managerial Science*, 5(2), 91-135.
- Taro, Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publication.

สมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3-4 ดาว

จังหวัดขอนแก่น ในการเป็นแรงงานมีทักษะในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Professional Competencies and Personality Characteristics of Three-Four Star Hotel

Chefs in Khon Kaen for Skilled Labors in the ASEAN Economic Community

เครือจิต เจริญแสน *

ปรีดา ไชยา **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3 - 4 ดาวในจังหวัดขอนแก่นในการเป็นแรงงานมีทักษะในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นในการเตรียมความพร้อม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของผู้ประกอบอาหารของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดขอนแก่น ให้มีสมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพในการเป็นแรงงานมืออาชีพในระดับสากล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามสะดวกจากผู้ประกอบอาหารโรงแรม 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 331 คน และใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์หาคูณ และความถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะวิชาชีพด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านวิชาการ ด้านความสามารถในที่ทำงาน ด้านเทคนิค และสมรรถนะวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะวิชาชีพโดยรวมมีอิทธิพลต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคนิค ส่วนอีก 3 ด้านไม่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารโรงแรม

คำสำคัญ : สมรรถนะวิชาชีพ ลักษณะบุคลิกภาพ ผู้ประกอบอาหารโรงแรม

Abstract

This study aims to investigate professional competencies and personality characteristics of the 3-4 star hotel chefs in Khon Kaen for being a skilled labor in the ASEAN Economic Community. The study highlights the need for the preparation on quality improvement and enhancement of the chefs working in the hotels in Khon Kaen province so that they could develop the professional competencies and personality characteristics of an international skilled labor. The questionnaire was constructed for convenient data collection from 331 chefs in 3-4 star hotels in Khon Kaen. Percentage, mean score, and standard deviation, *t*-test, *f*-test (ANOVA), Multiple Correlation analysis and Multiple Regression analysis were used to analyze basic data and statistically test the hypotheses of the study respectively. The findings indicate that all competency factors of personal effectiveness, academics, workplace, technical skills, and overall competency were positively correlated with the chefs' personality characteristics statistically significant at the level of .05. Significantly, the overall competency factor was

* นิติคมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

found to be the most powerful variable on the personality characteristics of the chefs, followed by the academic competency factor, but none of any effect was found from the other three competencies.

Keywords: Professional competencies, Personality characteristics, Hotel chefs, Khonkaen, ASEAN

Keywords : Professional competencies, Personality characteristics, Hotel chefs

บทนำ

อุตสาหกรรมบริการด้านอาหารของประเทศไทยมีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งกำลังมีการเติบโตและการลงทุนเพื่ออนาคต และประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในความเป็นผู้นำด้านการให้บริการ โดยเฉพาะในด้านการบริการอาหารของโลก เพื่อเตรียมความพร้อมแก่คนรุ่นใหม่เข้าสู่การทำงานในอุตสาหกรรมบริการ และมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมบริการ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมที่พักและโรงแรมที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็วของประเทศไทย ทั้งในระดับนานาชาติและระดับภูมิภาค การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินลงทุน รวมถึงแรงงานฝีมือ จะเป็นไปโดยเสรีมากขึ้นนั้น ยิ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดให้ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่จะเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระดับอาเซียน เพื่อรองรับทั้งโอกาสและความท้าทายจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคตต่อไป (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559; สำนักงานส่งเสริมการจัดการประชุมและนิทรรศการ, 2559)

การศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมและสมรรถนะด้านวิชาชีพของผู้ให้บริการด้านอาหาร โดยเฉพาะในส่วนของธุรกิจโรงแรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมดังกล่าว เพื่อให้สถาบันการศึกษาด้านการให้บริการและสถานประกอบการธุรกิจบริการ สามารถเข้าใจและทราบถึงสมรรถนะด้านวิชาชีพของการให้บริการด้านอาหาร ของการเป็นนักบริการที่มีความรู้ และทักษะความสามารถตรงตามข้อตกลงของคุณสมบัติวิชาชีพการท่องเที่ยว (MRA : Mutual Recognition Arrangements) ในการเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือในด้านดังกล่าว เพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายเป็นแรงงานเสรี (Free Flow Labor) ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งสมรรถนะวิชาชีพในการศึกษาในครั้งนี้ หมายถึง การให้บริการวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวที่จะหมายถึง บุคคลหรือแรงงานที่มี หรือถือสัญชาติไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยที่จะมีการรับรองวิชาชีพจากคณะกรรมการกำหนดคุณสมบัติวิชาชีพ ด้านการท่องเที่ยวในการประเมินคุณสมบัติสมรรถนะวิชาชีพ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2559) การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพ ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะในส่วนของผู้ให้บริการด้านอาหารของอุตสาหกรรมที่พักและโรงแรม จึงมีความจำเป็นอย่างมากในปัจจุบันโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้เข้มแข็งอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละภูมิภาค ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งยังมีการศึกษาอยู่อย่างจำกัดในประเทศไทย โดยเฉพาะในส่วนของจังหวัดต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค (กรมประชาสัมพันธ์, 2556)

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดหนึ่งในส่วนของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีศักยภาพทางด้านธุรกิจบริการและธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรม และที่สำคัญในปัจจุบันจังหวัดขอนแก่นกำลังจะทำให้เป็นศูนย์กลางการประชุมและสัมมนาของประเทศไทยและของอาเซียน เพราะเป็นจังหวัดที่มีศูนย์กลางทางการค้า ศูนย์การประชุม และศูนย์การศึกษา และเป็นจุดหมายยอดนิยมสำหรับนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเพื่อสัมผัสวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีแบบดั้งเดิมของอีสาน และจากการเปิดภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภาคเอกชนเห็นศักยภาพการท่องเที่ยวระดับลุ่มแม่น้ำโขงที่ขอนแก่นสามารถเป็นศูนย์กลางการเดินทางท่องเที่ยวระดับภูมิภาคนี้ได้ (โพส্তুเคย, 2559) ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ขอนแก่นต้องมีความพร้อมทั้งด้านการรองรับนักท่องเที่ยวทั้งในด้านแหล่งท่องเที่ยวและโรงแรม แต่รวมไปถึงธุรกิจห้องอาหารตามภัตตาคารหรือโรงแรม เนื่องจากเมื่อมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมบริการ จึงมีส่วนให้ผู้เดินทางมาต้องเข้าใช้บริการ

ประกอบกับความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการที่เกี่ยวข้องในจังหวัดดังกล่าว ก็ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ธุรกิจศูนย์ประชุมและศูนย์แสดงสินค้ายังสามารถขยายตัวในต่างจังหวัดได้เป็นอย่างดี (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559; สสปน, 2559)

จากการที่จังหวัดขอนแก่นมีศักยภาพทั้งทางด้านการให้การศึกษาด้านการท่องเที่ยวและบริการ และมีสถานประกอบการในการรองรับผู้ที่เดินทางมาร่วมกิจกรรมทางธุรกิจ และการท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการให้บริการของธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรมในเกือบทุก ๆ ด้าน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559; สสปน, 2559) เพราะสมรรถนะการทำงานของผู้ให้บริการอาหารในธุรกิจที่พักและโรงแรมเป็นสิ่งแสดงถึงความเป็นมืออาชีพที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานผ่านไปได้ด้วยดี และควรให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าทักษะด้านอื่น ๆ และยังส่งผลถึงภาพลักษณ์โดยรวมของสถานประกอบการและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการได้ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่จะเป็นแรงงานที่มีทักษะวิชาชีพในอาเซียน โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการวิชาชีพที่จะประสบความสำเร็จ ก็จะมีทักษะของการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพเป็นตัวกำหนด (Kaur I., 2017) อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการและสถานศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะวิชาชีพการท่องเที่ยวของไทย ให้สอดคล้องกับข้อตกลงร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวของอาเซียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งยังมีการศึกษาในประเด็นดังกล่าวอย่างจำกัด โดยเฉพาะกับผู้ประกอบอาหารของโรงแรมในจังหวัดขอนแก่น

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น การที่ประเทศไทยเน้นการวัดคุณภาพคน และโอกาสในการศึกษาต่อจากผู้จบการศึกษาตรงตามสายอาชีพเป็นหลัก จึงทำให้โอกาสการเรียนรู้ของคนไทยอยู่ในกรอบที่จำกัด ผู้ที่ไม่มีโอกาสได้เรียนตามระบบจึงยากที่จะได้เข้ามาเรียนรู้และศึกษาตามสายอาชีพนั้น จากสาเหตุและปัญหาดังกล่าว จึงเป็นที่มาของความจำเป็นในการยกระดับและพัฒนาแรงงานในสายอาชีพต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน สามารถต่อยอดทางการพัฒนาทักษะแรงงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะวิชาชีพกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะวิชาชีพที่มีต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบอาหารของโรงแรมระดับ 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น แต่ไม่มีการระบุจำนวนของตำแหน่งงานดังกล่าวที่แน่ชัดจึงไม่สามารถระบุจำนวนแต่ละตำแหน่งที่แน่นอนได้ มีแต่เพียงระบุว่าผู้ประกอบอาหารโดยรวมเป็นจำนวน 645 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 36 โรงแรม (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารเทศบาลนครขอนแก่น, 2558) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบอาหารของโรงแรมระดับ 3-4 ดาว ในจังหวัดขอนแก่น เช่น ตำแหน่ง พนักงานครัวหัวหน้า แผนกครัวต่าง ๆ และจากการที่ไม่มีสถิติที่ระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ได้จำนวนคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ จึงคัดเลือกตัวอย่างแบบสะดวก อีกทั้งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยรวมโดยใช้เกณฑ์การเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (2003) ได้จำนวน 242 คน และเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตอบกลับมาที่สมบูรณ์และเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ โดยวิธีโควตาจาก 20 โรงแรม ได้โรงแรมละ 20 คน

อย่างละเท่า ๆ กัน โดยแต่ละโรงแรมจะแบ่งการเก็บข้อมูลอย่างละ 5 คน จากครัวเย็น ครัวร้อน ครัวหลัก และครัวเบเกอร์
อย่างละเท่ากัน เพื่อให้เกิดการกระจายข้อมูลและมีโอกาสตอบแบบสอบถามเท่ากัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างตามความมุ่งหมายและ
กรอบแนวความคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นสำหรับหัวหน้าและพนักงานแผนกครัว แบบสอบถามแผนกครัว แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ดังนี้ คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสมรรถนะวิชาชีพของผู้ประกอบอาหาร
ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลส่วนบุคคล ด้านวิชาการ ด้านในที่ทำงาน และด้านเทคนิค ใช้มาตราวัด 5 ระดับ หรือ Five-Likert
Scales คือ ระดับการให้คะแนนความสำคัญน้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด และตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพของ
ผู้ประกอบอาหารประกอบด้วยมิติทางสังคม มิติทางนวัตกรรม มิติความยืดหยุ่นและการตระหนักรู้ และมิติมุ่งเน้นผลงาน
ใช้มาตราวัด 5 ระดับ หรือ Five-Likert Scales คือ ระดับการให้คะแนนความสำคัญน้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถาม
ทั้ง 2 ปัจจัยสมรรถนะวิชาชีพและบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหาร ได้ค่า Alpha มากกว่า 0.7 และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
(Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item–Total Correlation ซึ่งทุกปัจจัยรายข้อในแบบสอบถามทั้ง 2 ปัจจัยสมรรถนะ
วิชาชีพ และบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารได้ค่าตามที่กำหนดไว้คือมากกว่า 0.4 ซึ่งเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
ต่อไป (Ryan, 1995)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือราชการจากคณะกรรมการท่องเที่ยว
และการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการ
แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามในวันที่ 1-15 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
และถูกต้องกลับคืนมา จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็น 82.75% ของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบอาหารของโรงแรมระดับ 3-4 ดาว
ในจังหวัดขอนแก่น ตามรายชื่อและที่อยู่ของโรงแรมที่ได้กำหนดไว้ หลังจากนั้นจึงได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์
ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทำ Data Screening เพื่อความถูกต้องของข้อมูล
ก่อนการวิเคราะห์ Aaker, Kuma & Day (2001) และทำการตรวจสอบผลความน่าเชื่อถือและความสอดคล้องของข้อคำถาม
รายข้อของแบบสอบถาม คือ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามดังนี้ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2
การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพของผู้ประกอบอาหาร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะ
บุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหาร โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติ
เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ซึ่งมีการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายสรุปผลการดำเนินวิจัย โดยกำหนดค่าคะแนนคำตอบแบบสอบถาม
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99-100)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.9) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 44.1) เพราะส่วนใหญ่โรงแรมจะมีพนักงานครัวที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยปกติอยู่แล้ว ซึ่งตรงกับผลการวิจัยนี้ และพนักงานครัวส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20–29 (ร้อยละ 38.1) รองลงมา คือ 30–39 ปี (ร้อยละ 26.6) โดยมีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 46.5) รองลงมา คือ มัธยมศึกษา/ปวส. (ร้อยละ 26.3) ซึ่งช่วงอายุและระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นช่วงที่ตรงกับแรงงานที่จบใหม่ ๆ ที่โรงแรมรับเข้าทำงาน เพราะหากักที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากในแผนกนี้ยาก จึงมีการรับผู้ตั้งแต่มัธยมศึกษาและสายอาชีพ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) สูงขึ้น ไม่จำกัดเพียงแค่ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเท่านั้น ด้วยเหตุเป็นสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนและเฉพาะทาง จึงอาจเป็นให้ช่วงอายุและระดับการศึกษาดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และตำแหน่งงานปัจจุบันมากที่สุดจึงเป็น Commis (ร้อยละ 45.3) รองลงมา คือ Sous chef/รองหัวหน้าพ่อครัว (ร้อยละ 19.9) และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 45.9) รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 1–3 ปี (ร้อยละ 26.6) ตามลำดับ (ตาราง 1)

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโดยรวม (N=331)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม		ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	44.10
	หญิง	55.90
2. อายุ	20–29 ปี	38.10
	30–39 ปี	26.60
	40–49 ปี	19.00
	มากกว่า 49 ปี	16.30
3. ระดับการศึกษา	มัธยมต้น	7.90
	มัธยมศึกษา/ปวส.	26.30
	ปริญญาตรี	46.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	19.30
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน	หัวหน้าพ่อครัว / Executive Chef	15.70
	รองหัวหน้าพ่อครัว / Sous Chef	19.90
	ก๊ัก / Commis	45.40
	อื่นๆ	19.00
5. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	13.00
	1–3 ปี	26.60
	4–5 ปี	14.50
	มากกว่า 5 ปี	45.90

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะวิชาชีพกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3–4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น พบว่าสมรรถนะวิชาชีพทุกด้าน คือ สมรรถนะประสิทธิภาพส่วนบุคคล สมรรถนะทางวิชาการ สมรรถนะในที่ทำงาน สมรรถนะทางเทคนิค และสมรรถนะวิชาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะบุคลิกภาพ

ของผู้ประกอบอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยสมรรถนะวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ดังนั้นจากผลการวิจัยข้างต้นนี้ได้ช่วยบรรลุดัชนีประสงค์ที่ 1 คือ การศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น และยังสามารถช่วยยืนยันสมมติฐานข้อที่ 1 คือ สมรรถนะวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น (ตาราง 2)

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของธุรกิจโรงแรม
ระดับ 3 – 4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบอาหาร (Correlation Matrix)

ตัวแปร	ลักษณะบุคลิกภาพ	ประสิทธิภาพส่วนบุคคล	วิชาการ	ในที่ทำงาน	เทคนิค	สมรรถนะวิชาชีพโดยรวม
ลักษณะบุคลิกภาพ	1.00	0.816	0.803	0.815	0.865	0.886
ประสิทธิภาพส่วนบุคคล	0.816 (Sig = .000)	1.00	0.864	0.865	0.784	0.944
วิชาการ	0.803 (Sig = .000)		1.00	0.846	0.787	0.940
ในที่ทำงาน	0.815 (Sig = .000)			1.00	0.786	0.939
เทคนิค	0.865 (Sig = .000)				1.00	0.902
สมรรถนะวิชาชีพโดยรวม	0.886 (Sig = .000)					1.00

Note: Two – Tail Probability $p < 0.05$

จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการประเมินสมการถดถอย ซึ่งก่อนการวิเคราะห์และประเมินสมการถดถอยของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมระดับ 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดูผลการวิเคราะห์จากกราฟ Histogram และ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ จึงทำการตรวจสอบต่อไปว่า อาจเกิดปัญหา Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ซึ่งตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน โดยค่า VIF ที่ได้ ควรน้อยกว่า 10 จะแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity และในส่วนของการพิจารณาค่าการยอมรับ (Tolerance) กับค่า VIF โดยค่า Tolerance จะมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระกัน แต่ถ้าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity นั่นคือ ถ้าค่า Tolerance < 0.1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ดังนั้นจากตาราง 3 ผลการยอมรับได้อยู่ระหว่าง .318-.334 จึงเป็นค่าที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงนำผลของค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารโรงแรมระดับ 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาวิเคราะห์

การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise ซึ่งเป็นการนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าสู่โมเดลพร้อมกันครั้งเดียว และวิเคราะห์ทีละตัว (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551)

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 3 จึงแสดงผลการประเมินสมการถดถอยและค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (Coefficient of Determination- R^2) พบว่า F-test ($F=692.856$, $Sig=.000$) ปฏิเสธ Null Hypothesis ($H_0=0$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปว่าตัวแปรอิสระ 2 ตัวร่วมกันพยากรณ์ 80.7% (Adjusted R Square=.807) โดยที่ด้านสมรรถนะวิชาชีพโดยรวม ($Beta = .568$) มีผลต่อลักษณะบุคลิกภาพมากที่สุดรองลงมาเป็นสมรรถนะด้านเทคนิค ($Beta=.353$) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะด้านประสิทธิผลส่วนบุคคล ด้านวิชาการ และในที่ทำงานไม่มีผลต่อลักษณะบุคลิกภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ตาราง 3)

ตาราง 3 อิทธิพลของสมรรถนะวิชาชีพที่มีต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมระดับ 3-4 ดาว ในจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบอาหารโรงแรม

ตัวแปรอิสระ (สมรรถนะวิชาชีพ)	ตัวแปรตาม (ลักษณะบุคลิกภาพ)					Collinearity Statistics	
	B	SE.B	Beta	t	p	Tolerance	VIF
Constant	.412	.108	-	3.824	.000	-	-
สมรรถนะวิชาชีพโดยรวม	.579	.057	.568	10.151	.000	.334	4.020
สมรรถนะด้านเทคนิค	.334	.053	.353	6.315	.000	.318	3.129

Note: Two-Tail Probability $p<.05$. $F = 692.856$ Adjusted RSquare= .807 Durbin-Watson = 1.683

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแรงงานมีทักษะในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีประเด็นที่จะสรุปและอภิปรายตามดังนี้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม 3-4 ดาว ในจังหวัดขอนแก่นตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าสมรรถนะวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยสมรรถนะวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติงาน พนักงานหรือบุคลากร โดยเฉพาะในวิชาชีพผู้ประกอบอาหารโรงแรมจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน และเข้าใจขั้นตอนของการดำเนินงานทางด้านต่างๆ ของโรงแรม รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาสร้างสรรค์และประยุกต์ ร่วมใช้กับการดำเนินงานในการประกอบอาหาร เพื่อให้กระบวนการทำงานดังกล่าวเกิดความสะดวกในการให้บริการลูกค้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันและตรงกับความต้องการของทั้งลูกค้าและธุรกิจโรงแรมที่มีการแข่งขันกันอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ว่าความสัมพันธ์ของสมรรถนะวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพจะมีความสัมพันธ์ ต่อการปฏิบัติงานจริงที่ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการ และนอกจากนั้นยังเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ ดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้มีส่วนร่วมในการสร้าง (Theory Contribution) วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและประเด็น ที่เกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพของผู้ประกอบอาหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาถึงความสัมพันธ์

ของลักษณะของบุคลิกภาพของการเป็นผู้ประกอบอาหารในการเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือวิชาชีพที่ดีตามมาตรฐานสากลต่อไป (นงคณัฐ ศรีธนาอนันต์, 2548; ศิริพร ประโยค, 2546)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของสมรรถนะวิชาชีพที่มีต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมระดับ 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่พบว่าปัจจัยด้านสมรรถนะวิชาชีพโดยรวม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมมากที่สุด และรองลงมา คือ สมรรถนะด้านเทคนิคของวิชาชีพ ผู้ประกอบอาหาร เนื่องจากความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถของทักษะการมีฝีมือและประสบการณ์ในวิชาชีพของผู้ประกอบอาหารโรงแรม กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือทั้งสองปัจจัยดังกล่าวจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานในวิชาชีพผู้ประกอบอาหารโรงแรมในระดับสากล นั่นคือธุรกิจโรงแรม และสถาบันการศึกษาที่ให้การฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ ควรต้องมีการจัดการบูรณาการทั้งสายวิชาการ ควบคู่ไปกับสายวิชาชีพดังกล่าว เพื่อผลิตพนักงานโรงแรมโดยเฉพาะในตำแหน่งผู้ประกอบอาหารให้มีคุณภาพและทักษะฝีมือด้านวิชาชีพให้ตรงตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะในการเข้าสู่การเป็นแรงงานผู้ที่มีทักษะฝีมือในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นต้น (เอมอร ดิสปัญญา และสุวิชา ศรีถาน, 2560; สุวิชา ศรีถาน, 2557; สุริยาจุ ธรณี ปรีดา ไชยา และเอมอร ดิสปัญญา, 2557)

จากสถานการณ์ที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น เมื่อมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการบริการโดยเฉพาะในจังหวัดขอนแก่น ที่จะทำให้เป็นเมืองท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมไมซ์ จึงมีส่วนให้ผู้เดินทางมาต้องเข้าใช้บริการในด้านอาหารของโรงแรมมากขึ้นและส่งผลให้ผู้ประกอบการโรงแรมระดับ 3-4 ดาวในจังหวัดขอนแก่น จำเป็นต้องมีแผนการพัฒนาศักยภาพของผู้ให้บริการในธุรกิจดังกล่าว คือ การตระหนักถึงปัจจัยด้านสมรรถนะวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรมโดยเฉพาะทั้งในปัจจัยสมรรถนะวิชาชีพโดยรวมและด้านเทคนิควิชาชีพในการทำงานต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพของความสำเร็จในการทำงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะในการทำงาน รวมถึงศิลปะของการประกอบและคิดค้นสร้างสรรค์รายการอาหารพร้อมกับการประดับตกแต่งสัดส่วนของอาหาร (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559; สสพ., 2559) เพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าในแต่ละประเภทได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพก็จะช่วยให้โรงแรมและสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างหรือผลิตพนักงานในตำแหน่งผู้ประกอบอาหารรุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรม เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่ม ตามข้อตกลงเบื้องต้นของวิชาชีพดังกล่าว (Mutual Recognition Arrangements) ในอาเซียน (เอมอร ดิสปัญญา และสุวิชา ศรีถาน, 2560; สุริยาจุ ธรณี ปรีดา ไชยา และเอมอร ดิสปัญญา, 2557)

นอกจากนั้น จากการสรุปข้อมูลของการสัมภาษณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามหมายเลข S227, S228, S325, S058, S061 และ S119 ได้สนับสนุนผลการวิจัยดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสมรรถนะวิชาชีพ ที่มีต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารโรงแรม โดยได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้ประกอบอาหารโรงแรมในปัจจุบันควรมีโอกาสได้ปฏิบัติงานในส่วนหน้าหรือต้องพบกับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการโดยตรง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความสะอาด ความชำนาญขณะปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่วว่องไว และการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้สมรรถนะวิชาชีพมีอิทธิพลต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารโรงแรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการใช้บริการ และความพึงพอใจและประทับใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการอาหารและการประกอบอาหารของโรงแรมได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพโดยรวมทั้งในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านวิชาการ ด้านในที่ทำงาน และโดยเฉพาะด้านเทคนิคมีอิทธิพลต่อลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารโรงแรมอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมและสถาบันการศึกษา สามารถนำข้อมูลวิจัยนี้ไปปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและศักยภาพของผู้ประกอบอาหารของโรงแรม เช่น การเรียนการสอนและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยเฉพาะในประเด็นสมรรถนะวิชาชีพและทางเทคนิคการทำงาน ที่มีผลต่อบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาหารโรงแรมโดยตรง เนื่องจากปัจจุบันศาสตร์ของการทำอาหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเพื่อให้สมรรถนะวิชาชีพของผู้ประกอบอาหารมีการพัฒนา
2. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมและสถาบันการศึกษา ควรมีความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานและนักศึกษา ผู้ที่จะเป็นแรงงานมีทักษะฝีมือ โดยเฉพาะแผนกที่ขาดแคลน เช่น แผนกครัว ด้วยการส่งเสริมให้มีการเพิ่มอัตราการจ้างและบรรจุพนักงานมากขึ้น เนื่องจากในจังหวัดขอนแก่น ธุรกิจโรงแรมและที่พักยังขาดบุคลากรด้านการผลิตอาหารอย่างมืออาชีพระดับสากล ซึ่งโรงแรมจำนวนมากยังขาดพนักงานในแผนกครัวหรือผู้ประกอบอาหารมืออาชีพที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับผู้มาใช้บริการ โดยเฉพาะในช่วงฤดูการท่องเที่ยวที่มีผู้ไปใช้บริการจำนวนมากในคราวเดียวกัน จึงอาจส่งผลให้การทำงานในด้านการประกอบอาหารโรงแรมล่าช้า ไม่ทันช่วงที่ต้องการให้บริการแก่ลูกค้าจำนวนมากอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
3. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในจังหวัดขอนแก่น ควรให้ความสำคัญเรื่องการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษของผู้ประกอบอาหารโรงแรม เพื่อให้สามารถรับรู้และเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้าเฉพาะรายบุคคลที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและศาสนา จึงควรมีการจัดอบรมภาษาอังกฤษเพิ่มเติมในกลุ่มผู้ประกอบอาหารโรงแรมในระดับสากล เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่ดีในการสื่อสาร ด้านการบริการและการประกอบอาหารแก่ลูกค้านานาชาติของโรงแรมมากขึ้น
4. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในการดูแลรักษาสุขอนามัย และความปลอดภัยของผู้ประกอบอาหารที่มีต่อลูกค้าในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในแผนกครัว ซึ่งผู้ประกอบอาหารควรรักษามาตรฐานทั้งคุณภาพของอาหารและความสะอาด เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่ดีของโรงแรม
5. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาหาร ให้มีความรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยยึดหลักจริยธรรมและโดยภาพรวม เพื่อให้ลูกค้ารู้สึกปลอดภัยและมั่นใจกับการเลือกใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะด้านอาหารและเครื่องดื่มต่าง ๆ ของโรงแรม

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2556). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <http://nwnt.prd.go.th>
- กระทรวงแรงงาน. (2560). *การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.mol.go.th>
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2559). *ข้อมูลจังหวัดขอนแก่น*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <http://www.Service.nso.go.th>
- นงคณัฐ ศรีธนาอนันต์. (2548). *การโรงแรมเบื้องต้น*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2560, จาก <http://catalog-lib.psru.ac.th/ULIB6/dublin.php?ID=22626>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- โพสต์ทูเดย์. (2559). *หนุนฮับเที่ยวลุ่มน้ำโขง-ข้าวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2559, จาก <https://www.posttoday.com/biz/aec/news/4297012559>

- ศิริพร ประโยค. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผล การปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา:บริษัท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2560, จาก:
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Prapaipan_S.pdf
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารเทศบาลนครขอนแก่น. (2558). *จำนวนผู้ประกอบการอาหารของโรงแรมในจังหวัดขอนแก่น*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2559, จาก www.kkmuni.go.th/center/index.php/.../18-khonkaen-airport-flight-schedule.htm
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559). *ผู้ประกอบการมองความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาไทยลดลงและพัฒนากระบวนการศึกษา และวางแผนบุคลากรเตรียมคนรับ AEC. กระแสทรรศน์ ฉบับที่ 2500*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2560, จาก: <https://www.kasikornresearch.com/th/k-econanalysis/pages/ViewSummary.aspx?docid=32682>
- สุริยา ฐธณี, ปรีดา ไชยา และเอมอร ดิสปัญญา. (2557). ความพร้อมในการผลิตนักศึกษาสาขาท่องเที่ยวตามกรอบวิชาชีพ การบริการท่องเที่ยวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารช่อพะยอม*, 25(2), 167-212.
- สุวิชา ศรีถาน. (2557). ความสำคัญและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศต่อจรรยาบรรณของพนักงาน บริการนำเที่ยวภายในประเทศ. *วารสารช่อพะยอม*, 25(1), 139-150.
- เอมอร ดิสปัญญา และสุวิชา ศรีถาน. (2560). *องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงและมหาวิทยาลัย มหาสารคาม*. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Aaker, Kuma & Day (2001). *Marketing Research*. Accessed 1 April 2017, Available from:
<https://www.amazon.com/Marketing-Research-7th-David-Aaker/dp/0471363405>
- Kaur I. (2017). *Role of Hotel Management and Catering Technology Institutes in Ensuring Food Safety*. [Online]. Accessed 3 May 2017, Available from:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128017739000261>
- Krejcie RV and Morgan DW. (2003). Determine Sampling Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 607-610.
- Ryan C. (1995). *Researching Tourist Satisfaction: Issue, Concepts, Problems*. London, England: Routledge. Accessed 15 August 2017, Available from: <http://trove.nla.gov.au/work/11769716?selectedversion=NBD10842077>

การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน A Proposed Participative Education Administration Model of the Juvenile Observation and Protection Center

สำราญ ทองมี *

วิรัช ภัทรกุล **

ประวิทย์ ประมาน ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ประกอบด้วย สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 33 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยใช้การสนทนากลุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และ 3) ประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ ผู้อำนวยการ และนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ : รูปแบบการมีส่วนร่วม การจัดการศึกษา สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

Abstract

The purpose of this research was to propose a participative education management model of the Juvenile Observation and Protection Center. The research methodology was divided into 3 steps. The first step was to study components of participative education management for the Juvenile Observation and Protection Center. The research population for this step consisted of 33 the Juvenile Observation and Protection Centers. Key informants were 66 administrators, academic trainers and professional trainers. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. The second step was to create a participative education management model by using focus group discussion. Samples used for this step included 13 experts. The research instrument was an interview focus group discussion form. Data were analyzed by content analysis technique. And the third

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

** อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

*** อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

step was to evaluate a participative education management model. The research population for this step were 66 administrators, academic trainers and professional trainers. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. The research results indicated that a participative education management model of the Juvenile Observation and Protection Center had suitability, possibility and utility at the highest level.

Keywords : Participation Model, Education Management, the Juvenile Observation and Protection Center

บทนำ

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ต้องดำเนินการตามระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ว่าด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2554 (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2554) กำหนดให้การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็นสายวิชาสามัญและสายวิชาชีพ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่แน่นอน ซึ่งยังมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีอยู่น้อยมาก สถิติ ศิริธรรมจักร และคณะ (2552) เสนอว่ากระบวนการจัดการศึกษาให้แก่เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ครู สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล งบประมาณและเวลา และ บุคลากร หงษ์ลอย (2555) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนผู้กระทำผิด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านผู้สอน และด้านการวัดผลประเมินผล นอกจากนี้องค์ประกอบของการจัดการศึกษาตามอัยยาศัย มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) แนวคิดและปรัชญา : การศึกษาตามอัยยาศัย เป็นการศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้ในวิถีชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย 2) ความมุ่งหมาย : การศึกษาตามอัยยาศัยมีได้หลายเป้าหมายและหลายวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและนันทนาการ ของบุคคลแต่ละคนมากกว่าการเพิ่มพูนความรู้เชิงวิชาการ 3) หลักสูตร : การศึกษาตามอัยยาศัยไม่มีหลักสูตร แต่เป็นลักษณะการเรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อ และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4) ผู้เรียน/ผู้รับบริการ : ผู้เรียนของการศึกษาตามอัยยาศัย คือ บุคคลทุกคน ซึ่งมีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ทุกพื้นที่ โดยไม่มีการจำแนกสถานภาพทางสังคม 5) ผู้สอน : ผู้สอนของการศึกษาตามอัยยาศัย คือ บุคคลทุกคนที่มีศักยภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ 6) ความรู้ : การศึกษาตามอัยยาศัยทำให้เกิดความรู้ด้วยการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน 7) วิธีการเรียนรู้ : การศึกษาตามอัยยาศัยมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีหลายรูปแบบ ไม่มีแบบแผนแน่นอน ไม่มีรูปแบบแน่นอน 8) ระยะเวลา : การศึกษาตามอัยยาศัยสามารถเกิดได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิตของผู้เรียน 9) ภูมิการศึกษา : การศึกษาตามอัยยาศัยไม่มีวัฏจักร แต่บางกิจกรรมอาจมีเกียรติบัตร 10) กิจกรรมการเรียนรู้ : กิจกรรมการเรียนรู้ตามการศึกษาตามอัยยาศัยเป็นไปตามวิถีชีวิตของผู้เรียน 11) สื่อการเรียนรู้ : ลักษณะสื่อการศึกษาตามอัยยาศัยมีความหลากหลายตามที่คุณเรียนต้องการ 12) การประเมินผล : การศึกษาตามอัยยาศัยเป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยตัวผู้เรียนเอง จึงไม่มีการประเมินผลที่ชัดเจน แต่บางกิจกรรมมีการประเมินผลเพื่อให้ผลย้อนกลับต่อผู้รับบริการ (บุญเลิศ แก้วจันทร์, 2554)

สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไม่ใช่หน่วยงานทางการศึกษา แต่ต้องจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2555-2558 ที่กำหนดนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชน โดยปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่มีปัญหามาจากครอบครัวและสภาพสังคม ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่ดำเนินต่อเนื่องและทำให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิด เมื่อเด็กและเยาวชนต้องกลับออกไปจากกระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชนก็จะต้องกลับไป

อยู่กับครอบครัวและสังคมเช่นเดิม ดังนั้นการแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชนจึงสมควรให้ครอบครัวและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินการด้วยจึงมีนโยบายดังนี้ 1) การนำครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชน สร้างความตระหนัก และรับผิดชอบให้แก่ครอบครัวของเด็กและเยาวชน ให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ให้บริการคำปรึกษาแก่ครอบครัว ร่วมกับ ครอบครัว เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยเด็กและเยาวชนกลับสู่สังคม การติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย 2) ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้เข้าร่วม จัดการศึกษา การฝึกวิชาชีพ การจัดหางานและการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน และ 3) การสร้างคุณค่าและภาพลักษณ์ที่ดี ของกรมพินิจ โดยนำเด็กและเยาวชนกลุ่มที่ไม่มีปัญหาออกไปทำงานบริการสังคม ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อม การสนับสนุน และส่งเสริมเจ้าหน้าที่และเด็กและเยาวชนที่สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร นอกจากนี้ต้องร่วมมือกับบุคลากรภายใน โดยการปรับอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภาระงาน เช่น จำนวนเด็กและเยาวชนที่รับผิดชอบ ลักษณะ พิเศษเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน เช่น ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่เน้นด้านการฝึกวิชาชีพ การจัดการศึกษาสายสามัญ การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูด้านยาเสพติด เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อให้เป็นบุคลากรมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถในเชิงลึก และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน, 2557) การมีส่วนร่วมในองค์กรหนึ่ง ๆ สามารถเลือกใช้การมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสม กับบุคลากร เวลาสถานการณ์ ลักษณะผู้นำในองค์กรที่จะกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ซึ่งมีผู้กล่าวถึง รูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ แสนสุข อำนวยการ (2551) สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้ว่าการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาจะต้องมีการร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามผล โดยจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และรูปแบบที่หลากหลาย อาทิตย ะโลใจ (2556) สรุปไว้ว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา และ Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1980) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 แบบ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปัญหาที่ผ่านมากลับพบว่ายังมีการให้ความร่วมมือ หรือมีส่วนร่วมจากบิดามารดา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องน้อยมาก นอกจากนี้ยังขาดรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่องทำให้การจัดการศึกษา ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (บุญเลิศ แก้วจันทร์, 2554) จากความสำคัญ และปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงมีความสนใจที่จะนำเสนอรูปแบบ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายในการจัด การศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่ง “เด็กดี” กลับคืนสู่ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานแรกรับทั่วประเทศจำนวน 33 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการ และนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ รวม 66 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามระดับการนำไปปฏิบัติและปัญหาการนำไปปฏิบัติของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การนำไปใช้ไว้ดังนี้ 1) ระดับการนำไปปฏิบัติของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่สามารถนำรายการปฏิบัติไปได้ต้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.5 หรืออยู่ในระดับมากขึ้นไป และ 2) ระดับปัญหาการนำไปปฏิบัติของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่สามารถนำรายการปฏิบัติไปได้ต้องมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 2.5 หรืออยู่ในระดับน้อยลงมา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาปรับรูปแบบ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 12 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม
3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็น

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานแรกรับทั่วประเทศ จำนวน 33 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการ และนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ รวม 66 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การร่วมวางแผน 3 รายการปฏิบัติ การร่วมตัดสินใจ 4 รายการปฏิบัติ การร่วมดำเนินงาน 3 รายการปฏิบัติ การร่วมในผลประโยชน์ 3 รายการปฏิบัติ และการร่วมติดตามและประเมินผล 3 รายการปฏิบัติ
- 2) ด้านหลักสูตร ได้แก่ การร่วมวางแผน 3 รายการปฏิบัติ การร่วมตัดสินใจ 4 รายการปฏิบัติ การร่วมดำเนินงาน 4 รายการปฏิบัติ การร่วมในผลประโยชน์ 3 รายการปฏิบัติ และการร่วมติดตามและประเมินผล 3 รายการปฏิบัติ
- 3) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การร่วมวางแผน 3 รายการปฏิบัติ การร่วมตัดสินใจ 4 รายการปฏิบัติ การร่วมดำเนินงาน 4 รายการปฏิบัติ การร่วมในผลประโยชน์ 3 รายการปฏิบัติ และการร่วมติดตามและประเมินผล 3 รายการปฏิบัติ
- 4) ด้านสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ได้แก่ การร่วมวางแผน 3 รายการปฏิบัติ การร่วมตัดสินใจ 4 รายการปฏิบัติ การร่วมดำเนินงาน 4 รายการปฏิบัติ การร่วมในผลประโยชน์ 3 รายการปฏิบัติ และการร่วมติดตามและประเมินผล 3 รายการปฏิบัติ
- 5) ด้านครูผู้สอน ได้แก่ การร่วมวางแผน 3 รายการปฏิบัติ การร่วมตัดสินใจ 4 รายการปฏิบัติ การร่วมดำเนินงาน 4 รายการปฏิบัติ การร่วมในผลประโยชน์ 3 รายการปฏิบัติ และการร่วมติดตามและประเมินผล 3 รายการปฏิบัติ

3 รายการปฏิบัติ และ 6) ด้านการวัดผล/ประเมินผล ได้แก่ การร่วมวางแผน 3 รายการปฏิบัติ การร่วมตัดสินใจ 4 รายการปฏิบัติ การร่วมดำเนินงาน 4 รายการปฏิบัติ การร่วมในผลประโยชน์ 3 รายการปฏิบัติ และการร่วมติดตามและประเมินผล 3 รายการปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน โดยศึกษาสภาพ และปัญหา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ด้านสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดผล/ประเมินผล แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวม

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	ระดับ ความคิดเห็นต่อสภาพ			ระดับ ความคิดเห็นต่อปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.28	0.66	มาก	2.05	0.26	น้อย
2. ด้านหลักสูตร	4.30	0.70	มาก	2.12	0.40	น้อย
3. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	4.29	0.34	มาก	1.98	0.32	น้อย
4. ด้านสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน	4.23	0.31	มาก	1.90	0.22	น้อย
5. ด้านครูผู้สอน	4.14	0.23	มาก	2.10	0.33	น้อย
6. ด้านการวัดผล/ประเมินผล	4.03	0.10	มาก	2.06	0.43	น้อย
โดยรวม	4.21	0.25	มาก	2.04	0.18	น้อย

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.5 หรืออยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการปฏิบัติ และระดับความคิดเห็นต่อ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 หรืออยู่ในระดับน้อยลงมาทุกรายการปฏิบัติ

2. ผลการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยการ จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ณ ห้องประชุม ตึกสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 ซึ่งมีประเด็นในการสนทนาจากการร่างรูปแบบการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดผล/ประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีแนวปฏิบัติการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ ด้านการร่วมวางแผน ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมดำเนินงาน ด้านการร่วมในผลประโยชน์ และด้านการร่วมติดตามและประเมินผล แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3. ผลการประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตามมาตรฐานด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สรุปได้ว่า

3.1 ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคล่องตัวสูง สามารถเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมตลอดจนโอกาส รองลงมา คือ มีความสอดคล้องอยู่ในกรอบของวัตถุประสงค์และนโยบายของงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พิจารณาถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับผลที่ได้ทางเศรษฐกิจจากนโยบายทางการศึกษา

3.2 ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสอดคล้องกับบริบทและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมา คือ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ผลลัพธ์หรือเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติจริง

3.3 ระดับความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งผลให้ประหยัดทรัพยากรขององค์กร รองลงมา คือ สามารถช่วยให้หน่วยงานมีเป้าหมายและแนวทางในการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ช่วยให้สาธารณชนทราบความก้าวหน้าของหน่วยงานชี้ให้เห็นความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 16 รายการปฏิบัติ 2) ด้านหลักสูตร 17 รายการปฏิบัติ 3) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 17 รายการปฏิบัติ 4) ด้านสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน 17 รายการปฏิบัติ 5) ด้านครูผู้สอน 17 รายการปฏิบัติ และ 6) ด้านการวัดผล/ประเมินผล 17 รายการปฏิบัติ

และเมื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการ และนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.5 หรืออยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการปฏิบัติ และระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 หรืออยู่ในระดับน้อยลงมาทุกรายการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมทำให้การบริหาร หรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบเพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้และประสบการณ์ ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง อันเกิดผลเสียแก่องค์กรได้ เป็นการขจัดปัญหา มิให้มีการดำเนินนโยบายใด ๆ หนึ่งผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรม ในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้ ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และการ รวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ สอดคล้องกับแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2553) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่างๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากร ทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตร อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจฯ เป็นการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษซึ่งมีปัญหาหลายหลายด้าน ทั้งปัญหาครอบครัว เศรษฐกิจ ปัญหาทางอารมณ์ พฤติกรรมหรือปัญหาความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ ก้าวร้าว เป็นต้น เนื้อหาหลักสูตรจึงต้องมีความยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถนำไปใช้กับเด็กและเยาวชนที่มีความแตกต่างกันในด้านศักยภาพอย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ในด้านหลักสูตรมากกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลนาล หงส์ลอย (2555) ศึกษาเรื่อง อนาคตภาพของการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนผู้กระทำผิด พบว่าสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับเยาวชน ผู้กระทำผิด ด้านหลักสูตรมีหลักสูตรทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ปัญหา คือจำนวนเยาวชนที่ไม่แน่นอน ทำให้ส่งผลถึงด้านกิจกรรม การเรียนการสอนที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดผล/ประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีแนวปฏิบัติการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ ด้านการร่วม วางแผน ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมดำเนินงาน ด้านการร่วมในผลประโยชน์ และด้านการร่วมติดตามและประเมินผล โดยอาศัยความร่วมมือจากเครือข่ายในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) วิทยาลัยสารพัดช่าง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากสถาน พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนในด้านการควบคุมดูแล การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ไม่ได้เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยตรงเหมือนสถานศึกษา แต่ต้องมีหน้าที่ ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนตามที่ได้ควรจะได้รับ ถึงแม้ว่าจะต้องคัดก็ตาม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ จึงถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญโดยใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบซึ่งเป็นหลักสูตร ที่ใช้กับเด็กปกติ การนำมาใช้กับเด็กและเยาวชนในสถานพินิจจึงไม่เหมาะสม เพราะเด็กและเยาวชนในสถานพินิจถือว่าเป็น กลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมของเด็กที่เสื่อมเสีย ให้กลับตน

เป็นพลเมืองดี ประกอบกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ขาดอัตรากำลังครูผู้สอน ครูประจำการที่มีอยู่บางส่วนมิได้มีคุณสมบัติสำเร็จด้านครู นอกจากนี้ครูที่สอนมิได้ผ่านการอบรมวิธีการสอนเด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรมโดยเฉพาะ จึงขาดทักษะในการประยุกต์หรือสอดแทรกการแก้ไขพฤติกรรมเด็กและเยาวชนเข้าไปในเนื้อหาหลักสูตรหรือสื่อการสอน ดังนั้นความร่วมมือจากเครือข่ายในการจัดการศึกษาประกอบด้วยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) วิทยาลัยสารพัดช่าง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถิต ศิริธรรมจักร และคณะ (2552) เสนอว่ากระบวนการจัดการศึกษาให้แก่เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย การบริหารจัดการ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ครู สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล งบประมาณ และเวลา และกุลนาถ หงษ์ล้อย (2555) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนผู้กระทำผิด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านผู้สอน และด้านการวัดผลประเมินผล และแนวคิดของ บุญเลิศ แก้วจันทร์ (2554) กล่าวว่าองค์ประกอบของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) แนวคิดและปรัชญา : การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้ในวิถีชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย 2) ความมุ่งหมาย : การศึกษาตามอัธยาศัยมิได้หลายเป้าหมายและหลายวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและนันทนาการของบุคคลแต่ละคน มากกว่าการเพิ่มพูนความรู้เชิงวิชาการ 3) หลักสูตร : การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีหลักสูตร แต่เป็นลักษณะการเรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อ และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4) ผู้เรียน/ผู้รับบริการ : ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัยคือ บุคคลทุกคน ซึ่งมีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ทุกพื้นที่ โดยไม่มีการจำแนกสถานภาพทางสังคม 5) ผู้สอน : ผู้สอนของการศึกษาตามอัธยาศัย คือ บุคคลทุกคนที่มีศักยภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ 6) ความรู้ : การศึกษาตามอัธยาศัยทำให้เกิดความรู้ด้วยการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน 7) วิธีการเรียนรู้ : การศึกษาตามอัธยาศัยมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีหลายรูปแบบ ไม่มีแบบแผนแน่นอน ไม่มีรูปแบบแน่นอน 8) ระยะเวลา : การศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเกิดได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิตของผู้เรียน 9) ภูมิการศึกษา : การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีภูมิบัตร แต่บางกิจกรรมอาจมีเกียรติบัตร 10) กิจกรรมการเรียนรู้ : กิจกรรมการเรียนรู้ตามการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นไปตามวิถีชีวิตของผู้เรียน 11) สื่อการเรียนรู้ : ลักษณะสื่อการศึกษาตามอัธยาศัยมีความหลากหลายตามที่คุณเรียนต้องการ 12) การประเมินผล : การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยตัวผู้เรียนเอง จึงไม่มีการประเมินผลที่ชัดเจน แต่บางกิจกรรมมีการประเมินผลเพื่อให้ผลย้อนกลับต่อผู้รับบริการ

3. การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตามมาตรฐานด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก มีการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และมีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เพื่อวิพากษ์ความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือปริญญาโท หรือเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี และได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดผล/ประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีแนวปฏิบัติการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ ด้านการร่วมวางแผน ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมดำเนินงานด้านการร่วมในผลประโยชน์ และด้านการร่วมติดตามและประเมินผล จึงทำได้อารมณ์แบบที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

สอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves (1988) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบหรือการทดสอบรูปแบบที่สังเคราะห์ได้นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบ มีหลายวิธี เช่น วิธีตรวจสอบเชิงปริมาณเชิงคุณลักษณะ ผลของการตรวจสอบนำไปสู่การปฏิเสธ หรือยอมรับรูปแบบรวมไปถึงการนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ หรือการปรับปรุง หรือการพัฒนาแบบเดิม

ข้อเสนอแนะ

1. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรนำสาระของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ไปกำหนดเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่ง “เด็กดี” กลับคืนสู่ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป
2. ผู้บริหารสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนแต่ละแห่ง เพื่อการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ผู้บริหารสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้เข้าใจอย่างชัดเจน และวางแผนแต่งตั้งทีมงานการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานพินิจให้มีศักยภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2554). *ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- _____. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้กับเด็กหรือเยาวชนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- กุลนาถ หงษ์ลอย. (2555). *อนาคตภาพของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนผู้กระทำผิด*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเลิศ แก้วจันทร์. (2554). *แนวทางส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพให้เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดร้อยเอ็ด*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: บุ๊คพอย์ท์.
- สถิต ศิริธรรมจักร, วรรณ ภูริสวัสดิ์พงศ์, ภัทรนิษฐ์ แดงสี, เกษมสันต์ อำพันธ์ และเจริญ นันทะระ. (2552). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กและเยาวชนในสถานพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 7.
- แสนสุข อำนาจการ. (2551). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อาทิตย์ ะไลใจ. (2556). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจิมพัฒนา อำเภอมะแม่ม จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพอีสเทอร์น.

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1980). Rural Development Participation : Concepts and Measures for Project Design , Implementation and Evaluation. n.p. New York: Cornell University.

Keeves, J.P. (1988). Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook. Oxford: Pergamum.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Developing Transformational Leadership Enhancement Program for School
Administrators of Educational Opportunity Expansion Schools in Udon Thani Primary
Educational Service Area Office 1

ผู้สํารัณ คณสฤคฤ *

กาณจัน เรืองมนตรี **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้างและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายงานบริหารวิชาการ จำนวน 52 คน และครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 52 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีจำนวน 8 องค์ประกอบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีส่วนประกอบดังนี้ หลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา การดำเนินการ และการประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีการพัฒนา

Abstract

This research aimed to : (1) study components and indicators of transformational leadership of school administrators in Educational Opportunity Expansion Schools, (2) study current conditions, desirable conditions, promotion and needs of transformational leadership of school administrators of Educational Opportunity Expansion Schools, and (3) develop transformational leadership enhancement program for school administrators of Educational Opportunity Expansion Schools. The samples of which,

* นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

through the purposive sampling, were 52 school administrators, 52 deputy school administrators for academic affairs, 52 heads of academic affairs. The research tools were an evaluative form to assess the elements and indicators of transformational leadership of school administrators, a set of questionnaire to assess present condition and desirable condition of transformational leadership of school administrators and an assessment form to evaluate a program to enhance transformational leadership of school administrators. The statistics used for this research included the index of consistency: IOC, mean, percentage, standard deviation, Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, And the priority need of index ($PNI_{Modified}$). The results of the study revealed the following;

1) There were eight elements of the transformational leadership of school administrators in Educational Opportunity Expansion Schools. The overall and individual aspects are at a high level. 2) The current conditions of the transformational leadership of school administrators in Educational Opportunity Expansion Schools, were at a high level in all aspect ; the overall desirable condition are at the highest lever. 3) Developing transformational leadership enhancement program of school administrators in Educational Opportunity Expansion Schools, has the following components: principle, objective, target group, content , action, and evaluation. The overall evaluations of the suitability and possibility of the program were at the highest level.

Keywords : Development Programs, Transformational Leadership, Development Methods

บทนำ

ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร เป็นจุดรวมแห่งพลังผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กร ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ การบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและดำเนินการให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผนอำนวยการและมอบหมายงาน กำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551 : 56) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรในการที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปด้วยดี มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องนำพาหน่วยงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงองค์กร จากสถานะหนึ่งหรือวัฒนธรรมหนึ่ง ไปเป็นสถานะหรือวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่งจะเกี่ยวพันกับความเป็นผู้นำเชิงบริหารมีสูงมาก เพราะว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกของความไว้วางใจ และความศรัทธาที่เข้มแข็ง กระตุ้นการปฏิรูปหลายอย่างภายในขององค์กรได้ เพิ่มความตระหนักของผู้ตามต่อปัญหาและผลที่ตามมาของปัญหาขององค์กร ผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ของสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น โดยสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้นทั่วทั้งองค์กรและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรที่สนับสนุนวิสัยทัศน์องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการ (สมยศ นาวิการ, 2540 : 225-226) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำที่ใช้อิทธิพลผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการสร้างความร่วมมือและคำนึงถึงผลประโยชน์ที่กลุ่มหรือองค์กร

จะได้รับและมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนสร้างแรงจูงใจและการคาดหวังที่สูงเพิ่มขึ้นให้กับผู้ตาม และตลอดจนการที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554 : 48)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีการบริหารจัดการศึกษา 3 ระดับ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่พบหลายด้าน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ 2) ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ปัญหาอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ และผลทดสอบทางการเรียนระดับประเทศต่ำ ซึ่งสภาพปัญหาที่พบดังกล่าวเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบกับผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2559 : 10)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาในการวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้าง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 60 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 60 คน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 60 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 180 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 52 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 156 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie &

Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2558 : 48) โดยเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ องค์กรประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ

2.2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.60- 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นทำการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ .905 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.912

2.3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2.4 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นแบบประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งระยะการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ระยะตามความมุ่งหมาย ดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เดินทางไปประเมินด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนประสานผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์เพื่อขอรับแบบประเมินคืน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้างและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งมีการติดต่อเป็นการส่วนตัวถึงผู้ประสานงานการเก็บข้อมูล

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.) ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.43	0.19	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ	4.17	0.20	มาก
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.33	0.47	มาก
4. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.22	มาก
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ	4.30	0.27	มาก
6. การสร้างความผูกพันในองค์กร	4.24	0.36	มาก
7. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.47	0.18	มาก
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.20	0.22	มาก
รวม	4.29	0.12	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

4.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้าง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น (PNI)
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.83	0.62	มาก	4.70	0.23	มากที่สุด	0.227	1
การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ	3.88	0.53	มาก	4.67	0.29	มากที่สุด	0.204	4
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.80	0.57	มาก	4.61	0.27	มากที่สุด	0.213	3
การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.56	มาก	4.51	0.23	มากที่สุด	0.168	7
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ	4.01	0.67	มาก	4.73	0.26	มากที่สุด	0.180	6
การสร้างความผูกพันในองค์กร	3.99	0.59	มาก	4.59	0.30	มากที่สุด	0.150	8

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.78	0.54	มาก	4.62	0.40	มากที่สุด	0.222	2
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.88	0.57	มาก	4.63	0.21	มากที่สุด	0.193	5
รวม	3.88	0.36	มาก	4.63	0.11	มากที่สุด		

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (0.227) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (0.222) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (0.231) ตามลำดับ

4.3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ส่วนประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หลักการ	4.73	0.28	มากที่สุด	4.47	0.18	มาก
วัตถุประสงค์	4.80	0.27	มากที่สุด	4.50	0.35	มาก
กลุ่มเป้าหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.70	0.45	มากที่สุด
เนื้อหา	4.76	0.21	มากที่สุด	4.78	0.19	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ	4.74	0.21	มากที่สุด	4.49	0.24	มาก
การประเมินผล	4.85	0.22	มากที่สุด	4.75	0.18	มากที่สุด
รวม	4.81	0.16	มากที่สุด	4.61	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม เห็นว่าความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านเนื้อหา ด้านการประเมินผล และด้านกลุ่มเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านวิธีดำเนินการ และด้านหลักการ ตามลำดับ

สรุปผล

การศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ผู้วิจัยได้ สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มี 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 5 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ องค์ประกอบที่ 6 การสร้างความผูกพันในองค์กร องค์ประกอบที่ 7 การเป็นผู้นำทางวิชาการ และองค์ประกอบที่ 8 การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการกระตุ้นการใช้ปัญญาตามลำดับ วิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ใช้วิธีการเสริมสร้าง 6 วิธี ได้แก่ การอบรม การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การศึกษาจากเอกสารตำรา และการสัมมนา

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีส่วนประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล

3.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ 6) การสร้างความผูกพันในองค์กร 7) การเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 8) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ระดับภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีกระบวนการบริหารและมีอิทธิพลในการนำคนอื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีการสร้างแรงบันดาลใจ เสริมการกระตุ้นการใช้ปัญญา คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บริหารและบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลิดา ขาเรืองเดช (2555 : 169-170) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ระดับภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภาวินี นิลคำอ่อน (2556 : 88-91) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจระดับภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558 : 81) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ การสร้างบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ระดับภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) เรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการกระตุ้นการใช้ตามลำดับ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 รู้ถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ต้องการใช่วิธีในพัฒนา ตนเองและบุคลากรด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพมากยิ่งขึ้น และทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะของผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารการที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะในด้านวิชาชีพเพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษา และระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สอดคล้องกับ กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554 : 20-21) และสอดคล้องกับ ชลิดา ขาเรืองเดช (2555 : 169-170) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภาวินี นิลคำอ่อน (2556 : 88-91) พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประกอบด้วย 6 ส่วนประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมิน สำหรับวิธีการเสริมสร้าง ประกอบด้วย 6 วิธีการ ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาจากเอกสารตำรา การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสัมมนา การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญพร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองจนเกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด และเนื่องจาก โปรแกรมเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางแผนไว้เป็นอย่างดีเป็นระบบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร หรือรูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุวิทย์ ยอดสละ (2557 : 247-248) พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม และเนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรมใช้วิธีการพัฒนา คือ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การอบรมและการปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับ ศักดิ์ดา คำโส (2557 : 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 5 ส่วนประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโปรแกรม และใช้วิธีการพัฒนา 4 วิธี คือ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความตระหนัก การอบรมและการปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ควรนำรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายมาผสมผสานและบูรณาการแล้วนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เช่น รูปแบบการอบรม รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการสัมมนา รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ รูปแบบการศึกษาดูงาน และรูปแบบการศึกษาจากเอกสารตำรา เป็นต้น

1.2 สำหรับการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณาบริบทควบคู่ไปกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตำแหน่งอื่น เช่น ครู บุคลากร ทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา ทั้งเชิงระบบและเชิงรูปแบบ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม สามารถพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา แก่ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้เต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลิดา ชาเรืองเดช. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ปิยนันท์ จันทราลักษณ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวิณี นิลคำอ่อน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี เขต 29*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1. (2559). *ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1*. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม The People's Contentment the Public Services of Maha Sarakam Provincial Administration Organization

วัชรินทร์ สุทธิชัย *

รัชนิดา ไสยรส **

สมเกียรติ เกียรติเจริญ ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test และ F-test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 88.15

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน พบว่า งานด้านสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันทุกด้าน งานด้านการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน งานด้านเทคนิคและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย อายุและระดับการศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ การบริการสาธารณะ ประชาชน

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the people's satisfaction level towards the public services of Maha Sarakam Provincial Administration Organization. 2) Compare the people's satisfaction towards the public services of Maha Sarakam Provincial Administration Organization classified by gender, age, education and career. And 3) Study the suggestions in managing of Maha Sarakam Provincial Administration Organization. The sample of the study was comprised of 400 people .The instrument of the study was a set of self-administered questionnaires. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and comparing statistics were t-test and F-test with the significant level at .05. The research results were as follows ;

* ดร., อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** ดร., อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

*** ดร., อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. The people's satisfaction level towards the public services of Maha Sarakam Provincial Administration Organization in general was high level with the percentage of 88.15.

2. The people's satisfaction comparison towards the public services of Maha Sarakam Provincial Administration Organization classified by gender, age, education and career found that the public health dimension, it was not significantly different in all aspects. The education dimension, according to people with different education were significantly different. The community development and social welfare dimension, and also the municipality and preventing disaster dimension, according to people with different age and education were different statistically significant.

Keywords : Contentment, Public services, People

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ฉบับร่าง) ได้ตราขึ้นเพราะเหตุแห่งกฎเกณฑ์ การเมือง การปกครองที่ยังไม่เหมาะสมแก่สภาวะการณ์บ้านเมืองและกาลสมัย ให้ความสำคัญแก่รูปแบบและวิธีการยิ่งกว่าหลักการพื้นฐาน ในระบอบประชาธิปไตยหรือไม่อาจนำกฎเกณฑ์ที่มีอยู่มาใช้แก่พฤติกรรมของบุคคลและสถานการณ์ในยามวิกฤติ ที่มีรูปแบบ และวิธีการแตกต่างไปจากเดิมให้ได้ผล โดยรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้อธิบายในเรื่องการกระจายอำนาจและการบริหารท้องถิ่น สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญของการปฏิรูปโครงสร้าง และการบริหารงาน ของระบบราชการไทยที่มีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจและผูกขาดการบริหารราชการแผ่นดิน และจัดบริการสาธารณะไว้ที่ หน่วยงานของรัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงเป็นมาตรการเพื่อแก้ไขการรวมศูนย์อำนาจในทางการเมือง ที่ผูกขาดไว้ กับฝ่ายบริหารในการบริหารราชการแผ่นดิน และฝ่ายนิติบัญญัติในการตรากฎหมายที่ส่วนกลางซึ่งการผูกขาดทางการบริหาร ของส่วนกลางและภูมิภาคประสบปัญหาด้านความคล่องตัวและการสร้างความหลากหลายของการจัดบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของประชาชนและพื้นที่ ในขณะที่การผูกขาดทางการเมืองกลับปิดโอกาส และไม่เอื้ออำนวย ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในพื้นที่การกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังนั้น การร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่และการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น จึงมีทั้งประเด็นปัญหาดั้งเดิมที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และการพัฒนาโครงสร้างกลไก หรือมาตรการใหม่ ๆ เพื่อให้การกระจายอำนาจของประเทศไทยสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตอบโจทย์ ทิศทางการบริหารประเทศและการปฏิรูปในภาคส่วนอื่นมากขึ้น (คณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญ, 2558 : 81)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิรูประบบการบริหารราชการให้เป็นไปตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ อำนาจความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่สอดคล้องกับกับบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 โดยมีกระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงใช้กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางของพระราชบัญญัติว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 คือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง 4 มิติ คือ มิติที่ 1 ประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่งนอกจากเทศบาลและ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม มีหน้าที่พัฒนาทั้งจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข

การอาชีพ สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลทำได้ เพราะขาดงบประมาณ เช่น สร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย ฯลฯ จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การก่อสร้างถนนสายหลัก ฯลฯ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น จัดรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือพื้นที่แห้งแล้ง ฯลฯ การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ ฯลฯ การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันได้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเขตการรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ดังนั้นการบริการสาธารณะจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและครบถ้วน

การศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการจากกิจการบริการสาธารณะ ซึ่งการวัดความพึงพอใจของประชาชนนั้น เป็นเครื่องมือที่สามารถวัดประสิทธิภาพในการจัดทำกิจการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พร้อมทั้งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการให้บริการ กับการบริหารของหน่วยงาน ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 จำนวน 4 งานบริการ ได้แก่ งานด้านการศึกษา (งานอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม) งานด้านสาธารณสุข (งานโครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ (พาหมอไปคำคิง) งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (งานการรับแจ้งเหตุ และการส่งการออกเหตุทางการแพทย์ฉุกเฉิน) และงานด้านเทศกิจและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ) ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้รับบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 จำนวน 963,098 คน (สำนักงานทะเบียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2560) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นพื้นที่ต่าง ๆ รวม 9 อำเภอและในแต่ละอำเภอสุ่มตัวอย่างประชาชนอย่างเป็นสัดส่วนของประชากรแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 โดยใช้รูปแบบแบบสอบถามและคำถามเป็นแบบมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยคำถามประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำนวน 4 งานบริการ ได้แก่ งานด้านการศึกษา (งานอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม) จำนวน 24 ข้อ งานด้านการสาธารณสุข (งานโครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ (พาหมอไปคำคิง) จำนวน 24 ข้อ งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (งานการรับแจ้งเหตุและการส่งการออกเหตุทางการแพทย์ฉุกเฉิน) จำนวน 24 ข้อ และงานด้านเทศกิจและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ) จำนวน 24 ข้อ และเมื่อหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.875

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Questions)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยลงพื้นที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในจังหวัดมหาสารคาม

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ ที่แตกต่างกัน

4.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560

สรุปผล

จากผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 88.15 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 งาน คือ งานด้านการศึกษา (งานอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม คิดเป็นร้อยละ 91.38 ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก 3 งาน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (งานการรับแจ้งเหตุและการส่งการออกเหตุทางการแพทย์ฉุกเฉิน) คิดเป็นร้อยละ 90.00 งานด้านการสาธารณสุข (งานโครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พาหมอไปคำคิง) คิดเป็นร้อยละ 89.23 และงานด้านเทคนิคและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ คิดเป็นร้อยละ 82.00

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ ต่างกัน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม งานด้านสาธารณสุข พบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม งานด้านการศึกษา พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แยกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันแล้ว พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจแตกต่างกับระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป โดยกลุ่มมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ และอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม พบว่าประชาชนที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แยกตามอายุที่แตกต่างกันแล้ว พบว่าประชาชนที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับอายุระหว่าง 41-60 ปี โดยกลุ่มอายุระหว่าง 21-40 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่แยกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแล้ว พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจแตกต่างกับระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป และระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจแตกต่างกับระดับการศึกษานุปริญญาตรีขึ้นไป โดยกลุ่มมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนประชาชนที่มีเพศและอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม งานด้านเทคนิคและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยพบว่าประชาชนที่มีอายุและระดับการศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แยกตามอายุที่แตกต่างกันแล้ว พบว่าประชาชนที่มีอายุระหว่าง 21-40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับอายุระหว่าง 41-60 ปี โดยกลุ่มอายุระหว่าง 21-40 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่แยกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแล้ว พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจแตกต่างกับระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป และระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจแตกต่างกับระดับการศึกษานุปริญญาตรีขึ้นไป โดยกลุ่มมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจสูงสุด ส่วนประชาชนที่มีเพศและอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประชาชนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 งานบริการ ดังนี้

3.1 งานด้านการศึกษา (งานอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม) โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ ในเวลาพักเที่ยงหรือนอกเวลาราชการ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้บริการสำหรับผู้มารับบริการที่สำนักงานอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ควรมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลาทั้งในเวลาเช้าและเวลาพักเที่ยง ควรลดขั้นตอนในการให้บริการ เพื่อให้การบริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การใช้ห้องคอมพิวเตอร์ การใช้ห้องดนตรี การใช้ห้องอบรมสัมมนา เป็นต้น

ควรมีการจัดลำดับการให้บริการก่อนหลังอย่างถูกต้องและเป็นธรรม เจ้าหน้าที่ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจในการให้บริการกับประชาชนให้ถูกต้อง ถึงวิธีการใช้แต่ละส่วนของอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม และเจ้าหน้าที่ควรรวบรวมปัญหาในระหว่างการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

3.2 งานด้านการสาธารณสุข (งานโครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พาหมอไปคำคิง) โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ ควรมีบริการทางการแพทย์อย่างทั่วถึงต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ควรมีศูนย์บริการทางการแพทย์ในทุกอำเภอเพื่อเพิ่มช่องทางการบริการ ควรมีระยะเวลาให้บริการทางการแพทย์มากกว่าปัจจุบัน บุคลากรทางการแพทย์ที่ให้บริการควรมีจำนวนเพียงพอต่อผู้รับบริการความสะดวกและสวยงามอยู่เสมอและเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการควรมีจำนวนมากกว่านี้

3.3 งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (งานการรับแจ้งเหตุและการส่งการออกเหตุทางการแพทย์ฉุกเฉิน) โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ ควรมีจำนวนรถยนต์ให้บริการอย่างเพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่ของจังหวัด รองลงมา คือ ควรมีความรวดเร็วในการให้บริการส่งการ ควรมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ประจำศูนย์อยู่ตลอดเวลา และควรมีเทคโนโลยี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินการ

3.4 งานด้านเทคนิคและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ) โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ ควรให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว ทั่วถึงและเป็นธรรม รองลงมา คือ ควรมีศูนย์รับบริการงานช่วยเหลือประชาชนพร้อมเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น และควรมีช่องทางการติดต่อที่มากขึ้น

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2560 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีระดับความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้ ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน (2553 : 37-38) ที่ได้ศึกษารายงานวิจัยโครงการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะผ้า ประจำปี 2553 พบว่าภาพรวมความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะผ้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 คิดเป็นร้อยละ 77.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยาลัยนครราชสีมา (2555 : ข-ง) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2555 ผลการวิจัยพบว่าจากจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ 5,421 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษา จำนวน 390 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นพื้นที่ต่าง ๆ รวม 9 อำเภอ และในแต่ละอำเภอสุ่มตัวอย่างประชาชนอย่างเป็นสัดส่วนของประชากรแต่ละอำเภอ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการสำรวจลักษณะประชากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.59) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 39.49) มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 44.62) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 72.05) มีรายได้อยู่ระหว่าง 4,001–6,000 บาท (ร้อยละ 36.67) ส่วนใหญ่มาติดต่อขอรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ปีละ 2-3 ครั้ง (ร้อยละ 48.46) โดยมาติดต่อขอรับบริการที่ส่วนการคลัง (ร้อยละ 36.19) ส่วนใหญ่มาติดต่อขอรับบริการงานการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ (ร้อยละ 44.81) และรับทราบข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่จากเสียงตามสาย (ร้อยละ 93.08) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ที่มีต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ผลการสำรวจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 โดยด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมา ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2555 : 66) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ผลของการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มากกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 2 โดยกำลังศึกษาอยู่สาขาวิชา บริหารการศึกษามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชารัฐศาสตร์ 2) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง นักศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนะดา วีระพันธ์ (2555 : 55-56) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอบางบาล จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอบางบาล จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ รองลงมา คือ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคและด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยในด้านการให้บริการ อย่างเพียงพอ ประชาชนมีความพึงพอใจในเรื่องอาคารสถานที่ ให้บริการมีความเหมาะสม ในด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ประชาชนมีความพึงพอใจในเรื่องเจ้าหน้าที่บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส และในด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่เชียงราย (2553 : 72) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเชื่อมั่น ในการให้บริการต่อประชาชน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อความเชื่อมั่นในการให้บริการต่อประชาชน ของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ ในภาพรวมพบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ และความเชื่อมั่นในการให้บริการของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ อยู่ในระดับมากที่สุด และหากเทียบกับค่าร้อยละ มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 76-80 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อความเชื่อมั่นในการให้บริการต่อประชาชน ของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ มากที่สุดใน 3 อันดับแรก คือ “การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน” “การเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน” และ “การเกิดประโยชน์สุขของประชาชน” 2) ความพึงพอใจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการ และความเชื่อมั่นในการให้บริการ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการ และความเชื่อมั่นในการให้บริการของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ ในภาพรวม พบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ และความเชื่อมั่นในการให้บริการของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ อยู่ในระดับมาก และหากเทียบกับค่าร้อยละ มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 76-80 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการและความเชื่อมั่นในการให้บริการของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ มากที่สุดใน 3 อันดับแรก คือ ด้านเจ้าหน้าที่ /บุคลากรผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ และด้านคุณภาพของการให้บริการ ด้านความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ มีประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้ ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธพร จีระออน (2552 : 108) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเสียภาษีต่อการจัดเก็บของ เทศบาลตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเสียภาษีต่อการจัดเก็บของเทศบาล ตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม พบว่ามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านสถานที่ให้บริการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ รองลงมา คือ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการเสียภาษีต่อการจัดเก็บของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อาชีพและระดับ การศึกษาแตกต่างกัน พบว่าเพศ อาชีพและระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดเก็บของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุกัญญา มีแก้ว (2554 : 84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชน ในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอนาคู จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ของประชาชนในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอนาคู จังหวัดสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบระดับ ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอนาคู จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน เพื่อปรับปรุงการให้บริการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขตอำเภอนาคู จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชาชน เขตอำเภอนาคู จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 400 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่า t-test, F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี ของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่าประชาชนที่ใช้บริการ ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี สมรสแล้ว ระดับการศึกษามัธยมศึกษา อาชีพเกษตรกร รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 คน ใช้บริการด้านสำนักงานสาธารณสุข และตำบลที่ใช้บริการ คือ ตำบลประสงค์ ความพึงพอใจ ของประชาชนในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอนาคู จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ความพึงพอใจในการใช้บริการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านอาคาร/สถานที่ ด้านพนักงานผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านกระบวนการให้บริการ ตามลำดับ ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และประเภทการให้บริการต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของชนะดา วีระพันธ์ (2555 : 55-56) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ รองลงมา คือ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค และด้านการให้บริการ อย่างก้าวหน้า โดยในด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ประชาชนมีความพึงพอใจในเรื่องอาคารสถานที่ให้บริการมีความเหมาะสม ในด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ประชาชนมีความพึงพอใจในเรื่องเจ้าหน้าที่บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส และในด้านการ ให้บริการอย่างก้าวหน้า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากงานวิจัยในครั้งนี้พบว่างานด้านการศึกษา (งานอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 จากจำนวน 4 งานบริการ แสดงว่าการให้บริการของอุทยานการเรียนรู้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ส่วนงานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (งานการรับแจ้งเหตุและการส่งการออกเหตุทางการแพทย์ฉุกเฉิน) และงานด้านเทศกิจและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ) งานด้านการสาธารณสุข (งานโครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ (พาหมอไปคำคิง) ประชาชนมีความพึงพอใจในลำดับรองลงมา ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญและเร่งการพัฒนางานบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านดังกล่าว ตลอดจนด้านอื่นๆ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
2. งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (งานการรับแจ้งเหตุและการส่งการออกเหตุทางการแพทย์ฉุกเฉิน) และงานด้านเทศกิจและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประชาชนมีความพึงพอใจเท่ากัน (ลำดับที่ 2-3 จากจำนวนงานบริการ 4 ลำดับ) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ควรวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ให้สามารถนำมาพัฒนาบริการสาธารณะดังกล่าว ให้ประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากอุบัติเหตุ เหตุฉุกเฉินและภัยพิบัติอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทันทั่วถึงต่อไป
3. งานด้านสาธารณสุข (งานโครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พาหมอไปคำคิง) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นงานที่ประชาชนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดในจำนวน 4 งานบริการ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว เพราะปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะคนสูงวัยมีจำนวนมาก ปัญหาสุขภาพจึงทำให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงควรจัดสรรงบประมาณหรือเงินอุดหนุนแก่งานด้านดังกล่าวให้มากขึ้น นอกจากนั้นการจัดทำโครงการดังกล่าว ควรมีสถานที่ที่เหมาะสม ควรจัดหาบุคลากรทางการแพทย์และวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น ให้มีจำนวนมากขึ้นเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างเพียงพอทั่วถึง และมีประสิทธิภาพต่อไป
4. ก่อนจัดทำโครงการควรศึกษาวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ นอกจากนั้นการจัดทำโครงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนควรใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานราชการกับคนในชุมชน เพราะทำให้สามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญ. (2558). *สาระสำคัญของร่างรัฐธรรมนูญฉบับปฏิรูป เอกสารประกอบการสัมมนาการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อร่างรัฐธรรมนูญ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้าและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ชนะดา วีระพันธ์. (2555). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอบางบาล จังหวัดลพบุรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่เชียงราย . (2553). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. ประเมินโครงการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่เชียงราย. เชียงราย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่เชียงราย.

- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2555). *ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง*. รายงานการวิจัย. ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธพร จีระออน. (2552). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเสียภาษีต่อการจัดเก็บของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน. (2553). *รายงานวิจัยโครงการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะผ้า ประจำปีงบประมาณ 2553*. แม่ฮ่องสอน: วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน.
- วิทยาลัยนครราชสีมา. (2555). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2555*. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สำนักงานทะเบียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (2560). *ระบบสถิติทางการทะเบียน*. มหาสารคาม: องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). *คู่มือการจัดทำแนวทางบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นท์ แอนด์มีเดีย จำกัด.
- สุกัญญา มีแก้ว. (2554). *ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Yamane Taro. (1973). *Statistics ; An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row Publishers.

โมเดลเชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพล ของการรับรู้ความสามารถของตน และคุณธรรมจริยธรรม

The Causal Model of Student Self-concept Influencing from Self-Efficacy,
Virtue and Ethics

แสงจันทร์ กลาม *
ประกฤษ ทักษิณ **

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ ของอัตมโนทัศน์ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน และคุณธรรม จริยธรรม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของอัตมโนทัศน์ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน และคุณธรรม จริยธรรม โดยเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในประเทศไทย จำนวน 785 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ และวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยสรุปว่า โมเดลเชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์นักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน และคุณธรรม จริยธรรม มีความตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีที่แสดงความตรงของโมเดลดังนี้ คือ $\chi^2 = 46.662$, $df = 33$, $p\text{-value} = 0.0579$, $\chi^2/df = 1.414$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.992$, $RMSEA = 0.025$ และ $SRMR = 0.017$ และค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ มีค่า 0.886 ส่วนค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคุณธรรม จริยธรรมที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) มีค่า 0.149 ค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรคุณธรรม จริยธรรมที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ ส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน มีค่า 0.557 ดังนั้นอิทธิพลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดจากตัวแปรคุณธรรม จริยธรรม มีค่า 0.706

คำสำคัญ : อัตมโนทัศน์ การรับรู้ความสามารถของตน คุณธรรมจริยธรรม

Abstract

The purposes of this study were 1) to develop the causal model of student self-concept influencing from self-efficacy, virtue and ethics and to examine model validity with the empirical data, and 2) to analyze the effects of student self-concept influencing from self-efficacy, virtue and ethics. The tool used in this study was a questionnaire with 5-point rating scale. Participants were 785 grade 9 students in Thailand using multi-stage random sampling. Data were analyzed by examining the validity of the model and the effects by using Structural Equation Model (SEM). Results indicated that the student self-concept model influencing from self-efficacy, virtue and ethics matched with the empirical data which was interpreted from statistics results of $\chi^2 = 46.662$, $df = 33$, $p\text{-value} = 0.0579$, $\chi^2/df = 1.414$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.992$, $RMSEA = 0.025$, $SRMR = 0.017$. The direct effect of self-efficacy to self-concept = 0.886, and the direct

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

effect of virtue and ethics to self-concept = 0.149. The indirect effect of virtue and ethics to self-concept mediated through self-efficacy = 0.557, therefore, the total effect of virtue and ethics to self-concept = 0.706.

Keywords : self-concept, self-efficacy, virtue and ethics

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ระบุความมุ่งหมายและหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กล่าวมานั้น ผู้สอนจะต้องเข้าใจตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการประสพผลสำเร็จของผู้เรียน เข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนประสพผลสำเร็จในการศึกษา ซึ่งจะมีตัวแปรต่างๆ มาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Stottlemeyer, Barbara Grace, 2002) โดยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสพผลสำเร็จของผู้เรียน คือ อัตมโนทัศน์ในตน (Self-Concept) (พิมลรัตน์ ธรรมมา, 2545) และมีตัวแปรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสพผลสำเร็จ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) (Bandura, 1997) และคุณธรรมจริยธรรม (Virtue and Ethics) (เยาวรัตน์ ศรีพราย, 2550) การที่ผู้เรียนจะประสพผลสำเร็จนั้น คือ การมีอัตมโนทัศน์และปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนประสพผลสำเร็จ คือการรับรู้ความสามารถของตนเอง และมีคุณธรรมจริยธรรม (ประภคิตยา ทักษิโณ และคณะ, 2559) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) เป็นตัวแปรที่แสดงว่าผู้เรียนมีความสามารถทางวิชาการ มีนิสัยการเรียนที่ดี มีความสามารถในการปรับอารมณ์และความรู้สึก และมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เป็นการรับรู้คุณค่าในสิ่งที่สัมพันธ์กับประสบการณ์และสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งเป้าหมายและอุดมคติที่เห็นว่ามีความสำคัญในทางบวกหรือลบ (ประภคิตยา ทักษิโณ และคณะ, 2559) ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพและเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แสดงถึงการประสพผลสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน

คุณลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการที่บุคคลจะประสพผลสำเร็จได้หรือไม่ นั่น คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) (Bandura, 1997) เนื่องจากบุคคลจะกระทำพฤติกรรมได้สำเร็จหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทักษะที่บุคคลมีอยู่เพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง ว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถในการกระทำดังกล่าว ถ้าบุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะส่งผลให้ประสพผลสำเร็จมากตามไปด้วย (Bandura, 1997; Bandura, 1986) และตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้บุคคลประสพผลสำเร็จในชีวิตที่สำคัญ คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม (Virtue and Ethics) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของความขยันหมั่นเพียร ความกตัญญูตเวที ความเสียสละ อุตสาหะ มีจิตสำนึกสาธารณะ การมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความซื่อสัตย์สามารถนำไปใช้ เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต หากบุคคลใดมีคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้บุคคลนั้นประสพผลสำเร็จทั้งการเรียนและการทำงาน (ประภคิตยา ทักษิโณ และคณะ, 2559; เยาวรัตน์ ศรีพราย, 2550)

ในการที่จะส่งเสริมผู้เรียนให้ประสพผลสำเร็จทั้งการเรียนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้สอนจะต้องเข้าใจปัจจัยและคุณลักษณะของผู้เรียนที่จะส่งผลให้เขาประสพผลสำเร็จได้ ดังนั้นจากความสำคัญของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการประสพผลสำเร็จของผู้เรียน คือ อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และมีคุณธรรมจริยธรรม (Virtue and Ethics) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรอัตมโนทัศน์ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) อันจะนำไปสู่การออกแบบเพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนประสพผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของนักเรียน ที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) กับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) ที่มีต่ออัตมโนทัศน์ (Self-Concept)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการตรวจสอบโมเดลและการพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยใช้ฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ใช้ฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด กลุ่มตัวอย่างจึงควรมีขนาดใหญ่และการแจกแจงประชากรต้องเป็นโค้งปกติ การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาด 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ตามแนวคิดของ Hair, Anderson, Black, Babin, Aderson & Tatham (2006) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์เพื่อให้ได้จำนวนที่เหมาะสมและมากพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ไต้ ตะวันออกเฉียงเหนือ กลาง และตะวันออก

ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเป็น 500 คน หรือภูมิภาคละ 100 คน โดยคณะผู้วิจัยจัดภาคกลางและตะวันออกไว้ในกลุ่มเดียวกัน เนื่องจากอยู่เขตพื้นที่ใกล้เคียงและมีลักษณะเป็นเมืองเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มจังหวัด และโรงเรียนในแต่ละภูมิภาค ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามแต่ละภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ	จำนวนจังหวัด	จำนวนตัวอย่างในการวิจัย	ร้อยละ
1) ภาคเหนือ	100	2	100	12.74
2) ภาคใต้	100	2	100	12.74
3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	100	2	217	27.64
4) ภาคกลางและตะวันออก	200	3	368	56.88
รวม	500	9	785	100.0

จำนวนนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวน 785 คน และถือว่ามีความมากกว่าจำนวนนักเรียนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ คือ 500 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ชุดแบบวัดโครงสร้างด้านเจตคติของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกอบด้วย

- 1) แบบวัดอัตมโนทัศน์ (Self-Concept)
- 2) แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy)

3) แบบวัดคุณธรรมจริยธรรม (Virtue Ethics)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

โดยตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญ

3. การพัฒนาเครื่องมือ

ในการพัฒนาเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 กำหนดพฤติกรรมที่มีโอกาสเกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นการแสดงพฤติกรรมในแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ โดยการประชุมร่วมกับคณะผู้วิจัยและสัมภาษณ์ตัวแทนอาจารย์/ครูที่สอนในโรงเรียน

3.2 กำหนดผังการเขียนข้อคำถาม (Test Blueprint) แต่ละองค์ประกอบในแต่ละระดับชั้นของผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน โดยผังการเขียนข้อคำถามของตัวแปรอัตถิภาวนิยม มี 10 ตัวบ่งชี้ ข้อคำถาม 30 คำถาม ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน มี 10 ตัวบ่งชี้ ข้อคำถาม 30 คำถาม ตัวแปรคุณธรรมและจริยธรรมมี 18 ตัวบ่งชี้ ข้อคำถาม 40 คำถาม ซึ่งใช้เครื่องมือนี้จากงานวิจัยของประภฤติยา ทักษิโณ และคณะ (2559)

ในส่วนของแบบวัดเชิงสถานการณ์ ผู้วิจัยได้สร้างและใช้สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และพัฒนาแบบวัดเชิงสถานการณ์ 1 องค์ประกอบ คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาในระยะขั้นต้น และเป็นฐานข้อมูลในการนำไปใช้ในการพัฒนาแบบวัดเชิงสถานการณ์ ในระดับชั้นและองค์ประกอบด้านอื่นต่อไป แบบวัดเชิงสถานการณ์ในองค์ประกอบคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดผังการเขียนข้อคำถามมีจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 36 ข้อคำถาม โดยใช้เครื่องมือนี้จากงานวิจัยของประภฤติยา ทักษิโณ และคณะ (2559)

3.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของแบบมาตรฐานประมาณค่าผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา อ้างอิงจากงานวิจัยของประภฤติยา ทักษิโณ และคณะ (2559) โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากข้อคำถามของแบบวัดอัตถิภาวนิยมมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ข้อคำถามของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนมีค่า IOC = 1 และแบบวัดคุณธรรมและจริยธรรมมีค่า IOC = 1 และผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดเชิงสถานการณ์คุณธรรมและจริยธรรมมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งข้อคำถามทุกตัวแปรได้นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดโครงสร้างด้านเจตคติของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยความเชื่อมั่นของแบบวัดอัตถิภาวนิยมมีค่าความเชื่อมั่น 0.802 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนมีค่าความเชื่อมั่น 0.864 และแบบวัดคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าความเชื่อมั่น 0.921 โดยอ้างอิงจากงานวิจัยของ ประภฤติยา ทักษิโณ และคณะ (2559)

สรุปผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ คือ ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของอัตถิภาวนิยม (Self-Concept) ของนักเรียน ที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรมจริยธรรม (Virtue and Ethics) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์อิทธิพลของอัตถิภาวนิยม (Self-Concept) ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของอัตถิภาวนิยม (Self-Concept) ของนักเรียน ที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 14 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r) ซึ่งควรมีค่า $r > 0.30$ โดยถ้ามีค่า $r = 0.31-0.70$ หมายถึงมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และค่า $r = 0.71-1.00$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	SC1	SC2	SC3	SC4	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	VE1	VE2	VE3	VE4	VE5
SC1	1													
SC2	.62*	1												
SC3	.15	.36*	1											
SC4	.32*	.48*	.48*	1										
SE1	.52*	.63*	.37*	.51*	1									
SE2	.27	.46*	.43*	.49*	.52*	1								
SE3	.37*	.52*	.36*	.48*	.58*	.50*	1							
SE4	.40*	.58*	.40*	.51*	.57*	.52*	.54*	1						
SE5	.17	.48*	.52*	.53*	.45*	.55*	.49*	.56*	1					
VE1	.30*	.46*	.23	.36*	.42*	.30*	.40*	.39*	.40*	1				
VE2	.39*	.48*	.19	.27	.38*	.22	.32*	.41*	.25	.55*	1			
VE3	.33*	.42*	.17	.29	.41*	.27	.41*	.38*	.28	.61*	.59*	1		
VE4	.47*	.58*	.18	.34*	.54*	.32*	.47*	.48*	.29	.57*	.62*	.66*	1	
VE5	.22	.23	.09	.13	.27	.15	.26	.18	.13	.40*	.38*	.46*	.51*	1
Mean	27.2	30.5	20.5	20.7	19.6	20.5	19.7	20.3	22.3	34.7	10.6	23.9	47.0	22.6
S.D.	3.8	5.0	3.2	3.3	3.0	3.5	3.1	3.4	4.2	7.0	2.5	5.0	9.1	4.1

หมายเหตุ * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือตัวแปร VE4 กับ VE3 โดย $r = 0.66$ รองลงมา คือ ตัวแปร SE1 กับ SC2 โดย $r = 0.63$ และรองลงมา คือ VE4 กับ VE2 และ SC2 กับ SC1 $r = 0.62$ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ VE5 กับ SE5 และ VE5 กับ SE4 โดย $r = 0.13$ รองลงมาคือ VE5 กับ SE2 และ SE3 กับ SE1 โดย $r = 0.15$ และรองลงมา คือ SC5 กับ SC1 และ VE3 กับ SC3 โดย $r = 0.17$ ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของนักเรียนที่เกิดจาก

อิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม MPLUS version 7.11 (MUTHEN & MUTHEN, 2012)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีที่แสดงความตรงของโมเดลดังนี้ คือ $\chi^2 = 46.662$, $df = 33$, $p\text{-value} = 0.0579$, $\chi^2/df = 1.414$, CFI = 0.997, TLI = 0.992, RMSEA = 0.025 และ SRMR = 0.017

2. การวิเคราะห์อิทธิพลของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics)

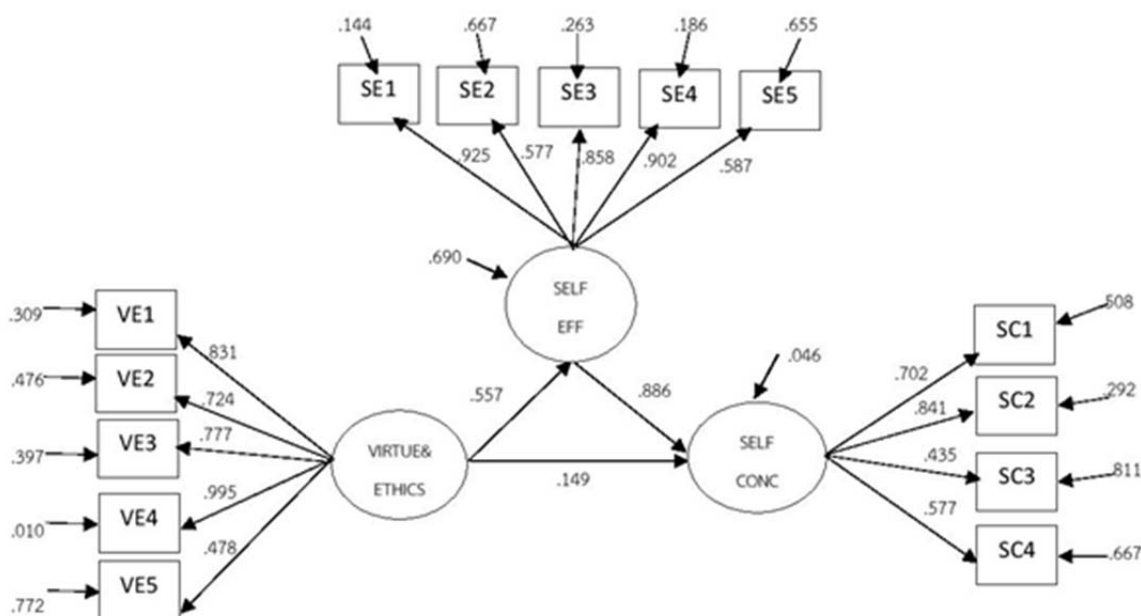
จากการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) ที่ส่งผลต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดล

ตัวแปร	อิทธิพลต่อ SELF CONCEPT		
	TE	DE	IE
SELF EFFICACY	0.886	0.886	
VIRTUEÐICS	0.706	0.149	0.557
R ² ของ SELF CONCEPT = 0.954 R ² ของ SELF EFFICACY = 0.310			
$\chi^2 = 46.662$, df = 33, p-value = 0.0579, $\chi^2/df = 1.414$			
CFI = 0.997, TLI = 0.992, RMSEA = 0.025, SRMR = 0.017			

จากตาราง 3 แสดงถึงค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886 ส่วนค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) ที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) มีค่าเท่ากับ 0.149 อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) ที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) โดยส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) มีค่าเท่ากับ 0.557 ดังนั้นอิทธิพลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดจากตัวแปรคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) มีค่าเท่ากับ 0.706

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถเขียนเป็นโมเดลที่แสดงค่าอิทธิพลต่างๆ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ในโมเดลสมการโครงสร้าง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยแยกเป็น 2 ประเด็น คือ คุณภาพด้านความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของนักเรียนชั้น ม. 3 ที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ อิทธิพลของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของนักเรียนที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) และคุณธรรม จริยธรรม (Virtue and Ethics) ดังนี้

1. ด้านความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรอัตมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้น ม. 3 ที่เกิดจากอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตน และตัวแปรคุณธรรมจริยธรรม กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่ามีความตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีที่แสดงความตรงของโมเดลดังนี้ คือ ค่า $\chi^2 = 46.662$, ค่า $df = 33$, ค่า $\chi^2/df = 1.414$, ค่า CFI = 0.997, ค่า TLI = 0.992, ค่า RMSEA = 0.025 และ ค่า SRMR = 0.017 โดยมีค่า p-value = 0.0579 ซึ่งแสดงถึงความตรงของโมเดลตามข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องตามงานวิจัยของวรารณ กุประดิษฐ์ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองและการควบคุมตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงการใช้สารเสพติดของเยาวชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล ประจงจิตร (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้น ม. 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ และงานวิจัยของ วิวรรณ เถาว์พันธ์ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้ทักษะชีวิตร่วมกับทฤษฎีความสามารถตนเองเพื่อป้องกันโรคเอดส์ในนักเรียนชายชั้น ม. 2 จ. ขอนแก่น ซึ่งงานวิจัยทั้งสามท่านได้แสดงถึงตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ ในส่วนตัวแปร คุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์สอดคล้องกับงานวิจัยของ Simonis, Joan M. A. (2009) ที่ได้ทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ด้านจริยธรรมของครูผู้สอนดนตรี กับความรู้สึกของการเป็นสมาชิกและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ Stottlemeyer, Barbara Grace (2002) ได้ทำวิจัยเรื่องการตรวจสอบความฉลาดทางอารมณ์: สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vela, Robert H., Jr (2003) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปี 1 ทั้งสามท่านมีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคุณธรรมจริยธรรมส่งผลต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ ในส่วนตัวแปรคุณธรรมจริยธรรมส่งผลต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน มีงานวิจัยที่สอดคล้อง คือ งานวิจัยของ ภคินฐ วิรัช (2555) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะของเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉินในโรงพยาบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยของ สีนินาฏ เนาวิสุพรรณ (2553) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุในโรงพยาบาลเขตภาคใต้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี รักขมณี (2550) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานวิจัยทั้งสามท่านแสดงให้เห็นว่าตัวแปรคุณธรรมจริยธรรมส่งผลต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน

2. อิทธิพลของอัตมโนทัศน์ของนักเรียนชั้น ม. 3 ที่เกิดจากอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตน และคุณธรรม จริยธรรม จากการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลปรากฏว่าค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ มีค่าเท่ากับ 0.886 ส่วนค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคุณธรรม จริยธรรมที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ มีค่าเท่ากับ 0.149 อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรคุณธรรม จริยธรรมที่มีต่อตัวแปรอัตมโนทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเท่ากับ 0.557 ดังนั้นอิทธิพลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดจากตัวแปรคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเท่ากับ 0.706 ซึ่งค่าอิทธิพลสอดคล้องกับงานวิจัยของทั้ง 9 ท่านที่กล่าวไว้ในกรอบการอภิปรายผลในข้อ 1 กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถในตน มีอิทธิพลอย่างมากต่ออัตมโนทัศน์ในตน นั้นหมายถึง ถ้าหากบุคคลใดมีความคิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้ก็จะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งในการเรียนและการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องตามทฤษฎี

ของ Bandura (1997) ขณะเดียวกันการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนค่อนข้างสูง คนที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูงก็สามารถทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นอดทน ซึ่งส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานและเรียนได้จนประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการมีอัตมโนทัศน์ หรือมีอิทธิพลต่อการมีนิสัยในการเรียนที่ดี มีความสามารถในทางวิชาการที่สูงขึ้น มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งทำให้เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนที่จะออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง เพื่อนำไปสู่การประสบผลสำเร็จในการเรียนและการปฏิบัติงานของตนและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

1.2 จากงานวิจัยทำให้ทราบว่า การที่บุคคลมีคุณธรรมจริยธรรม จะส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ซึ่งก็คือการมีความเชื่อในการทำงาน การเรียนของตนที่สูง ส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นจากผลการวิจัยนี้เป็นข้อสนับสนุนให้ผู้สอนควรสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน และพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับการพัฒนาทางด้านวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของนักเรียนด้านอื่น ๆ เช่น การมีวินัยในตนเอง การมีจิตสาธารณะ ที่มีผลต่อการมีอัตมโนทัศน์ ซึ่งส่งผลต่อการมีนิสัยในการเรียนที่ดี มีความสามารถในทางวิชาการที่สูง

2.2 ควรมีการศึกษาด้านการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อ การมีอัตมโนทัศน์ การรับรู้ความสามารถของตน และการมีคุณธรรม จริยธรรม

เอกสารอ้างอิง

ประภคิตยา ทักษิณ และคณะ. (2559). *โมเดลการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รอบด้านตามมาตรฐาน*

การศึกษาแห่งชาติและการพัฒนาชุดเครื่องมือวัดโครงสร้างด้านเจตคติของนักเรียนระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. พจนานุกรมการวิจัยจาก สทศ. (องค์การมหาชน). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น: ขอนแก่น.

พิมลรัตน์ ธรรมมา. (2545). *การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของวัยรุ่นตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแนะแนวและให้คำปรึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

ภักดิ์ วิรัช. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะของเจ้าพนักงาน*

เวชกิจฉุกเฉินในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์

การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวรัตน์ ศรีพราย. (2550). *รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล*

อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา

การปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรภรณ์ กุประดิษฐ์. (2551). *การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองและการควบคุมตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงการใช้*

สารเสพติดของเยาวชน. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. ขอนแก่น:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิมล ประจจิตร. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. ชัยภูมิ: สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิวรรณ เถาว์พันธ์. (2552). การประยุกต์ใช้ทักษะชีวิตร่วมกับทฤษฎีความสามารถตนเองเพื่อป้องกันโรคเอดส์ในนักเรียน
ชายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา
และการส่งเสริมสุขภาพ. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สินีนานู เนาว์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
ของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา.
- อัญชลี รักษมณี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรม กับความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลของรัฐภาคใต้. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bandura Albert. (1986). *Social Foundation of Thought and Action*. Englewood Cliffs: Prentice–Hall.
- _____. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. Freeman Company. New York: USA.
- Hair, Anderson, Black, Babin, Aderson&Tatham. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Ohio: USA.
- Muthen & Muthen. (2012). *Mplus Version 7.11*: USA.
- Simonis, Joan M. A (2009). *The relationship between music educators' ethical awareness and
students' sense of belonging and academic achievement*. Bowling Green State U.; USA.
ProQuest Dissertations Publishing, 3371121.
- Stottlemeyer, Barbara Grace. (2002). *An examination of emotional intelligence: Its relationship to
achievement and the implications for education*. Texas A&M U. – Kingsville; USA, ProQuest.
- Vela, Robert H., Jr. (2003). *The role of emotional intelligence in the academic achievement of first
year college students*. Texas University – Kingsville; USA. ProQuest Dissertations Publishing.

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายในเขตพื้นที่ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

Parental Participation in the Development of Preschool Child Development Centers in
Nong Rua District, Khon Kaen Province

จิรัชมา มีบ้านแก้ง *

เพ็ญณี แนนรท **

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 2) ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และ 3) นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจผู้ปกครองของเด็กทั้งหมด 50 คน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการสนทนากลุ่มทั้งหมด 40 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) , (S.D. = 0.75) 2) ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กมากที่สุด และ 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ที่ผู้วิจัยนำเสนอภายใต้รูปแบบเชิงระบบนั้น ผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 50) เห็นว่าทุกประเด็นที่นำเสนอไป มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในระดับมาก ยกเว้นประเด็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กเท่านั้นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95) เห็นว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในระดับน้อย

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this study are to: 1) study parental participation in the development of preschool child development centers under the jurisdiction of local administrative organization in Nong Rua district, Khon Kaen province, 2) investigate the needs of parental participation, and 3) propose a model for increasing parental participation. The study employed mixed method for data collection: 1) Quantitative data collection using survey method with questionnaire interview with 50 parents 2) Qualitative data collection using focus group discussion method including 40 parents. It was found that: 1) the overall parental participation was at medium level ($\bar{X}=3.35$), (S.D.=0.75), 2) the highest aspect in needs for participation of parents was to participate in teachers' work performance, and 3) the model for increasing was proposed under as a System Modal Approach which had been for appropriateness. More than fifty percent of participants in focus group discussion opined a that every activities in the model could be implemented at the very good level. However, ninety percent of participants viewed that participation in teacher' recruitment was the least appropriate for implementation

Keywords : Parental Participation, Preschool Child Development Center, Local Administration

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

เด็กปฐมวัย (เด็กก่อนเกณฑ์) เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ และนับเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่ามากที่สุด เด็กช่วงวัยแรกเกิดถึง 5 ปี ระบบประสาทและสมองจะเจริญเติบโตในอัตราที่สูงที่สุด คือ ประมาณร้อยละ 80 ของชีวิต เป็นช่วงที่มีอัตราการเจริญเติบโตในทุกด้าน ถือเป็นจังหวะทองของการวางรากฐานการพัฒนาในทุกด้าน การอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาแก่เด็กในวัยนี้ จึงมีความสำคัญมากเนื่องจากเด็กในวัยนี้เป็นวัยเริ่มต้นแห่งการเรียนรู้ และมีความต้องการที่จะเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 2) ด้วยเหตุและผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิด “ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” ขึ้นมาในชุมชนซึ่งในปัจจุบันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำเนินงานภายใต้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัย (ช่วงอายุ 2-5 ปี) เพื่อเป็นสถานที่สำหรับดูแลเด็กปฐมวัย ให้ความรัก ให้ความอบอุ่น เพิ่มโอกาสให้เด็กได้รับการเตรียมความพร้อม และมีพัฒนาการด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัย และจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในสถานการณ์ปัจจุบัน ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างเข้มแข็งระหว่างครอบครัว ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์และฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของเด็ก ซึ่งการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก ทั้งในด้านการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองในสังคมไทยที่ผ่านมา ถือว่ายังค่อนข้างน้อย พ่อแม่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังคงใช้แนวทางการมีส่วนร่วมแบบเดิม ๆ คือ มาร่วมประชุม ร่วมพัฒนากายภาพของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ และบริจาคทรัพย์สินให้เท่านั้น การมีส่วนร่วมในฐานะหุ้นส่วนทางการศึกษายังคงมีน้อยมาก และศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ส่วนใหญ่ก็ยังไม่เปิดโอกาส ในขณะที่ระบบระเบียบต่าง ๆ ก็ไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพด้วย (ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา, 2551 : 7) ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาของเด็กปฐมวัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่หลายภาคส่วนต้องมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐและชุมชน ควรมีบทบาทช่วยเหลือครอบครัว และโดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเด็ก และร่วมประสานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมเด็ก รวมทั้งร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแบบฝึกหัด เสนอแนวทางจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ที่มีความสุขจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพการณ์มีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน รวมทั้งศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย พร้อมทั้งนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นแบบในการมุ่งไปสู่การเรียนรู้ของเด็กเพื่อเป็นการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในเรื่องของมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์มีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นแบบในการมุ่งไปสู่การเรียนรู้ของเด็ก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินงานวิจัย 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) สภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองของเด็กที่ศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ 10 ตำบล ภายในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ เลือกแบบเจาะจงโดยกำหนดคุณสมบัติให้เป็นผู้ปกครองที่มีบุตรหลานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งละ 5 คนในเขตพื้นที่ 10 ตำบล ภายในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 10 แห่ง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 50 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และได้กำหนดให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามปลายปิด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

1.3.2 ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ

1.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของข้อมูลที่ได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามขั้นตอนดังนี้

1.4.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.4.2 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 ด้านต่อไปนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านวิชาการ

3) ด้านกิจกรรม และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้ววิเคราะห์ค่าน้ำหนักของคะแนนที่เป็นค่าเฉลี่ยตามช่วงของคะแนนแต่ละช่วง โดยพิจารณาคะแนนจากอันตรภาคชั้น

1.4.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเรื่องความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ คือ 1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) หัวหน้าส่วนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ครูผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ 10 ตำบลภายในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ เลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติให้เป็น 1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ 1 คน 2) หัวหน้าส่วนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ 1 คน และ 3) ครูผู้ดูแลเด็กแต่ละ 2 คนภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ 10 ตำบลภายในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 10 แห่ง ซึ่งได้กลุ่มการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 40 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยนำเสนอขึ้น

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.3.2 รวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ รายชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์และแจ้งวันที่ เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ให้กลุ่มตัวอย่างทราบ

2.3.3 การจัดเตรียมการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การเตรียมสถานที่ จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น คือ เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม เครื่องบันทึกเสียง ถ่าน สมุดบันทึก ดินสอ เครื่องดื่ม และอาหารว่าง

2.3.4 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามวันและเวลาที่กำหนด

2.3.5 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ และตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของข้อมูลที่ได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 ถอดข้อมูลจากที่ได้จากการบันทึกเสียง และจากการจดบันทึกในการสนทนากลุ่ม รวมทั้งแบบประเมินพิจารณาความเหมาะสมออกมาเป็นเนื้อหาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

2.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.3 สรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ เพื่อนำเสนอผลการศึกษาต่อไป

สรุปผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการศึกษาแยกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

1. สภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.35$), ($S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ สูงสุด คือ ด้านกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$), ($S.D. = 0.72$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.48$), ($S.D. = 0.70$) ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.23$), ($S.D. = 0.70$) และด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.18$), ($S.D. = 0.87$) ตามลำดับ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือ การรายงานและสอดส่องดูแลความประพฤติของเด็ก ให้ครูผู้ดูแลเด็กทราบอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.52$), ($S.D. = 0.93$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ มีส่วนร่วมเป็นกรรมการร่วมในการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}= 1.82$), ($S.D. = 0.72$)

1.2 ด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นรายประเด็น พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือ การติดตามสอบถามผลการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กกับครูผู้ดูแลเด็กอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.76$), ($S.D. = 0.55$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ การเข้าร่วมเป็นวิทยากรท้องถิ่นเพื่อให้ความรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}= 2.02$), ($S.D. = 0.76$)

1.3 ด้านกิจกรรม เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นรายประเด็น พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือ การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ที่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์จัดขึ้น อาทิ กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.96$), ($S.D. = 0.19$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้เด็กอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 2.66$), ($S.D. = 0.77$)

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นรายประเด็น พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือ การฝึกสุนัขให้เด็กปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและมีพฤติกรรมที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.90$), ($S.D. = 0.30$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ มีส่วนร่วมจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ให้เอื้อต่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}= 2.42$), ($S.D. = 0.78$)

2. ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านกิจกรรม และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย
สรุปประเด็นโดยรวมทั้ง 4 ด้านที่ผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรก ดังนี้

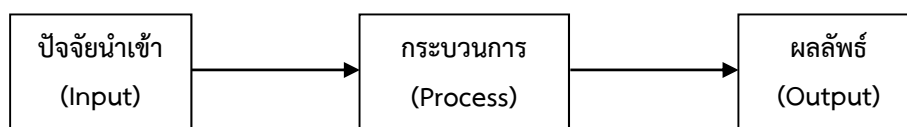
2.1 ผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็ก และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก
เพราะเนื่องจากปัจจุบันการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็ก เป็นหน้าที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ผู้ปกครองหลายท่าน
จึงอยากมีส่วนร่วมในการเลือกครูผู้ดูแลเด็ก เพราะลูกหลานอยู่ในวัยการเรียนรู้ มีพัฒนาการในทุกด้าน และต้องการการพัฒนา
อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้ปกครองหลายคนมีความคิดเห็นว่าครูผู้ดูแลเด็กจำนวนไม่น้อย ไม่ได้จบการศึกษาโดยตรงในการสอนเด็กปฐมวัย
และปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ใส่ใจดูแลเด็กเท่าที่ควร หากมีการเปิดโอกาสให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้ดูแลเด็กจะได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ (จำนวน 18 คน)

2.2 ผู้ปกครองอยากมีส่วนร่วมในการติดตามผลการเรียนรู้ และพัฒนาการของเด็กอย่างต่อเนื่อง ทั้งความพร้อม
ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาของเด็กอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามวัย และเห็นว่าควรมีการจัดทำเกณฑ์
เพื่อวัดผลการเรียนรู้ของเด็กในด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้รับรู้ว่าเด็กแต่ละคนมีพัฒนาการแต่ละด้านเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้นำไปสู่
การปรับเปลี่ยนแผนการสอนและวิธีการสอน (จำนวน 16 คน)

2.3 ผู้ปกครองอยากให้มียุทธศาสตร์ขององค์กร แลกเปลี่ยนข้อมูลพฤติกรรมของเด็ก ระหว่างการอยู่ที่บ้าน
และอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการประชุมผู้ปกครองประจำเดือน
หรือการมีจดหมายแจ้งข่าว รวมถึงการบอกพูดคุยกับผู้ปกครองโดยตรง เมื่อได้มีการพบปะกันเพื่อที่จะได้ร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหา
ของพฤติกรรมเด็กที่ไม่เหมาะสมกับวัย พร้อมทั้งให้ครอบครัวเป็นฐานการพัฒนาการเลี้ยงดูอย่างถูกวิธี และอีกประเด็น คือ
ผู้ปกครองอยากมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการเล่นกลางแจ้งของเด็ก เพราะในปัจจุบันลูกหลาน
กลับมาที่บ้านมีรอยฟกช้ำเล็ก ๆ น้อย ๆ อยู่เสมอ สาเหตุมาจากการเล่นที่สนามเด็กเล่นแล้วเกิดอุบัติเหตุระหว่างเล่น หรือการเล่น
กับเพื่อนรุนแรงเกินไป หากมีคนช่วยดูแลและระมัดระวังเพิ่มมากขึ้น จะช่วยลดปัญหาในเรื่องนี้ได้ (จำนวน 15 คน)

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นแบบในการมุ่งไปสู่การเรียนรู้ของเด็กที่ผู้วิจัยได้บูรณาการและนำเสนอภายใต้รูปแบบเชิงระบบ
(System Approach) ดังต่อไปนี้



ปจจัยนำเข้า (Input)

เตรียมความพร้อมของผู้ปกครอง สร้างความตระหนักมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ให้ความรู้เกี่ยวกับการมี
ส่วนร่วม แจ้งวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วม แจ้งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หากผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมทั้งแบบทางการ
และไม่เป็นทางการในลักษณะต่าง ๆ คือ การเข้าร่วมประชุม ร่วมวางแผน ออกความเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น
ร่วมเป็นคณะกรรมการ ช่วยประสานงาน ชักชวน ประชาสัมพันธ์ ประเมิน ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และการสร้างเครือข่าย

กระบวนการ (Process)

ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาและส่งเสริมเด็กในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ

1. ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ร่วมการประชุมรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ร่วมประชุมเพื่อรับทราบแผนการปฏิบัติงานประจำปี เข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ รวมทั้งเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ และร่วมเป็นกรรมการร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ตามแผนการใช้จ่ายของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ เข้าร่วมประชุมผู้ปกครอง และเข้ามามีส่วนร่วมประเมินศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ประจำปี

2. ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ร่วมเป็นวิทยากรท้องถิ่น ร่วมจัดทำหลักสูตร กำหนดขอบข่าย และแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดทำเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก และจัดหาและจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยสำหรับเด็ก

3. ด้านกิจกรรม มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เข้ามามีส่วนร่วมวางแผนกิจกรรม ควบคุม และประเมินความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและกิจกรรมนอกสถานที่ ส่งเสริมกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก และกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ผู้ปกครอง และตัวเด็ก รวมทั้งจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือช่วยเหลือชุมชน

4. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ มีส่วนร่วมจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศและการจัดพื้นที่ใช้สอย ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ รวมทั้งการเฝ้าระวังการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการเล่นกลางแจ้งของเด็ก รวมถึงร่วมในการประกอบอาหารให้เด็ก จัดเมนูสุขภาพในแต่ละวัน และร่วมป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์

ผลลัพธ์ (Output)

การเรียนรู้ของเด็กที่มุ่งไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ในทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมขั้นพื้นฐานศึกษาในอนาคต

จากการประเมินพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองของเด็กในการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยเสนอขึ้นนั้น ในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 50) ได้แสดงความคิดเห็นว่าทุก ประเด็นที่ได้นำเสนอไปมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในระดั้มาก ยกเว้นประเด็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ในการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ที่ผู้ร่วมการสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ในระดั้น้อย ด้วยให้เหตุผลว่า ในปัจจุบันการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กและบรรจุแต่งตั้ง เป็นภารกิจของทางองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและส่วนกลาง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการภายใน ในการสอบคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กที่ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ โดยการเลือกตามวุฒิการศึกษาและคุณสมบัติตรงตามระเบียบและเกณฑ์ ที่วางไว้ และเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ ครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในปัจจุบัน ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเป็นระยะเวลานานและได้บรรจุแต่งตั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว และต้องปฏิบัติภารกิจ ในการดูแลเด็กจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจึงไม่มีการเปิดสอบคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กบ่อยครั้งนัก ซึ่งในส่วนของผู้ปกครองได้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในรูปแบบการตอบแบบประเมิน ความพึงพอใจครูผู้ดูแลเด็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศูนย์จัดทำขึ้นเท่านั้น

อภิปรายผล

จากการศึกษา และทบทวนวรรณกรรมประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลโดยจำแนกประเด็นที่น่าสนใจ ในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1. สภาพการณ์มีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาสภาพการณ์มีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพการณ์มีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน (ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย) อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิเช่น ผู้ปกครองไม่มีความรู้ ไม่มีความเข้าใจ ไม่ให้ความสนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุพล ฆาณะสารวุฒิ (2556 : 79) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสันติศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบปัญหาของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คือ ผู้ปกครองไม่มีความรู้ ไม่มีความเข้าใจ ไม่ทราบในเรื่องการมีส่วนร่วมต่าง ๆ รวมทั้งผู้ปกครองไม่มีความพร้อมหรือมีภาระหน้าที่มาก และโรงเรียนก็มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองน้อยด้วย ซึ่งจากการอภิปรายผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ดังนั้นหลายภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ครูผู้ดูแลเด็ก และชุมชน ควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ อย่างจริงจัง จึงจะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ไปสู่มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่วางไว้ได้

2. ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่าประเด็นที่ผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็ก และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากปัจจุบันการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กเป็นหน้าที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ผู้ปกครองหลายท่านจึงอยากมีส่วนร่วมในการเลือกครูผู้ดูแลเด็ก เพราะลูกหลานอยู่ในวัยการเรียนรู้ มีพัฒนาการในทุกด้าน และต้องการพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งผู้ปกครองหลายคนมีความคิดเห็นว่าครูผู้ดูแลเด็กจำนวนไม่น้อยไม่ได้จบการศึกษาโดยตรงในการสอนเด็กปฐมวัย และปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ใส่ใจดูแลเด็กเท่าที่ควร หากมีการเปิดโอกาสให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กจะได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิด หอมเมือง (2554 : 75) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเตย ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบปัญหาที่สำคัญ คือ บุคลากรครูผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดทั้งไม่ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีที่ตรงสาขาปฐมวัย ดังนั้นจึงขาดความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ไม่เข้าใจหลักจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็กปฐมวัยเท่าที่ควร จึงขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจากการอภิปรายผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทสำคัญอย่างมาก ต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ดังนั้นการคัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กที่มีคุณวุฒิ และคุณสมบัติที่ครบถ้วนมีความจำเป็นเป็นอย่างมากในการเรียนการสอนในปัจจุบัน อีกทั้งหากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่องเป็นเรื่องที่สมควรทำเป็นอย่างยิ่ง

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการณ์มีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนา

ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้บูรณาการและนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้รูปแบบเชิงระบบ (System Approach) ซึ่งเริ่มจากขั้นป้อนนำเข้า (Input) คือ เตรียมความพร้อมของผู้ปกครอง สร้างความตระหนักมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แจ้งวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วม แจ้งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หากผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นส่วนร่วมทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการในลักษณะต่าง ๆ คือ การเข้าร่วมประชุม ร่วมวางแผน ออกความเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ร่วมเป็นคณะกรรมการ กรรมการ ช่วยประสานงาน ชักชวน ประชาสัมพันธ์ ประเมิน ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และการสร้างเครือข่าย ไปถึงขั้นดำเนินการ (Process) คือ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาและส่งเสริมเด็กในการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ในกระบวนการทั้ง 4 ด้าน (ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย) และนำไปสู่ผลลัพธ์ (Output) นั่นคือ การเรียนรู้ของเด็กที่มุ่งไปสู่การพัฒนา การเรียนรู้ในทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมขั้นขั้นประถมศึกษา ในอนาคตนั้น มีความแตกต่างกับงานวิจัยของสราวุธ เพ็งศรีโคตร (2554 : 66) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่าได้พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและแนวคิด ได้แก่ การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนและการมีข้อตกลงร่วมกันในการทำงานระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครอง 2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาเด็ก พัฒนาผู้ปกครองและพัฒนาโรงเรียน 3) ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มี 2 แบบ ได้แก่ แบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ได้แก่ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล 5) บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการอบรมเลี้ยงดูในฐานะผู้ปกครอง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจ และด้านการร่วมมือกับชุมชน ซึ่งกล่าวโดยสรุป จากการอภิปรายผลข้างต้น จากที่ผู้วิจัยได้บูรณาการและนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก ก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้รูปแบบเชิงระบบ (System Approach) นั้น ซึ่งการนำ รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยได้เสนอขึ้นไปใช้วางแผน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของเด็ก เพื่อรองรับภารกิจในการผลิตเด็กปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแล้วนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการดูแล กำกับ ติดตามการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก ก่อนเกณฑ์ ร่วมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นครูผู้ดูแลเด็ก หรือบุคลากรอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ และอีกความร่วมมือที่สำคัญคือผู้ปกครองรวมทั้งตัวเด็กเองด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของเด็กก่อนเกณฑ์ (เด็กปฐมวัย)

จะต้องเตรียมความพร้อม สร้างความตระหนัก สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของ ผู้ปกครอง ไม่ว่าจะเป็นส่วนร่วมทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งต้องปรับตามความเหมาะสม ของบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ จึงจะสามารถดำเนินการตามรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ

1.2 ผู้ศึกษาวิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลแล้วพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น บางแห่งยังไม่มีพื้นที่เป็นของตนเองและตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ภายในบริเวณวัด บางแห่งไม่มีกำแพงล้อมรอบศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ และบางแห่งจำนวนครูผู้ดูแลเด็กยังน้อยเมื่อเทียบกับอัตราเด็กทำให้การดูแลเอาใจใส่ไม่ทั่วถึง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาแก้ไขปัญหาที่พบเพื่อปรับปรุงและพัฒนาจัดการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ให้เกิดประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้ของเด็กเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจในการผลิตเด็กก่อนเกณฑ์ (เด็กปฐมวัย) ซึ่งเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับเด็กก่อนเกณฑ์ (เด็กปฐมวัย) หลังใช้การใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้ปกครองให้มีความพร้อม ความรู้ ความเข้าใจในการส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กก่อนเกณฑ์ (เด็กปฐมวัย)

2.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อสรุปผลการศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ควรมีการทำการศึกษาวิจัยกับศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างจังหวัดหรือเขตอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546*. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2558, จาก <http://netra.lpru.ac.th/~uraiwan/text/kg%202546.pdf>
- กรมสามัญศึกษา. (2542). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2558, จาก www.muangchoom.go.th/_files/data/data_LEdIBIPs.pdf
- ชนิด หอมเมือง. (2554). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอนเตย*. รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา. (2551). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในประเทศไทย*. *วารสารการศึกษาไทย*, 5(50), 18-20.
- สรวดี เฟ่งศรีโคตร. (2554). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุพล ฆานะสารวุฒิ. (2556). *ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสันติศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรทัย กิกผล. (2546). *การมีส่วนร่วมของประชาชน*. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- อุดม เหลืองสด. (2545). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและคุณภาพนักเรียนตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านแก้ววิทยา จังหวัดกาญจนบุรี*. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

The Development of Internal Control Operation Model in Schools under Sakon Nakhon
Primary Educational Service Area Office 3

ทศวรรณ ไชยพรม *

วาโร เฟิงสวัสดิ์ **

บุญมี กอบบุญ ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน, ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การพัฒนารูปแบบ 2) การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนชนิดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเท่ากับ 0.80 ค่าอำนาจจำแนก 0.46 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 200 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การสร้างคู่มือการใช้ รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การประชุมวางแผน การดำเนินงานควบคุมภายใน 2) การออกแบบระบบควบคุมภายใน 3) การใช้ระบบควบคุมภายใน และ 4) การประเมินผล และจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่ามีความเหมาะสมในภาพรวมที่ระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$) = 4.65 ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) รายละเอียดของรูปแบบ 4) วิธีการใช้รูปแบบ

คำสำคัญ : การควบคุมภายใน การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบความเหมาะสม

Abstract

This study aimed to develop an internal control operation model, to assess the appropriateness of the developed model and to create a manual on the developed internal control operation model in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The study was divided into 3 phases. Model development was conducted in the first phase. The second phase was the model appropriateness assessment by the data that was collected by a 5-level rating scale questionnaire with validity at 0.80

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวินัยการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** รศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวินัยการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** อาจารย์พิเศษ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวินัยการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

discrimination power 0.46 and reliability value at 0.98. The sample group consisted of 200 school directors and heads of internal control division in school under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, selected through multi-stage random sampling. SPSS was employed in data analysis to determine the percentage, mean and standard deviation. The third phase was the development of a manual on the developed model by studying relevant concepts and theories.

The findings were as follows: The developed Internal control operation model comprised 4 components, namely 1) meeting on the internal control operation planning, 2) internal control system design, 3) internal control operation, and 4) assessment and report on the operation. The appropriateness assessment result of the developed model in an overall was at the highest level with mean value of 4.65 and standard deviation of 0.12. The author's manual on the developed model comprised 4 components: 1) principles and reasons, 2) objectives, 3) contents on model characteristics, and 4) model application instruction.

Keywords : Internal Control, Model Development, Appropriateness Assessment

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะเป็นนิติบุคคลจึงได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ได้ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไปที่สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและชุมชน ภายใต้กรอบนโยบายและแผนที่กระทรวงและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบได้ตลอดเวลา และเนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก มีบุคลากรและทรัพยากรที่สลับซับซ้อน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารทรัพย์สินของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและความผิดพลาดในการบริหารงาน

การควบคุมภายในจึงเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการในภาครัฐหรือเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ระบบการควบคุมภายในจะช่วยควบคุม หรือลดความเสี่ยงของหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรเกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ จึงได้มีการกำหนดระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 กำหนดให้หน่วยงานรับตรวจ (หน่วยงานภาครัฐ) นำมาตรฐานการควบคุมภายใน ที่กำหนดโดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินใช้เป็นแนวทางจัดวางระบบควบคุมภายใน ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และให้ส่งรายงานการควบคุมภายในให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินและผู้เกี่ยวข้องทุกปี (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552 : 1-4)

การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐได้มีการดำเนินงานควบคุมภายในตามที่กระทรวงการคลังประกาศให้ใช้เป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ระบบบัญชี หนังสือสั่งการ และหนังสือตอบข้อหารือต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่สถานศึกษาจะเน้นไปที่การควบคุมด้านการเงินและบัญชี และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้ ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงการจัดการด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงาน จึงไม่สามารถสะท้อนภาพถึงผล

การดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานได้ การควบคุมภายในที่ดีควรเป็นการควบคุมที่ครอบคลุมงานทุกด้าน และสามารถสะท้อนให้เห็นภาพเป็นองค์รวมของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด การที่การควบคุมภายในของรัฐยังไม่ครอบคลุมทุกระบบงาน อาจเป็นช่องทางรั่วไหลทำให้เกิดความเสียหายในหน่วยงาน และการดำเนินงานไม่สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานในหน่วยงานไม่เหมาะสม การมอบหมายการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว การควบคุมสอบทานและการตรวจสอบ ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ตลอดจนขาดการประเมินและการบริหารความเสี่ยง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2554 : 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดได้จัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ควบคู่ไปกับแนวดำเนินการจัดวางระบบควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จโดยการกำจัดหรือลดความเสี่ยงต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีการจัดทำรายงานการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 ปีละ 1 ครั้ง ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และมาตรการควบคุมของสถานศึกษา จึงควรมีการจัดระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 โดยมีบุคลากรทำหน้าที่หลักในสถานศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมภายในที่ต้องประสานการทำงานอย่างใกล้ชิด กับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานต่าง ๆ มีการดำเนินงานวางแผน และดำเนินงานควบคุมภายในครบมาตรฐานทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทันตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด (สพป.สกลนคร เขต 3, 2554 : 4-11)

อย่างไรก็ตามจากการที่สถานศึกษาได้ดำเนินการควบคุมภายในแล้ว ยังพบปัญหาในการดำเนินงานควบคุมภายใน ได้แก่ 1) บุคลากรขาดความเข้าใจถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน 2) สถานศึกษาไม่สามารถจัดระบบควบคุมภายในให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ 3) การดำเนินการควบคุมภายในของสถานศึกษายังไม่ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน จึงทำให้ยังพบจุดอ่อนหรือความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ ได้แก่ การจัดทำบัญชีการเงินและพัสดุไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดแคลนบุคลากร ครูขาดความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามแผน ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการบริหารและจัดการศึกษา เป็นอุปสรรคขัดขวางการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ (สพป.สกลนคร เขต 3, 2554 : 8)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูสายปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป รับผิดชอบงานควบคุมภายใน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการควบคุมภายใน จึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางให้แก่สถานศึกษาในการจัดวางระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาภายใต้ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานควบคุมภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 364 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 182 คน หัวหน้างานควบคุมภายใน จำนวน 182 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 188 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 200 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 100 คน หัวหน้างานควบคุมภายใน จำนวน 100 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับผู้เชี่ยวชาญ ในระยะที่ 1 ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานควบคุมภายใน นำมาศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1.2 สร้างแบบสอบถามความเหมาะสม ของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยสร้างข้อคำถาม ในแต่ละองค์ประกอบตามร่างรูปแบบการดำเนินงานระบบควบคุมภายในของโรงเรียน

2.1.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความตรง (validity) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความตรง เท่ากับ 0.80

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างานควบคุมภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่น อยู่ในระดับ 0.98

4) นำผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือมาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดย

3.1 ขออนุญาตการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร หัวหน้างานควบคุมภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 การส่งและเก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากร เพื่อส่งคืนผู้วิจัย ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 162)

4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมมาก

2.51-3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมน้อย

1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กำหนดความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พัฒนาขึ้น ที่ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

สรุปผล

ผลการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประการ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน และนำร่างรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาพบว่าองค์ประกอบของการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การประชุมวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายใน ประกอบด้วย การศึกษาทำความเข้าใจโครงสร้างการควบคุมภายใน การสอบทานการควบคุมภายในที่มีอยู่แล้ว การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานควบคุมภายใน การชี้แจงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานควบคุมภายในให้บุคลากร ในโรงเรียนทราบและเข้าใจตรงกัน การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพร้อมทั้งกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานพร้อมระบุตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ที่ชัดเจน การใช้ข้อมูลที่หลากหลายประกอบการตัดสินใจและกำหนดแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายใน ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่บุคลากรในโรงเรียน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การออกแบบระบบควบคุมภายใน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการควบคุมการประเมิน ความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศ และการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การใช้ระบบควบคุมภายใน ประกอบด้วย การกำหนดให้การควบคุมภายในเป็นนโยบาย สำคัญที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ การออกคำสั่งมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในภาระงานต่าง ๆ ไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน การนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานควบคุมภายใน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการดำเนินการควบคุมภายใน

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ประกอบด้วย กระบวนการประเมิน การควบคุมภายใน การประเมินผลความสำเร็จของการควบคุมภายในด้านความประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน รายงานทางการเงินน่าเชื่อถือ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานควบคุมภายใน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.115) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.049) องค์ประกอบที่ 3 การใช้ระบบควบคุมภายใน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.075) องค์ประกอบที่ 2 การออกแบบระบบ ควบคุมภายใน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.053) ส่วนองค์ประกอบที่ 1 ด้านการประชุมวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายใน มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.174)

3. ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 หลักการและเหตุผล เป็นส่วนที่นำเสนอที่มาและความสำคัญ และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มาตรฐานการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศการสื่อสาร การติดตามประเมินผล รวมทั้งประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานควบคุมภายในในสถานศึกษา

3.2 วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นส่วนที่นำเสนอจุดมุ่งหมายของการสร้างคู่มือ

3.3 รายละเอียดของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นส่วนที่นำเสนอแนวคิดและความเป็นมาของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน รายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบ และนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานควบคุม ภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ถูกต้องตรงกัน

3.4 วิธีการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เป็นส่วนที่อธิบายแนวทางการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การประชุมวางแผน การดำเนินงานควบคุมภายใน การออกแบบระบบควบคุมภายใน การใช้ระบบควบคุมภายใน การประเมินผลและจัดทำรายงาน การควบคุมภายใน

จากการที่ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความความสอดคล้องระหว่าง 0.6–1.0

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การประชุมวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายใน 2) การออกแบบระบบควบคุมภายใน 3) การใช้ระบบควบคุมภายใน และ 4) การประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคุมภายใน โดยแต่ละองค์ประกอบมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายใต้ความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย ที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน หากโรงเรียนใดมีรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในที่ดีจะทำให้การบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้ความมั่นใจได้อย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เกิดความคุ้มค่า คำนึง และลดความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาด ล้มเหลวทั้งด้านงบประมาณ เวลา และบุคลากรสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตาภา ศรีสงคราม (2553 : 115) เรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการดำเนินงานระบบควบคุมภายใน โรงเรียนนาแก้วพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนนาแก้วพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ใช้แนวทางในการพัฒนาอยู่ 4 แนวทาง คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการจัดวางระบบควบคุมภายใน การให้คำปรึกษาตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน และจัดประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไสวรณ์ แผล่งหล้า (2553 : 182) เรื่องการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 3 ได้ทำการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนเอื้อโตใหญ่พิทยา อำเภอศรีเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 3 โดยใช้วงจรพัฒนาระบบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ การศึกษาระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การนำระบบไปใช้ การบำรุงดูแลรักษา และการทบทวนระบบ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชมาภรณ์ ศรีสุข (2554 : 102-106) เรื่องแนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การดำเนินการควบคุมภายในประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนและจัดวางระบบควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยง การออกแบบการควบคุมภายใน การนำระบบควบคุมภายในสู่การปฏิบัติการประเมินผลการควบคุมภายใน และการปรับปรุงการควบคุมภายใน

1.1 การประชุมวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายในเป็นขั้นตอนเริ่มต้นก่อนที่จะมีการกำหนดหรือออกแบบระบบควบคุมภายใน เป็นการชี้แจงทำความเข้าใจถึงโครงสร้าง ขอบเขต วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน รวมถึงการสอบทานการควบคุมภายในที่มีอยู่เดิมว่าสามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงได้หรือไม่ โดยใช้ข้อมูลที่หลากหลายในการตัดสินใจเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนแก่คณะกรรมการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้เพิ่มเติมที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และขอบเขตของการควบคุมภายใน ทราบข้อดีข้อเสียและข้อที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานควบคุมภายในที่โรงเรียนได้ดำเนินงานมาในรอบปีที่ผ่านมา ส่งผลให้สามารถวางแผนการควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชมาภรณ์ ศรีสุข (2554 : 103) เรื่องแนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 การจัดทบทวนการจัดวางระบบควบคุมภายในเป็นขั้นตอนที่สถานศึกษาทำความเข้าใจกับข้อบ่งชี้ และภารกิจของแต่ละกลุ่มงาน

เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดวางระบบควบคุมภายใน โดยการใช้ทรัพยากรที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยสำคัญในการทบทวนการจัดวางระบบควบคุมภายใน คือ ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษานั้นเอง

1.2 การออกแบบระบบควบคุมภายใน ในการวิจัยนี้กำหนดการออกแบบระบบควบคุมภายใน 5 ประเด็น คือ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล เพราะการออกแบบระบบควบคุมภายใน เป็นขั้นตอนสำคัญในการวางแผนนำมาตรฐานการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 ตุลาคม 2544 เป็นต้นมา อันมีผลทำให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดวางระบบการควบคุมภายในโดยใช้มาตรฐานการควบคุมภายในตามระเบียบดังกล่าว อันได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการดูแลทรัพยากร การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยงาน องค์ประกอบทั้ง 5 ประการมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันโดยมีสภาพแวดล้อม ของการควบคุมเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่มีอยู่ในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 3 ประการ คือ การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รายงานทางการเงินน่าเชื่อถือ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552 : 7) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระยุทธ งามล้วน (2550 : 90); นฤมล หลักคำ (2554 : 112) ว่าแนวทางการดำเนินงานควบคุมภายในประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล การควบคุมภายใน

1.3 การใช้ระบบควบคุมภายใน การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดแนวทางในการนำระบบควบคุมภายในไปสู่ปฏิบัติ โดยการกำหนดให้การควบคุมภายในเป็นนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ การออกคำสั่งมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในภาระงานต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานควบคุมภายใน และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการดำเนินการควบคุมภายใน เพราะเมื่อมีการออกแบบระบบควบคุมภายในเป็นที่เรียบร้อยแล้ว การนำไปสู่การปฏิบัติจะต้องมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ มีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน มีการนิเทศ กำกับติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานควบคุมภายในประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชมาภรณ์ ศรีสุข (2554 : 105) เรื่องแนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่กล่าวว่า การนำระบบควบคุมภายในไปสู่การปฏิบัติ คือ การจัดทำเอกสารระบบควบคุมภายในเพื่อสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน ผู้บริหารสอบทานการดำเนินงานเฉพาะส่วน หรือการตรวจสอบการดำเนินงานทุกปี และติดตามผลระหว่างการทำงาน หรือระหว่างการนำระบบควบคุมภายในที่กำหนดไปใช้ในการปฏิบัติ

1.4 การประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคุมภายใน การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคุมภายในเป็น 2 ประเด็น คือ การประเมินผลการดำเนินงานควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ซึ่งการประเมินผลการควบคุมภายในเป็นการประเมินผลสำเร็จของการควบคุมภายใน 3 ด้าน คือความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รายงานทางการเงินน่าเชื่อถือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เนื่องจาก การประเมินผลการควบคุมภายในเป็นการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน 3 ด้าน คือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน รายงานทางการเงินน่าเชื่อถือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การจัดทำรายงานผลการควบคุมภายใน มีการจัดทำในระดับหน่วยงานย่อยและระดับโรงเรียน เพื่อรายงานหน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน 90 วัน นับจากวันสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552 : 7) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 6) ที่กล่าวไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดส่งหนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (ปอ.1) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคภายในวันที่ 30 ธันวาคมของทุกปี

2. การตรวจสอบรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานควบคุมภายในมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด 3 องค์ประกอบเรียงลำดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ การประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคุมภายใน การใช้ระบบควบคุมภายใน การออกแบบระบบควบคุมภายใน ส่วนอีก 1 องค์ประกอบ คือ การประชุมวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายในมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชมาภรณ์ ศรีสุข (2554 : 102) เรื่องแนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ทำการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการควบคุมภายใน 6 ขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนและจัดวางระบบควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยง การออกแบบการควบคุมภายใน การนำระบบควบคุมภายในสู่การปฏิบัติการประเมินผลการควบคุมภายใน และการปรับปรุงการควบคุมภายใน พบว่ามีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ

3. การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการวิจัยนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของคู่มือ รายละเอียดของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน และวิธีการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของคู่มือกับรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่ามีความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากหลักการสร้างคู่มือ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมภายในในโรงเรียน มีการอธิบายหลักการและเหตุผลความสำคัญของการดำเนินงานควบคุมภายใน บอกวัตถุประสงค์ของคู่มือแสดงรายละเอียดของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน และวิธีการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใช้นำไปใช้ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลีรัตน์ บุญอนันตบุตร (2549 : 113) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบจัดการเรียนรู้จริยธรรมแบบ MCCP สำหรับเด็กปฐมวัย และจัดทำคู่มือประกอบการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี จุดมุ่งหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้จริยธรรมแบบ MCCP สำหรับเด็กปฐมวัย กระบวนการเรียนรู้ บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ การนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้จริยธรรมแบบ MCCP สำหรับเด็กปฐมวัยไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 1-31) ได้ดำเนินการโครงการวิจัยและพัฒนาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน และได้จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบของคู่มือ 4 องค์ประกอบ คือ คำแนะนำขั้นต้นของการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน สารบัญญัตินิเทศรูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน วิธีดำเนินการ และแนวทางการดำเนินการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 โรงเรียนควรมีการออกแบบการควบคุมภายใน ให้ครอบคลุมมาตรฐานการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน

1.2 ระบบการควบคุมภายในที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมมือกัน กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการดำเนินงานควบคุมภายใน ค้นหาความเสี่ยง กำหนดวิธีการควบคุมหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 มาตรฐานการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์ประกอบอื่น ๆ เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นที่มีอยู่ในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน อันได้แก่ ด้านจริยธรรมของการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจได้ ความโปร่งใส และการมีภาวะผู้นำที่ดี รวมทั้งการกำหนดนโยบาย โครงสร้าง และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ดังนั้นโรงเรียนต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนนี้อย่างยิ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 3 ประการ คือ การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รายงานทางการเงินน่าเชื่อถือ มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในกับหน่วยงานอื่น เช่น โรงเรียนสังกัดเอกชน หรือวิทยาลัยในสังกัดของกรมอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิตาภา ศรีสงคราม. (2553). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการดำเนินงานระบบควบคุมภายในโรงเรียนนาแก้วพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชมภรณ์ ศรีสุข. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นฤมล หลีกคำ. (2554). การบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มาลีรัตน์ บุญอนันตบุตร. (2549). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้จริยธรรมแบบ MCCP สำหรับเด็กปฐมวัย. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระยุทธ งามล้วน. (2550). การศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2552). *แนวทาง : การจัดวางระบบควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2554). *คู่มือการจัดทำรายงานการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการดำเนินงานการควบคุมภายในเพื่อการพัฒนา การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

โสวรรณี แผล่งหล้า. (2553). *การพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การสังเคราะห์รูปแบบการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

Synthesis of Public Places Preservation in the Area of Roi Et Province

สถิตคุณ บุญเรือน *

วัชรินทร์ สุทธิชัย **

สิทธิพร สุนทร ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณประโยชน์ ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1 จำนวน 361 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้ดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย จำนวน 17 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยวิธี Stepwise กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการพรรณนาและอธิบายผล ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เท่ากับ .475
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 1.215 + .421 X_1 - .359 X_2 - .375 X_3 + .427 X_4 + .314 X_6 + .215 X_7$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z_r = .424 Z_4 + .345 Z_6 - .309 Z_3 - .304 Z_2 + .271 Z_1 + .192 Z_7$$

5. รูปแบบการดูแลที่สาธารณประโยชน์ของเทศบาลในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณประโยชน์ ในด้านการดูแลรักษา และคุ้มครองป้องกัน ด้านข้อพิพาทและคดีเกี่ยวกับที่ดิน ด้านการจัดทำทะเบียนที่ดิน ด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับที่ดินและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโดยในการดูแลที่สาธารณประโยชน์ของเทศบาลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณประโยชน์ เช่น ปัจจัยในด้านเศรษฐกิจและสังคม การทับซ้อนพื้นที่

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** อาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

*** อาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความเชื่อ และด้านประเพณีของท้องถิ่นและบริบทของแต่ละพื้นที่ด้วยและการที่เทศบาลจะเพิ่มประสิทธิภาพในดูแลที่สาธารณประโยชน์ ควรให้ความสำคัญกับการรังวัดขอบเขตที่สาธารณประโยชน์ การสร้างองค์ความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึก ร่วมกันในการดูแลรักษาที่สาธารณประโยชน์แก่ประชาชนในชุมชนควบคู่ไปกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการเรื่องนี้ด้วย

คำสำคัญ : การสังเคราะห์ ที่สาธารณประโยชน์ ประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this research were to study the level of factors affecting public places preservation in the area of Roi Et Province, the efficiency of public places preservation in the area of the study and synthesis of public places preservation model in the area of the study. The samples of the first phase comprised of 361 persons by Yamane's sampling sized, using the questionnaire as the tool. The samples of the second phase comprised of 17 persons by using focus group method and 18 persons by in-depth interview method. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistic used for hypothesis test were Pearson's correlation with the statistic signification at .05 level, multiple linear regression analysis by stepwise and data analysis for qualitative research. The results found were as follows.

- 1) The level of factors affecting public places preservation in the area of Roi Et Province, generally, was rated at a high level.
2. The level of public places preservation efficiency in the area of the study, generally, was rated at a high level.
3. The relationship between factors affecting public places preservation in the area of the study, generally, was rated at a low level of .475.
4. The factors affecting public places preservation in the area of the study, generally, was rated at a high level. Those factors were 6 in number as follows; human resources, law and decentralization, administration and management, participation, information technology and organizational culture. The only 6 factors, after being analyzed through multiple regressions by stepwise method, could be displayed equation in form of raw and standard marks as follows;

The regression equation of raw score $Y = 1.215 + .421 X_1 - .359X_2 - .375X_3 + .427X_4 + .314X_6 + .215X_7$

The regression equation of standard score $Z_r = .424Z_4 + .345Z_6 - .309Z_3 - .304 Z_2 + .271Z_1 + .192Z_7$

5. The public places preservation model in the area of municipal in Roi Et Province comprised of human resources, law and decentralization, administration and management, participation, leadership, information technology and organizational culture. The factors of which significantly affected public places preservation were maintenance and protection, disputes and action in rem case, and cost of operation

Furthermore, Public places preservation in the area of municipalities in Roi Et Province must consider other important related factors, for instance; economy and society, overlapping area, local believes and traditions, and area context.

Finally, to enhance the efficiency in public places preservation, municipal administration should perform public land cadastral survey, create knowledge, acknowledge local people and encourage them to participate in preserving their public places (civil society) as well as to administrate with the principle of good governance.

Keyword : Synthesis, Public Places, Efficiency

บทนำ

“ที่สาธารณประโยชน์” คือ ที่ดินที่ประชาชนใช้หรือเคยใช้ประโยชน์ร่วมกันโดยทั่วไปตามสภาพแห่งการใช้ประโยชน์นั้น ๆ เช่น ที่ทำเลเลี้ยงสัตว์ ป่าช้าฝังและเผาศพ ห้วย หนอง ที่ชายตลิ่ง ทางหลวง ทะเลสาบ เป็นต้น ตามกฎหมายถือว่าเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน ผู้ใดจะเข้ายึดถือครอบครองเพื่อประโยชน์แต่เฉพาะตนนั้นไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้ หากฝ่าฝืนจะมีความผิดและได้รับโทษตามประมวลกฎหมายที่ดินหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549 : 1) จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ป่าไม้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนั้นแล้วยังมีปัญหาการบุกรุกพื้นที่ทั้งในส่วนที่เป็นเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าและในส่วนของที่สาธารณประโยชน์ ซึ่งเป็นป่าในชุมชนและเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน สำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันก็พบปัญหาการบุกรุกจำนวนมากหลายกรณี ดังเช่นกรณีเมื่อปี 2559 เทศบาลตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการยื่นฟ้องแพ่งชาวบ้านดอนตู และชาวบ้านโคกหม ตำบลบัวแดง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด รวม 40 คดี ข้อหาบุกรุก ครอบครอง ละเมิด โดยกล่าวหาว่า ชาวบ้านจำนวน 42 รายบุกรุกที่สาธารณประโยชน์โคกหนองสิม ซึ่งตั้งอยู่ในเขตตำบลโพนสูง โดยในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558 กำลังเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด กองทัพภาคที่สอง นายอำเภอปทุมรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลโพนสูง เจ้าหน้าที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดร้อยเอ็ด กว่า 60 นาย ได้เข้าตรวจสอบพื้นที่สาธารณะโคกหนองสิม จากนั้นได้แจ้งให้ชาวบ้านที่มีที่ทำกินอยู่ในที่ดินดังกล่าวทั้ง 42 ครอบครัว ไปลงชื่อแจ้งความประสงค์ที่จะอพยพออกจากพื้นที่ ที่เทศบาลตำบลโพนสูง และรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ หากไม่ปฏิบัติตามจะเข้ามาทำการอพยพออกเอง พร้อมทั้งจะจับกุมและดำเนินคดีตามกฎหมาย (ที่สาธารณประโยชน์, 2559 : เว็บไซต์)

นอกจากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ดังกล่าวมานั้นแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยของนักวิจัยท่านอื่น ๆ ที่ศึกษาเรื่องที่ดินสาธารณประโยชน์และการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายท่าน อาทิเช่น สมประสงค์ วงษ์แสวง (2557 : 115) ได้ศึกษาเรื่องความร่วมมือของประชาชนในการดูแลที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลจาง อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ทวีชัย ใจพร (2552 : 154) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการป่าชุมชนโดยชุมชน : กรณีศึกษาป่าชุมชนดงบก บ้านโนนหนองสิม ตำบลเขิน อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ และวัลลภ เกตุวิเชียร (2556 : 51) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลเมืองเวียง ตำบลเวียงสระ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาของนักวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านการบริหาร และการจัดการปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม เป็นต้น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณประโยชน์ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะประชาชน และเป็นผู้ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้พบประเด็นปัญหาการวิจัยจากเอกสาร การทบทวนวรรณกรรมและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น จึงมีความประสงค์

จะทำการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้ง ลดการบุกรุก และผลักดันให้ผู้บุกรุกออกจากเขตที่สาธารณะ ตลอดจนสร้างแนวทางในการอยู่ร่วมกันโดยสันติวิธี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแลรักษาที่สาธารณสุขประโยชน์และรักษาพื้นที่ในชุมชน เพื่อให้ที่สาธารณสุขประโยชน์เป็นพื้นที่ส่วนรวมอยู่คู่กับคนในชุมชนตลอดไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล และนิติกรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในเทศบาล กำนันและผู้ใหญ่บ้าน (ตัวแทนประชาชน) รวมจำนวน 3,627 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) แบ่งเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม จำนวน 17 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ตัวแทนนายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ตัวแทนประธานสภาเทศบาล จำนวน 2 คน ตัวแทนสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 2 คน ตัวแทนนิติกรหรือผู้ปฏิบัติงานในทางกฎหมาย จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยตัวแทนกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 2 คน ตัวแทนประชาชน จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยตัวแทนเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2 คน ตัวแทนเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน และตัวแทนเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน จำนวน 2 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ตัวแทนนายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ตัวแทนประธานสภาเทศบาล จำนวน 2 คน ตัวแทนสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 2 คน ตัวแทนนิติกรหรือผู้ปฏิบัติงานในทางกฎหมาย จำนวน 2 คน ตัวแทนกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 2 คน ตัวแทนประชาชน จำนวน 2 คน ตัวแทนเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2 คน ตัวแทนเจ้าหน้าที่สำนักงานป่าไม้ จำนวน 2 คน และตัวแทนเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือกประเด็นที่น่าสนใจมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยาม คำศัพท์ และงานวิจัยเกี่ยวข้องให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย โดยไม่ใช่บุคคลเดียวกันกับประชากรกลุ่มที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางไว้ (In-depth interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ และมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงกลุ่มเป้าหมายเพื่อขออนุญาตในการสัมภาษณ์เชิงลึกและดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

3.3 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัยอำเภอละ 1 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะชี้แจงวิธีการและขั้นตอนให้กับผู้ช่วยผู้วิจัย ก่อนลงมือเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2559–เมษายน 2560 โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 361 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเองทุกคน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์หาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดูแลกับประสิทธิภาพที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติพหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดบันทึกการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ จะทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) จะเป็นการวิเคราะห์ขั้นตอนที่นำเสนอการพรรณนาลักษณะของข้อมูล สถิติที่ใช้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 สถิติที่ใช้ในการวัดระดับรูปแบบการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.3 สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออ้างอิงประชากรซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการพรรณนาและอธิบายผลที่ได้จากการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีลักษณะสอดคล้องหรือแตกต่างจากการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณอย่างไร เพื่อให้การสรุปและการเสนอแนะในมุมมองและความสัมพันธ์ในแต่ละมิติเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งและเชื่อมั่นให้กับงานวิจัยในเชิงวิชาการ

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ระดับประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดทำทะเบียนที่ดิน ด้านข้อพิพาทและคดีเกี่ยวกับที่ดิน เท่ากับด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับที่ดิน และด้านการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกัน ระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

3. ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดูแลกับประสิทธิภาพ ที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เท่ากับ .475

4. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดได้ร้อยละ 50.60 มีค่า $R^2 = .506$ และค่าของ F เท่ากับ 60.359 มีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ .497 มีค่า R^2 Change เท่ากับ .022 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่าตัวแปรที่จะอธิบายประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้ คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถเขียนสมการทำนาย จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 6 ตัวแปร สามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ } Y = 1.215 + .412 X_1 - .359 X_2 - .375 X_3 + .427 X_4 + .314 X_6 + .215 X_7$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน } Z_r = .424 Z_4 + .345 Z_6 - .309 Z_3 - .304 Z_2 + .271 Z_1 + .192 Z_7$$

5. รูปแบบการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ ในด้านการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกัน ด้านข้อพิพาทและคดีเกี่ยวกับที่ดิน ด้านการจัดทำทะเบียนที่ดิน ด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับที่ดิน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ โดยในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ของเทศบาลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ เช่น ปัจจัยในด้านเศรษฐกิจและสังคม การทับซ้อนพื้นที่ ความเชื่อและด้านประเพณีของท้องถิ่น และบริบทของแต่ละพื้นที่ด้วย และการที่เทศบาลจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ ควรให้ความสำคัญกับการรังวัดขอบเขตที่สาธารณสุขประโยชน์ การสร้างองค์ความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกันในการดูแลรักษาที่สาธารณสุขประโยชน์แก่ประชาชนในชุมชน ควบคู่ไปกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการเรื่องนี้ด้วย

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่องการสังเคราะห์รูปแบบการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระดับการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ฆมทอง (2553 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าหัวหน้าส่วนการคลังมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารภายในส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ และด้านงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าการบริหารงานคลังโดยรวม ความพร้อมภายในส่วนการคลัง ด้านบุคลากรและการบริหารงานคลัง ด้านการวางแผน ด้านการจัดทำงบประมาณ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนการคลัง จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้เหตุผลที่ผลการวิจัยแตกต่างกันดังกล่าว อาจเกิดจากการดำเนินการวิจัยในที่สาธารณะต่างประเภท และต่างท้องถิ่น ซึ่งกลุ่มประชากรก็ต่างมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณี และบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นการวิจัยที่ขนาดพื้นที่ต่างกัน โดยการวิจัยที่ขนาดพื้นที่กว้างซึ่งอาศัยเขตจังหวัดเป็นพื้นที่ในการทำวิจัย ผลของการวิจัยย่อมอาจที่จะทำให้ผลการศึกษาวิจัยแตกต่างจากการศึกษาที่มีเขตพื้นที่ในการศึกษาวิจัยในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏว่า ระดับประสิทธิภาพในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2542 : 87) ที่กล่าวว่า ลูเธอร์ กุลลิก และลินดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือชื่อ Papers on the Science of Administration ขึ้นในปี ค.ศ. 1937 โดยได้รวมเอาแนวความคิดของนักรัฐประศาสนศาสตร์ที่สนับสนุนและเชื่อในหลักบริหารไว้มากมาย จึงถือได้ว่าหนังสือเล่มนี้เป็นเอกสารทางประวัติศาสตร์ของการบริหารชิ้นหนึ่งก็ว่าได้ สำคัญของแนวความคิดของกุลลิกและเออร์วิก (Gulick and Urwick) ว่าหลักประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อที่จะให้การบริหารในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานตามความเหมาะสมและความถนัดของคนงาน ดังนั้นถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานมากเท่าใดการบริหารงานก็จะบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ประสิทธิภาพก็จะมากขึ้นเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนัญญา ฆมทอง (2553 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าหัวหน้าส่วนการคลังมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารภายในส่วนการคลัง ขององค์การบริหารภายในส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ของเทศบาลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหาร และการจัดการ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ของเทศบาลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ของเทศบาลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ บุคคลที่มีเพศที่แตกต่างกัน อายุที่เพิ่มมากขึ้น ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล รายได้ที่แตกต่างกัน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรินทร์ สันติสุขคง (2548 : 55) ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมประสงค์ วงษ์แสง (2557 : 115) ผลการวิจัย พบว่าประชาชนที่มีกลุ่มอายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาอยู่อาศัยต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดูแลที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน สำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านกฎหมายและการกระจายอำนาจ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ที่มีความล่าช้า ความขัดแย้งกับบทบัญญัติอื่น ความซ้ำซ้อนและความไม่เป็นธรรมของกฎหมายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย ใจพร (2552 : 154) ผลการวิจัยพบว่า ป่าดงบกเป็นพื้นที่ส่วนหนึ่งในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ห้วยขยุง-ห้วยทา เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น มีการบุกรุกเขตป่าสงวนเพื่อจับจองเป็นที่ทำกิน เกือบทั้งหมดคงเหลือป่าที่สมบูรณ์แห่งเดียว คือ ป่าดงบก ในปี พ.ศ. 2519 มีนายทุนทำไม้ เข้ามาตัดไม้ในเขตป่าดงบก กำนันมา ทองสุ จึงร่วมกับประชาชนในพื้นที่ต่อต้านการตัดไม้จนสำเร็จ หลังจากนั้นจึงนิมนต์พระมาจำพรรษาในป่าเพื่อช่วยรักษาป่า พร้อมกับตัดถนนเป็นแนวแสดงเขตป่าอย่างชัดเจน จัดตั้งคณะกรรมการดูแลป่า และประกาศกฎระเบียบการใช้ประโยชน์จากป่า ให้ทราบโดยทั่วกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตารัตน์ ศรีวัฒนพงศ์ (2553 : 90) ผลการศึกษพบว่า หมู่บ้านโนนศาลา ตำบลสำโรง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดอุบลราชธานี ประสบปัญหาในการจัดการป่าชุมชน เนื่องจากมีกลุ่มนายทุนเข้ามาบุกรุกพื้นที่เพื่อทำสวนยางพารา และได้ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการปัญหาดังกล่าว ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมป่าไม้ และปลัดอำเภอ ก็ได้เข้ามาช่วยเหลือ ด้วยการจัดทำการสำรวจทางอากาศ และเดินเรื่องฟ้องร้องศาล แต่ปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขเนื่องจากขาดการบังคับใช้กฎหมายป่าชุมชนกับคนภายนอกชุมชน และขาดความร่วมมือจากชุมชนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เนื่องจากการบุกรุกป่าของนายทุน มีสาเหตุมาจากการที่ประชาชนในหมู่บ้านตนเอง เป็นผู้ทำลายและขายพื้นที่ให้กับนายทุน

3. ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการนโยบายของรัฐและเทศบาล การจัดองค์กรภายในเทศบาลการจัดสรรกำลังคน งบประมาณ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และการจัดทำกิจกรรมโครงการต่าง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ กิมศิริ (2551 : 61) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติตน ปัจจัยการบริหารและนโยบายขององค์กร ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ผมทอง (2553 : 62) ผลการวิจัยการบริหารงานคลังโดยรวม ความพร้อมภายในส่วนการคลัง ด้านบุคลากร และการบริหารงานคลัง ด้านการวางแผน ด้านการจัดทำงบประมาณ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนการคลัง จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของของเทศบาลในการจัดทำข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญที่สาธารณสุขประโยชน์ การมีส่วนร่วมกับชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล ตลอดจนการร่วมตรวจสอบพัฒนาพื้นที่ ร่วมกับเป็นปัจจัยที่

ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย ใจพร (2552 : 154) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) ผู้นำชุมชน ต้องเป็นผู้ริเริ่ม 2) คนในชุมชน ต้องให้ความร่วมมือ มองเห็นเป้าหมายเดียวกัน 3) หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้ ต้องเป็นที่พึ่งให้คณะกรรมการ สองด้าน คือ ที่พึ่งด้านกฎหมาย กับที่พึ่งด้านเครื่องมือ เอกสารวิชาการ 4) หน่วยงานราชการในชุมชน และ 5) ความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ พวงงามชื่น, สวิษฐา ศุภอุดมฤกษ์ ตรีรัตน์ และนครศร รังควัต (2556 : 123) ผลการศึกษาพบว่า ชาวบ้านมีประวัติการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าในระดับหนึ่ง ผ่านมิติของวัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรม และความเชื่อต่าง ๆ ก่อให้เกิดกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมชาวบ้านมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนในระดับปานกลาง การพัฒนาการมีส่วนร่วมขึ้นเห็นคุณค่า พบว่าผลของการทำลายป่าในอดีต ทำให้ปัจจุบันชาวบ้านหันมาฟื้นฟูป่าด้วยกิจกรรมต่าง ๆ อย่างจริงจัง

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สำหรับปัจจัยด้านภาวะผู้นำนั้นในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 เชิงปริมาณ ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ แต่ในการวิจัยในระยะที่ 2 เชิงคุณภาพโดยการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าการที่ผู้นำมีความกล้าตัดสินใจ ให้อำนาจกับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลก ตลอดจนบุคลากรมีภาวะผู้นำ การจัดการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและมีธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ มั่นมิ่ง (2552: 94-106) ผลการวิจัยพบว่า การพื้นที่ป่าสาธารณะของชุมชนบ้านห้วยโตก ในอดีตจนถึงปัจจุบันมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับผู้นำชุมชนเป็นหลัก มีตำนานความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน และความสัมพันธ์ถึงคุณค่าและมูลค่าจากการใช้ประโยชน์จากป่าของชุมชน รวมทั้งรูปแบบการจัดการพื้นที่ป่าสาธารณะของชุมชน ยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จึงทำให้เป็นปัจจัยและสาเหตุของการรวมกลุ่มของชุมชน เพื่อการพัฒนาแบบการจัดการพื้นที่ป่าสาธารณะของชุมชน ให้ความยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 6 รูปแบบ คือการจัดทำแนวเขตพื้นที่ป่า การปลูกต้นไม้ยืนต้นเพื่อกำหนดแนวเขต การฟื้นฟูสภาพป่า การจัดทำฝ่ายชะลอน้ำ การกำหนดขอบเขตใช้ประโยชน์ในพื้นที่ป่า และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย ใจพร (2552 : 154) ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการป่า พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) ผู้นำชุมชนที่ต้องเป็นผู้ริเริ่ม 2) คนในชุมชนต้องให้ความร่วมมือ มองเห็นเป้าหมายเดียวกัน 3) หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้ ต้องเป็นที่พึ่งให้คณะกรรมการ สองด้าน คือ ที่พึ่งด้านกฎหมาย กับที่พึ่งด้านเครื่องมือ เอกสารวิชาการ 4) หน่วยงานราชการในชุมชน และ 5) ความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชน

6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ เช่น จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูล การเชื่อมต่อข้อมูล ที่นำมาใช้ในการเก็บข้อมูล แก้ไขปัญหา ติดตามประเมินผล ตลอดจนความพร้อมของบุคลากรที่มีความสามารถในการเรื่องดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณสุขประโยชน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ ศรีวัฒนพงศ์ (2553 : 90) ได้ศึกษาเรื่อง ประชาธิปไตยที่กินได้ : ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าชุมชนของภูโหล่น ของหมู่บ้านโนนศาลา ตำบลสำโรง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า หมู่บ้านโนนศาลา ตำบลสำโรง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี ประสบปัญหาในการจัดการป่าชุมชนเนื่องจากมีกลุ่มนายทุนเข้ามาบุกรุกพื้นที่เพื่อทำสวนยางพารา และได้ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการปัญหาดังกล่าว ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมป่าไม้ และปลัดอำเภอ ก็ได้เข้ามาช่วยเหลือ ด้วยการจัดทำเอกสารสำรวจทางอากาศ และเดินเรื่องฟ้องร้องศาล แต่ปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไข เนื่องจากขาดการบังคับใช้กฎหมายป่าชุมชนกับคนภายนอกชุมชน และขาดความร่วมมือจากชุมชนในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว เนื่องจากการบุกรุกป่าของนายทุนมีสาเหตุมาจากการที่ประชาชนในหมู่บ้านตนเองเป็นผู้ทำลาย และขายพื้นที่ให้กับนายทุน

7. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ขนบธรรมเนียมและประเพณี บริบท รากเหง้า พื้นเพและภูมิหลังในการดำเนินชีวิตรูปแบบและพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรในเทศบาล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลที่สาธารณะประโยชน์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของของ ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ (2551 : 85) ผลการศึกษาพบว่าองค์ความรู้ท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ชุมชนและองค์กรชุมชนอนุรักษ์ป่า นำมาใช้ในการจัดป่าชุมชนโคกหินลาดนั้นประกอบด้วย 1) องค์ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่า ดิน และน้ำที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน 2) องค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากป่า และการคำนึงถึงขีดจำกัดในการใช้ประโยชน์จากป่า 3) องค์ความรู้ในการปลูกป่า 4) องค์ความรู้ในการจัดระบบพื้นที่เพื่อจัดตั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ พวงงามชื่น, สวิชญา ศุภอุดมฤกษ์ ตรีรัตน์ และนครเศ รังควัด (2556 : 123) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชนกรณีศึกษา บ้านทาป่าเปา ตำบลทาปลาตึก อำเภอมะหา จังหวัดลำพูน ผลการศึกษพบว่า ชาวบ้านมีประวัติการมีส่วนร่วมในการจัดการป่า ในระดับหนึ่งผ่านมิติของวัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรม และความเชื่อต่าง ๆ ก่อให้เกิดกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการดูแลที่สาธารณะประโยชน์ ตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณในการดูแลที่สาธารณะประโยชน์ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
- 1.3 เทศบาลควรให้ความสำคัญกับการดูแลที่สาธารณะประโยชน์ และปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัดและตรงไปตรงมา
- 1.4 รัฐบาลและเทศบาล ควรเร่งสร้างองค์ความรู้ และแนวร่วมกับประชาชนในพื้นที่ โดยปลูกฝังจิตสำนึกในการรักษาหวงแหนที่สาธารณะประโยชน์ให้อยู่คู่ชุมชนตลอดไป
- 1.5 ควรมีการนำรูปแบบการดูแลที่สาธารณะประโยชน์ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดไปทดลองใช้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นภาวะผู้นำ โดยเป็นการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในเชิงลึก เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษามากำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา การดูแลที่สาธารณะประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.2 ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการแก้ปัญหา การบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์โดยศึกษาในพื้นที่ที่มีปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์มากที่สุด เปรียบเทียบกับพื้นที่ไม่มีปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม
- 2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ ที่ป่าสงวนแห่งชาติ และที่ราชพัสดุ เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพร่วมกันมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2549). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์ : การพัฒนาแผนพัฒนาสามปีและแผนดำเนินงาน)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- จักรพงษ์ พวงงามชื่น, สวิชญา ศุภอุดมฤกษ์ ตรีรัตน์ และนครเศ รังควัด. (2556). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชนกรณีศึกษา บ้านทาป่าเปา ตำบลทาปลาตึก อำเภอมะหา จังหวัดลำพูน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ฐิตารัตน์ ศรีวัฒนพงศ์. (2553). ประชาธิปไตยที่กินได้ : ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าชุมชนดงภูโหล่นของหมู่บ้านโนนศาลา ตำบลลำโรง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทวีชัย ใจพร. (2552). การจัดการป่าชุมชนโดยชุมชน : กรณีศึกษาป่าชุมชนดงบก บ้านโพนหนองลิ้ม ตำบลเขิน อำเภอ น้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี: อุบลราชธานี.
- ทชัชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ. (2551). ภูมิปัญญาบูรณาการในการจัดการป่าชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาป่าชุมชน โคกหินลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ไพโรจน์ มั่นมิ่ง. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการพื้นที่ป่าสาธารณะของชุมชนบ้านห้วยโคก ตำบลนาโง่ง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วัลลภ เกตุวิเชียร. (2556). ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลเมืองเวียง ตำบลเวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรณรินทร์ สันติสุขคง. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาตำบล ของคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าตะเกียบ และอำเภอสนมชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2542). ทฤษฎีและแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมประสงค์ วงษ์แสง. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมือง ใช้ร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลจวน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ.
- สุดารัตน์ กิมศิริ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อนัญญา ผมทอง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นครสวรรค์. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Thai lawyers for human rights Word Press.com. (2559). สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2559
จาก <http://tlhr2014.wordpress.com>
- Yamane Taro. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการเงินและบัญชี ฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

A Study of Financial and Accounting Management efficiency of Finance Department,
Policy and Planning Division Roi Et Rajabhat University

ดวงเดือน เกตุรา *

นภัสร ผลเลิศ **

จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ ***

นุศรา นันโท ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชีของฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชีของฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นผู้ใช้บริการฝ่ายการเงิน จำนวน 450 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจีและมอร์แกน ได้จำนวน 210 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการของฝ่ายการเงิน 4 ด้าน คือ ด้านการบริการ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ และด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ใช้การทดสอบแบบที ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพสูงที่สุด คือ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามสถานะ พบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยเจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ทั้งความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การบริหารการเงินและบัญชี ฝ่ายการเงิน

Abstract

This research aims to 1) study of financial and accounting management efficiency of Finance department, Policy and Planning Division, Roi Et Rajabhat University and 2) compare opinions on financial and accounting management efficiency of finance department, Policy and Planning Division, Roi Et Rajabhat University classified by personal information. The population are the 450 staffs of Roi Et Rajabhat University, who use the services of Finance Department. To determine sample size by using Krejcie and Morgan table,

*, **, ***, **** อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

the samples consist of 210 staffs. Data were collected by questionnaire on 4 dimensions of service efficiency service efficiency of Finance Department; services, human resource, management structure and the operation's quipment. The data analysis with descriptive statistics; frequency, percentage, average and standard deviation. Comparative statistics, use the independent t-test, F-Test with a one-way analysis of variance (ANOVA). The research found that the efficiency of financial and accounting services of Finance Department, Policy and Planning Division, Roi Et Rajabhat University, it was at a high level in general. When considering each dimension, it was at a high level in every dimensions and the opinion on efficiency of the operation's quipment was highest level. Comparison of opinions on financial and accounting management efficiency of Finance Department, Policy and Planning Division, Roi Et Rajabhat University classified by gender found that the difference between male and female opinions were not statistically significant in general. The comparison such opinions classified by status; teachers and academic support officers found that it was difference at the statistically significant level of .01 and the academic support officers had higher opinions than the teachers, both overall and by each dimension. The comparison such opinions classified by age was not significantly different. Comparison such opinions classified by level of education in overall was different at statistically significant level of .01 and considering by dimensions, it was found that differences of every dimension were at the statistically significant level of .01.

Keywords : Efficiency, Financial and Accounting Management , Finance Department

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทและหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้และผลิตบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตลาดงาน เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับการศึกษา ที่ครอบคลุม การศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย “โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนากำลังคนของชาติ” ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ สถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น “แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น” โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 3 ส่วน 1 สถาบัน 2 คณะ 4 วิทยาลัย 1 บัณฑิตวิทยาลัย ในการบริหารงาน การเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อยู่ภายใต้ฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี (มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2560)

ฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่เป็นตัวสำคัญช่วยในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชี มีหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์กร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด นอกจากนี้ฝ่ายการเงินยังมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลการดำเนินงาน ในด้านการบริหารจัดการการเงินและการจัดทำบัญชี ให้ไปตามกรอบประกาศ ข้อบังคับ และระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการงานการเงินและบัญชี ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดการการเงิน การบันทึกบัญชี และการรายงานทางการเงินให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล

ทางการเงิน ซึ่งเป็นการลดปัญหา การสับสนในการให้ข้อมูล การสั่นไหวของเอกสารทางการเงินและบัญชีที่เกี่ยวข้อง (มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2560)

กระบวนการบริหารจัดการ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลคัดค้านและกำกับให้ปัจจัย ต่างๆ ที่เป็นทรัพยากรการจัดการประเภทต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการและการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ภาพมากขึ้นได้ กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบไปด้วย 1) การวางแผน เป็นการพิจารณากำหนดแนวทางการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยเกิดจากการใช้ดุลพินิจคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต การวางแผน (Planning) แสดงถึงสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กร ให้เป็นระบบระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น 3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Leading) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้ความสามารถชักจูง หรือหว่านล้อมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจถ่องแท้ได้ยาก การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป 4) การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการทำงานเริ่มตั้งแต่การกำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความล้มเหลว อาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือ มีการควบคุมมากเกินไปจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 45-50)

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐยุคใหม่นั้น มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในทุกภาคส่วน โดยประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ซื้อตราผลตอบแทนจากการลงทุน และเป็นการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลตอบรับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย ยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเท และลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณา เปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ๆ ผลของการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผลของการปฏิบัติคือ ประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลของการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถสำเร็จที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ และงานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสูดนั้น ให้ออกจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inut) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา สูตรของความมี “ประสิทธิภาพ” ในการบริหารราชการ และองค์กรของรัฐ โดยบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย (เอกราช ปลอดโปร่ง, 2557 : 12-25)

คณะผู้วิจัยซึ่งมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติหน้าที่งานการเงินและบัญชี ฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จึงสนใจในการทำการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการบัญชีของฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อให้ระบบบริหารจัดการงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ การลดปัญหาในการดำเนินงาน และควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชีของฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชีของฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ และจำนวนครั้งที่ใช้บริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดซึ่งเป็นผู้ให้บริการฝ่ายการเงินกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 450 คน

กลุ่มตัวอย่าง (sample) จำนวน 210 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 45-70)

การสุ่มตัวอย่าง (sampling) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สุ่มสุ่มเลือกตัวอย่างจากรายชื่อบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 450 คนที่ใช้บริการฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน แล้วแจกแบบสอบถามแบบเจาะจงตามรายชื่อบุคลากรที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งในการใช้บริการฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (check list) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบที่มีมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1961) ได้แก่ ด้านการให้บริการ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการตรวจสอบความตรงของคำถาม (Validity) ด้วยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาคำนวณหาค่า IOC พบว่าแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.97 สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (เกณฑ์ยอมรับที่ระดับความเชื่อมั่น 0.80 ขึ้นไป)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยประสานหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และประสานงานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อกำหนดวันขอเข้าเก็บข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูลในแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งในการใช้บริการฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (check list) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการบริการงานการเงินและบัญชี ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบที่มีมาตราการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547 : 70-85)

ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.51–5.00	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเงินและบัญชี อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51–4.50	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเงินและบัญชี อยู่ในระดับ มาก
2.51–3.50	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเงินและบัญชี อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51–2.50	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเงินและบัญชี อยู่ในระดับ น้อย
1.00–1.50	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเงินและบัญชี อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ดจำแนกตาม เพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบแบบที ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) การเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งต่อเดือนในการใช้บริการ ใช้การทดสอบแบบ F (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

สรุปผล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.90 ช่วงอายุส่วนมากอยู่ในช่วง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.10 รองลงมา คือ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 สถานะส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 68.10 เป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 31.90 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมา คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.80 จำนวนครั้งต่อเดือนในการใช้บริการฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ส่วนมากต่ำกว่า 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา คือ 5-10 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 35.20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการให้บริการ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ และด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานปรากฏผลดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชีกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

การบริการงานการเงินและบัญชี	ความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการให้บริการ	3.64	0.81	มาก
2. ด้านบุคลากร	3.59	0.86	มาก
3. ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ	3.55	0.90	มาก
4. ด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.66	0.86	มาก
โดยรวม	3.61	0.80	มาก

จากตาราง 1 พบว่าประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับประสิทธิภาพสูงสุด คือ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการ ($\bar{X} = 3.64$) และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.59$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ขณะที่การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานะระหว่างอาจารย์ กับเจ้าหน้าที่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานะ

ประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี	อาจารย์ (n=143)		เจ้าหน้าที่ (n=67)		t	p-value
	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล		
1. ด้านการให้บริการ	3.50 (0.78)	มาก	3.93 (0.78)	มาก	3.749	.000**
2. ด้านบุคลากร	3.44 (0.87)	ปานกลาง	3.91 (0.74)	มาก	4.007	.000**
3. ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ	3.38 (0.91)	ปานกลาง	3.91 (0.76)	มาก	4.407	.000**
4. ด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.48 (0.86)	ปานกลาง	4.06 (0.71)	มาก	5.140	.000**
โดยรวม	3.45 (0.79)	ปานกลาง	3.91 (0.70)	มาก	4.627	.000**

** p < .01

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพบริการงานการเงินและบัญชีจำแนกตามสถานะพบว่า แตกต่างกันทั้งความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ทั้งความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพ การบริหาร งานการเงินและบัญชี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	p- value
	$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล	$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล	$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล	$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล		
1. ด้านการให้บริการ	3.29 (0.59)	ปาน กลาง	4.02 (0.70)	มาก	3.51 (0.83)	มาก	3.64 (0.63)	มาก	5.710	.001**
2. ด้านบุคลากร	3.50 (0.52)	มาก	3.93 (0.69)	มาก	3.45 (0.90)	ปาน กลาง	3.74 (0.84)	มาก	4.116	.007**
3. ด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการ	3.45 (0.61)	ปาน กลาง	3.94 (0.71)	มาก	3.40 (0.95)	ปาน กลาง	3.59 (0.79)	มาก	4.578	.004**
4. ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	3.48 (0.85)	ปาน กลาง	4.06 (0.63)	มาก	3.53 (0.89)	มาก	3.63 (0.84)	มาก	5.089	.002**
โดยรวม	3.43 (0.58)	ปาน กลาง	3.99 (0.64)	มาก	3.47 (0.83)	ปาน กลาง	3.65 (0.71)	มาก	5.479	.001**

** p < .01

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามจำนวนครั้งต่อเดือนในการรับบริการฝ่ายการเงินพบว่ามีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามจำนวนครั้งต่อเดือนในการรับบริการฝ่ายการเงิน

ประสิทธิภาพการบริหาร งานการเงินและบัญชี	ต่ำกว่า 5 ครั้ง		5-10 ครั้ง		มากกว่า 10 ครั้ง		F	p-value
	$\bar{X}$ (S.D.)	แปลผล	$\bar{X}$ (S.D.)	แปลผล	$\bar{X}$ (S.D.)	แปลผล		
1. ด้านการให้บริการ	3.60 (0.76)	มาก	3.53 (0.82)	มาก	4.01 (0.83)	มาก	4.042	.019*
2. ด้านบุคลากร	3.59 (0.79)	มาก	3.42 (0.93)	ปาน กลาง	4.04 (0.76)	มาก	5.863	.003**
3. ด้านโครงสร้างการบริหาร จัดการ	3.56 (0.88)	มาก	3.37 (0.91)	ปาน กลาง	3.97 (0.85)	มาก	4.877	.009**
4. ด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.67 (0.83)	มาก	3.48 (0.86)	ปาน กลาง	4.09 (0.79)	มาก	5.829	.004**
โดยรวม	3.60 (0.75)	มาก	3.45 (0.82)	ปาน กลาง	4.03 (0.78)	มาก	5.724	.003**

* $p < .05$, ** $p < .01$

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามจำนวนครั้งต่อเดือนในการรับบริการฝ่ายการเงิน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน

ทั้งนี้ การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริการงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผู้ให้บริการ 210 ราย พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน
ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการให้บริการ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างบริหารจัดการ และด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมีนโยบายให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพงานการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก
ที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในทุกฝ่ายงานและทุกคณะ โดยมีการจัดหาสถานที่สำหรับฝ่ายการเงินและบัญชี
ที่สะดวกต่อการให้บริการทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยและให้บริการนักศึกษา โดยฝ่ายการเงินและบัญชีตั้งอยู่ที่ชั้น 1 อาคาร
สำนักงานอธิการบดี ซึ่งเป็นศูนย์รวมส่วนงานกลางของมหาวิทยาลัย ทั้งยังมีการส่งเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีเข้าอบรม
พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ด้านที่มีระดับความคิดเห็นว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด
ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ และการบริหารระบบงบประมาณ โดยมีระบบสนับสนุนด้านการเงินและบัญชีที่เชื่อมต่อ

กับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น งานพัสดุ งานทะเบียนประมวลผล กระทรวงการคลัง มีคอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ เชื่อมต่อพรินเตอร์ในการจัดพิมพ์เอกสารทางการเงินได้ตลอดเวลา การบริหารงานการเงินและบัญชีจึงมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการเบิกจ่ายงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้รับรางวัลดีเด่นในปีงบประมาณ 2559 ซึ่งสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2543 : 251-252) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์การเกิดจากองค์ประกอบ คือ

- 1) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงานและความพอใจของทุกฝ่าย โดยการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) เน้นการพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กร ว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด วิธีการในการกำหนดเป้าหมายผู้บริหารต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายต้องมีความชัดเจนมีการจัดลำดับความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- 2) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยเน้นพิจารณาว่าองค์การจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมาย ความสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ครบถ้วนพอเพียง ความสามารถขององค์กร ในการจัดหาทรัพยากรใช้ในการดำเนินการ เพื่อรักษาระบบภายในองค์กรและองค์กรประสบความสำเร็จ ในการปฏิสัมพันธ์ กับสภาพแวดล้อมภายนอก มุ่งเน้นวิธีการที่จำเป็นสำหรับทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ
- 3) กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) โดยเน้นพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานการไหลเลื่อนส่งต่อ (Flow) ของงานการมีประสิทธิภาพ ของการทำงานที่ดำเนินงานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงานบุคลากรทำงาน ศักยภาพไม่มี สภาพคนล้นงานหรืองานล้นคน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่น และ
- 4) ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติ ที่ใช้นำมา ซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการดำเนินงานการเงินรวมถึงการให้บริการด้านการเงินและบัญชี มีขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดลำดับและรายละเอียด ที่มีความชัดเจน ทั้งยังเป็นการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานการเงินของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่ว่าผู้รับบริการจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง สอดคล้องกับพระมหาเดชินท์ สิทธิภาภิญ (2554 : 85-90) ศึกษาประสิทธิภาพ การให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการให้บริการ แก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีทัศนะในประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานะของผู้รับบริการ คือ อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ พบว่าแตกต่างกันทั้งความคิดเห็น โดยรวมและรายด้าน โดยเจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ ทั้งความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน เนื่องจาก ลักษณะ ภาระงานของอาจารย์กับเจ้าหน้าที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การติดต่อรับบริการงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน โดยการติดต่อ ของกลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านการรับค่าตอบแทน เงินยืมโครงการ เงินยืมไปราชการ รับเงินทรงรางวัล ซึ่งเป็นการ ติดต่อกันที่มีรายละเอียดน้อยกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้มาติดต่องานการเงินและบัญชีของเจ้าหน้าที่ มักจะเกี่ยวข้องกับการจัดการ เอกสารด้านการเงิน เพื่อเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดของงานมากกว่าการติดต่อของกลุ่มอาจารย์ ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงานระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่ กับบุคลากรงานการเงินและบัญชีมีมากกว่ากลุ่มอาจารย์ สอดคล้องกับ มยุรี บุญเยี่ยม (2558 : 78) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิทยาลัยการอาชีพสหัสขันธ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสหัสขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการ ยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากขั้นตอนในการให้บริการงานการเงินและบัญชี มีการกำหนดรายละเอียดงานอย่างชัดเจนเป็นมาตรฐาน เดียวกัน ตามเกณฑ์มาตรฐานบริการทางการเงินของหน่วยงานภาครัฐ ที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด เช่น ประเภของเอกสาร แบบฟอร์มที่ใช้ ลำดับขั้นการอนุมัติ การออกใบเสร็จ ฯลฯ จึงไม่มีความแตกต่างในการให้บริการไม่ว่าผู้รับบริการจะมีช่วงอายุเท่าใด สอดคล้องกับ วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล (2557: 83) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาล ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่น ของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษารายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันทั้งความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณา ความแตกต่างรายด้าน พบว่าความแตกต่างเกิดขึ้นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับปริญญาโท ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใช้บริการหลักของงานการเงินและบัญชี โดยความแตกต่างของความคิดเห็นมีลักษณะสอดคล้องกับความแตกต่าง ของความคิดเห็นที่จำแนกตามสถานะ คือ อาจารย์ กับเจ้าหน้าที่ โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ขณะที่อาจารย์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งลักษณะในการติดต่อรับบริการงานการเงินและบัญชีมีความแตกต่างกันดังที่ได้กล่าวแล้ว สอดคล้องกับ วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล (2557 : 71) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาล ในจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาล ในจังหวัดนครสวรรค์ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการคลังท้องถิ่น ของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัด นครสวรรค์ รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังท้องถิ่นในพื้นที่เทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 173 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่น ของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษารายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาล ในจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและบัญชี กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำแนกตามจำนวนครั้งต่อเดือนในการรับบริการฝ่ายการเงิน พบว่าแตกต่างกันทั้งโดยรวมและ รายด้าน โดยผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้บริการมากกว่า 10 ครั้งต่อเดือน มีระดับ ความคิดเห็นสูงกว่าผู้ใช้บริการ ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อเดือน และ 5-10 ครั้งต่อเดือน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ใช้บริการที่ต้องติดต่องาน การเงินและบัญชีเป็นประจำโดยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำ เช่น เจ้าหน้าที่การเงินพัสดุประจำคณะ หน่วยงาน ซึ่งมีรายละเอียด ของการติดต่องานมาก มีการติดต่องานในหลายลักษณะ ทำให้ต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับ จอห์น ดี.มิลเลท (John D. Millet) (อ้างถึงใน พระมหาเดชนิษฐ์ สิทธิรักษ์ (ผกา), 2554 : 18-20) ได้ชี้ให้เห็นว่า

เป้าหมายสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน โดยการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีหลักหรือแนวทางดังนี้ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริการงานภาครัฐ โดยมีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกันในแง่ของกฎหมาย ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) หมายถึง การบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะ จะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ จะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่มีการตรงเวลา ซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะ มีจำนวนการให้บริการ และสถานที่บริการที่เหมาะสม ความเสมอภาคหรือการตรงเวลาจะไม่มีคามหมายเลย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ยึดติดความพอใจของหน่วยงาน ที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการ สาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพ และการปฏิบัติงานกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ ได้มากขึ้นโดยใช้หลักทรัพยากรเท่าเดิม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการการเงินและบัญชี ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ คู่มือการให้บริการครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน การให้ข้อมูลทางการเงินมีหลากหลายเข้าถึงง่าย ช่องทางการให้บริการหลากหลาย เพียงพอ จึงควรพัฒนาการให้ข้อมูลขั้นตอนการรับบริการงานการเงิน ให้แพร่หลายต่อผู้ใช้บริการซึ่งมีทั้งนักศึกษา เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และบุคคลภายนอกในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง โดยใช้สื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเอกสาร ป้าย โฆษณามีเดีย เช่น line Facebook เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ลดความผิดพลาด ช่วยลดระยะเวลาในการรับบริการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการด้านบุคลากร งานการเงินและบัญชี ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น ตีตบอวดประกาศ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ จึงควรมีแนวปฏิบัติเพื่อยกย่องชมเชยบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานต่อไป

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ระบบการให้คำปรึกษาทางการเงินและบัญชีเหมาะสม และระบบการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานชัดเจนเหมาะสม ผู้บริหารจึงควรมีการประชุมหารือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางการให้คำปรึกษาทางการเงิน และกำหนดแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกประกอบการวิจัยเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่หลากหลายมิติยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7) แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและจัดการ*. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พระมหาเตชินท์ สิทธาภิภู (ผากา). (2554). *ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร*.
วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มยุรี บุญเยี่ยม. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ*. วิทยาลัยการอาชีพ
สังขะ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. (2560). เกี่ยวกับ มร.ร.อ.(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2560, จาก :
<https://www.reru.ac.th/index.php/prawat-reru>
- วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล. (2557). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์*.
รายงานผลการศึกษา. วิทยาลัยการอาชีพสังขะ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- เอกราช ปลอดโปร่ง. (2557). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลสำเร็จ ในการสอบบัญชี: หลักฐานจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย Auditors' Accounting Skills, Audit Professionalism, and Audit Success: Evidence from Certified Public Accountants (CPA) and Tax Auditors in Thailand

สลักจิต นิลผาย *

บทคัดย่อ

ความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี ถือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะความรู้ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นในงบการเงินของผู้รับการตรวจสอบได้อย่างถูกต้อง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบของทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ที่มีต่อผลสำเร็จในการสอบบัญชี ผ่านตัวแปรกลาง คือ ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้สอบบัญชีภาษีอากร และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย แบบสอบถามจำนวน 112 ฉบับที่ตอบกลับมาถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านทักษะการเรียนรู้ อย่างไม่จบสิ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ผลการศึกษายังพบว่า ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลสำเร็จของงานสอบบัญชี สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรกลาง พบว่าความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี กับผลสำเร็จในการสอบบัญชี

คำสำคัญ : ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ผลสำเร็จในการสอบบัญชี

Abstract

Knowledge and ability are key factors that affect auditing practice of auditors. Auditors need to have necessary knowledge and skills to be able to give correct comments on financial statements. Therefore, the objective of this study was to investigate relationships and effects of accounting skills on audit success through audit professionalism as a mediator variable. The accounting skills of auditors in this research were divided into 4 dimensions: professional skills, leadership skills, lifelong learning skills, and problem-solving skills. Data was collected through constructed survey questionnaires administrated among Tax Auditors and Certified Public Accountants in Thailand. 112 returned completed questionnaires were used for the data analysis.

The results showed that the accounting skills of the sampled auditors in the dimensions of professional skills and lifelong learning skills were positively related to audit professionalism at a significant level. Likewise, audit professionalism was positively related to audit success at a significant level. The result from testing the relationship of the mediator variable revealed that audit professionalism did not influence the relationship between accounting skills and audit success.

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Keywords : *Accounting Skills of Auditors, Audit Professionalism, Audit Success*

บทนำ

ประสิทธิผลของงานสอบบัญชีไม่ได้ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของธุรกิจที่ตรวจสอบเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับหน้าที่งานสอบบัญชี และลักษณะของผู้ตรวจสอบบัญชีอีกด้วย การสอบบัญชีเป็นการตรวจสอบงบการเงิน โดยผู้สอบบัญชีต้องแสดงความคิดเห็นในงบการเงิน ว่างบการเงินนั้นได้จัดทำเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปหรือไม่ ในการแสดงความคิดเห็นดังกล่าว ผู้สอบบัญชีต้องใช้วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพของตนเอง ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการสอบบัญชี (Alktani, S & Ghareeb, A., 2014 : 95) นอกจากนี้ ในปัจจุบันงานตรวจสอบบัญชีมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อาจด้วยลักษณะของธุรกิจ หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีที่มากขึ้น ส่งผลให้ผู้สอบบัญชีต้องมีการพัฒนาศักยภาพ และความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสอบบัญชีได้ดีที่สุด (Kang, Y.J. et al., 2015 : 61-62)

ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี (Accounting Skill of Auditor) เป็นความเชี่ยวชาญที่สำคัญที่สุดที่ผู้สอบบัญชีต้องมี เนื่องจากเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานสอบบัญชี โดยในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (International Education Standard : IES, 2012) ได้อธิบายถึงความสามารถของผู้สอบบัญชีมืออาชีพ ต้องมีลักษณะของนักบัญชีมืออาชีพ และจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการตรวจสอบบัญชี บัญชีเงินและการรายงานตามระดับ รวมทั้งทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นต่อการตรวจสอบบัญชี ตลอดจนการตระหนักถึงคุณค่าบนพื้นฐานของจริยธรรมและทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ รวมถึงการมีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และที่สำคัญต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถเป็นผู้สอบบัญชีมืออาชีพ อาจกล่าวได้ว่า ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี เป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้สอบบัญชีมืออาชีพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานสอบบัญชีประสบผลสำเร็จ การมีทักษะด้านบัญชีของผู้สอบบัญชีจะทำให้การตรวจสอบและรับรองงบการเงินมีความถูกต้องแม่นยำ และลดข้อผิดพลาดในการแสดงความคิดเห็นในงบการเงินได้ (Salameh, R. et al., 2015 : 48) ซึ่งทักษะทางบัญชีที่สำคัญสำหรับผู้สอบบัญชี หรือผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ ทักษะด้านบุคคล ทักษะด้านสัมพันธ์และการสื่อสาร รวมถึงทักษะด้านองค์กร และการจัดการธุรกิจ (IES, 2012) จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำมาสู่แรงจูงใจของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะทางด้านบัญชี และความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชี ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบของทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบของทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี และความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี
2. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบของความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี
4. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบของทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้สอบบัญชีภาษีอากร จำนวน 3,204 คน (กรมสรรพากร, 2560 : เว็บไซต์) ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต จำนวน 1,386 คน (สภาวิชาชีพบัญชี, 2560 : เว็บไซต์) รวมทั้งสิ้น 4,590 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 367 คน แต่เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 500 คน โดยแบ่งเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร จำนวน 250 คน และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต จำนวน 250 คน จากนั้นทำการเลือกตัวอย่างในแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มโดยใช้ความน่าจะเป็น ซึ่งได้เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเลขสุ่ม เหตุผลที่ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร จำนวน 250 คน และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต จำนวน 250 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นครบถ้วนทั้งสองกลุ่ม ซึ่งปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชีเหมือนกัน แต่ขอบเขตของการทำงานแตกต่างกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) จำนวน 5 ข้อ ทักษะทางการเป็นผู้นำ (Leadership Skills) จำนวน 5 ข้อ ทักษะด้านการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (Lifelong Learning Skills) จำนวน 5 ข้อ และทักษะด้านการแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Skills) จำนวน 5 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ โดยแบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี จำนวน 6 ข้อ และผลการสำเร็จในการสอบบัญชี จำนวน 4 ข้อ โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ โดยแบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลการศึกษามาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมาย

และสมมติฐานในการวิจัย

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้สอบบัญชีภาษีอากร และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ ตัวแปรทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.643-0.863 ส่วนตัวแปรความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี มีค่าความเชื่อมั่น 0.777 และสำหรับตัวแปรผลสำเร็จในการสอบบัญชี มีค่าความเชื่อมั่น 0.843 ซึ่งล้วนแต่แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ทำการวิเคราะห์การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ Item-total Correlation ในการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทักษะ

ทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.508-0.919 ส่วนตัวแปรความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.538-0.717 และสำหรับตัวแปรผลสำเร็จในการสอบบัญชี ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.647-0.7 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978 : 245) ได้อธิบายว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (แสดงในตาราง 1)

4. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มาทำการปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นจึงได้จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตาราง 1 การคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Measure Validation of Pilot Test Sample)

Constructs	N	Discriminant Power	Alpha Coefficient
ผลสำเร็จในการสอบบัญชี (AUS)	30	0.647-0.730	0.843
ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี (AUP)	30	0.538-0.717	0.777
ทักษะทางวิชาชีพ (PRS)	30	0.644-0.795	0.863
ทักษะการเป็นผู้นำ (LES)	30	0.508-0.919	0.711
ทักษะการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (LLS)	30	0.515-0.737	0.643
ทักษะการแก้ไขปัญหา (PSS)	30	0.726-0.870	0.802

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์

3.2 ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ตามชื่อและที่อยู่ โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถามด้วย

3.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม สามารถนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทางหลักสถิติเชิงพรรณนา การหาความถี่ร้อยละ (Percent), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลการสำเร็จในการสอบบัญชี โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมีสมการที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมการที่ 1: เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี กับความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี

$$\text{Equation 1: } AUP = \beta_{01} + \beta_1 PRS + \beta_2 LES + \beta_3 LLS + \beta_4 PSS + \varepsilon$$

สมการที่ 2: เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีกับผลสำเร็จในการสอบบัญชี

$$\text{Equation 2: } AUS = \beta_{02} + \beta_5 AUP + \varepsilon$$

สมการที่ 3: เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี กับผลสำเร็จในการสอบบัญชี โดยมีความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีเป็นตัวแปรกลาง

$$\text{Equation 3: } AUS = \beta_{03} + \beta_6 PRS + \beta_7 LES + \beta_8 LLS + \beta_9 PSS + \beta_{10} AUP + \varepsilon$$

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่อง ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลการสำเร็จในการสอบบัญชี: หลักฐานจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,000-70,000 บาท และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร

2. ผู้สอบบัญชีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการสำเร็จในการสอบบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาทำการศึกษา ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันไม่เกินกว่า 0.80 จึงไม่ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Hair J.F. et al., 2010 : 162-164) (แสดงในตาราง 2)

ตาราง 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของทักษะทางด้านบัญชี และความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี

ตัวแปร	AUS	AUP	PRS	LES	LLS	PSS
Mean	4.15	4.35	4.18	4.36	4.22	4.15
s.d.	0.33	0.24	0.36	0.27	0.33	0.32
ผลสำเร็จในการสอบบัญชี (AUS)	1					
ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี (AUP)	.131	1				
ทักษะทางวิชาชีพ (PRS)	.198*	.215*	1			
ทักษะการเป็นผู้นำ (LES)	.376*	.072	.166	1		
ทักษะการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (LLS)	.517**	.212*	.140	.227*	1	
ทักษะการแก้ไขปัญหา (PSS)	.135	-.025	-.140	-.026	.172	1

*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

4. การทดสอบอิทธิพลของทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ที่มีต่อความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ผลการทดสอบพบว่าทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ($\beta_{01}=0.238$, $p<0.05$) และยังพบว่าทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ทักษะด้านการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ($\beta_1=0.243$, $p<0.05$) ดังแสดงในตาราง 3

5. การตรวจสอบอิทธิพลระหว่าง ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีที่มีต่อผลสำเร็จในการสอบบัญชี ผลการศึกษาพบว่าความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสำเร็จในการสอบบัญชี ($\beta_{02}=0.205$, $p<0.10$) ดังแสดงในตาราง 3

6. การตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปร ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี กับผลสำเร็จของงานสอบบัญชี ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชีกับผลสำเร็จในการสอบบัญชี ($\beta_{03}=0.001$, $p>0.10$) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของทักษะทางด้านบัญชี กับผลสำเร็จในการสอบบัญชี

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม		
	สมการที่ 1	สมการที่ 2	สมการที่ 3
PRS	0.238** (0.065)		0.106 (0.076)
LES	-0.72 (0.087)		0.264*** (0.100)
LLS	0.243** (0.073)		0.428*** (0.084)
PSS	0.005 (0.072)		0.083 (0.083)
AUP		0.205* (0.154)	0.001 (0.115)
Adjusted R ²	0.351	0.205	0.594

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี มีความสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพในงานสอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills : PRS) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะทางวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางปัญญา นั่นคือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ (การสังเคราะห์เป็นการรวมความรู้จากหลาย ด้านพยากรณ์ และได้มาซึ่งข้อสรุป) และการประเมิน ซึ่งทักษะทางปัญญาทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีสามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และใช้ดุลยพินิจที่ดีแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Wittayapoom, K., & Limanonthachai, T. (2016 : 433) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีที่มีความจำเป็นเช่นกัน ยกตัวอย่าง เช่น ความชำนาญด้านตัวเลข ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจและความเสี่ยง รวมถึงความรู้ด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับผู้ตรวจสอบจำเป็นต้องมีทักษะการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก (External and Internal Audit Skills) มีทักษะทางด้านระบบข้อมูล (Information System Skills) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Merhout, J.W., & Buchman, S.E. (2007 : 473) ผู้สอบบัญชีควรมีทักษะทางด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสามารถในการเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสาร ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความเป็นมืออาชีพในการการปฏิบัติงาน ผลของการศึกษาในอดีตพบว่า ทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสารถือเป็นเงื่อนไขสำคัญของผู้ตรวจสอบที่จะทำงานตรวจสอบนั้นประสบผลสำเร็จ (Smith, G., 2005 : 515; Haywood, ME., & Wyga, D.E., 2009 : 73) ดังจะเห็นได้ว่า ทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสารนี้ถือเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้ตรวจสอบ ทักษะนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ตรวจสอบต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อน และต้องเผชิญกับผู้คนมากมาย รวมถึงต้องปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขสำคัญนั้นคือ ต้องมีความเป็นอิสระจากผู้รับการตรวจสอบ ดังนั้น หากผู้ตรวจสอบมีลักษณะเฉพาะตัวที่ดีและมีทักษะทางด้านสังคมที่สูง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การปรับตัวเข้ากับสังคมสิ่งแวดล้อมจะทำให้งานตรวจสอบมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siega, P.H., & O'Shaughnessy, J. (2008 : 29)

2. ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ทักษะด้านการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (Lifelong Learning Skills: LLS) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้สอบบัญชีต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ สาเหตุที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความรู้เหล่านั้นเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องเผชิญกับความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นในการแสดงออก ซึ่งความรู้ที่มีอยู่นอกจากนี้ยังได้รับแรงกดดันจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้เอง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ รวมถึงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้บรรลุความคาดหวังจากสาธารณชน การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทุรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเข้าร่วมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติจากมุมมองส่วนบุคคล พลเมือง สังคม และที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทุกคน ไม่ว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะอยู่ในสาขาการบัญชีหรือสาขาอื่น การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งความมั่นใจและความเชื่อมั่นของสาธารณชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wangcharoendate, S. (2015 : 145) และ Hannimitkulchai, K., & Ussahawanitchakit, P. (2016 : 495)

3. ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลสำเร็จในการสอบบัญชี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้สอบบัญชีที่มีความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี ต้องมีพื้นฐานความรู้ และความเชี่ยวชาญทางด้านบัญชีและการสอบบัญชีเป็นสำคัญ ซึ่งความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี จะทำให้ผู้สอบบัญชีมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ ทำให้งานตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือ และส่งผลให้งานตรวจสอบประสบผลสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Thongchai, C., & Ussahawanitchakit, P. (2015 : 400-403) ซึ่งพบว่า ความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในงานสอบบัญชี ความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบประกอบด้วย ความรอบรู้ในการตรวจสอบ ความรู้ในงานตรวจสอบที่มีอยู่โดยปริยาย การใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ในการตรวจสอบ และการมุ่งเน้นการเรียนรู้งานตรวจสอบ ซึ่งองค์ประกอบของความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในงานสอบบัญชี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Penini, G., & Carmeli, A. (2010 : 40) ซึ่งพบว่า สมรรถนะในการบูรณาการการสอบทานการสอบบัญชีเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการสอบบัญชี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มิติทั้งหมดของสมรรถนะในการบูรณาการการสอบทานการสอบบัญชี ประกอบด้วย Audit Planning Investigation, Audit Practice Monitoring, Audit Evidence-Checking, Audit Problem-Solving, and Audit Process Renewal มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลลัพธ์ของการสอบบัญชี ในทำนองเดียวกัน ผลลัพธ์ของการสอบบัญชีก็มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการสอบบัญชี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในงานสอบบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพ ดังนั้น เพื่อให้งานตรวจสอบมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ ผู้สอบบัญชีควรมีทักษะและความรอบรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าทักษะทางวิชาชีพ และทักษะการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น ถือเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้งานสอบบัญชีสำเร็จ ผู้สอบบัญชีจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทั้งสองด้าน ตามที่ได้กล่าวมา ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาจากองค์กร หน่วยงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในสายวิชาชีพสอบบัญชี เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสอบบัญชีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น ผู้สอบบัญชี/ผู้บริหารองค์กรของผู้สอบบัญชี ควรตระหนักถึงการพัฒนาตนเองของผู้สอบบัญชีในด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับงานสอบบัญชี ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย หรือด้านประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีสิ้นสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี และผลสำเร็จของงานสอบบัญชี โดยมีความเป็นมืออาชีพในงานสอบบัญชีเป็นตัวแปรกลาง ผลการศึกษาได้ให้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชีในแต่ละด้าน กับความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบ และความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบ กับผลสำเร็จของงานสอบบัญชี ซึ่งเป็นประโยชน์ในการขยายความรู้และวรรณกรรมในอดีตของทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานสอบบัญชี เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนั้น การศึกษาในอนาคตควรศึกษาโดยเพิ่มกรอบแนวคิดการวิจัย ทักษะด้านอื่น ๆ ของผู้สอบบัญชี ซึ่งเป็นตัวแปรต้นที่พึงต้องมีตามยุคสมัย และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงอาจศึกษาในเชิงลึก โดยมุ่งกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียวเพื่อให้งานวิจัย หรือทำการศึกษากลุ่มพร้อมกันเพื่อเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- สภาวิชาชีพบัญชี. (2560). *ฐานข้อมูลรายชื่อผู้สอบบัญชีรับอนุญาต*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก www.fap.or.th
- กรมสรรพากร. (2560). *ฐานข้อมูลรายชื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก www.rd.go.th
- Alktani, S., & Ghareeb, A. (2014). Evaluation of the quality of the internal auditing position in the public sector in Saudi Arabia: An applied study. *Global Review of Accounting and Finance*, 5(1), 93–106.
- Hannimitkulchai, K., & Ussahawanitchakit, P. (2016). Continuous audit development and audit survival: Evidence from tax auditors in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(5), 487-498.

- Hair, J.F., and others. (2010). *Multivariate Data Analysis. 6th Ed.* New Jersey: Pearson.
- Haywood, ME., & Wygal, D.E. (2009). Ethics and professionalism: Bringing the topic to life in the classroom. *Journal of Accounting Education*, 27, 71-84.
- International Education Standard (IES). (2012). www.IFAC.org
- Kang, Y.J. and others., (2015). The effect of an Audit Judgment Rule on audit committee members' professional skepticism: The case of accounting estimates. *Accounting, Organizations and Society*, 46, 59-76.
- Merhout, J.W., & Buchman, S.E. (2007). Requisite skills and knowledge for entry-level IT auditors. *Journal of Information Systems Education*, 18(4), 469-477.
- Ninlaphay, S., & Ussahawanitchakit, P. (2011). Accounting Professionalism, Financial Reporting Quality and Information Usefulness: Evidence from Exporting Firms in Thailand. *Journal of International Business and Economics*, 11(4).
- Nunnally, Jum C., & Bernstein, Ira H. (1978). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Penini, G., and Carmeli, A. (2010). Auditing in organizations: A theoretical concept and empirical evidence. *Systems Research and Behavioral Science*, 27, 37–59.
- Salameh, R., and other. 2011. Alternative internal audit structures and perceived effectiveness of internal audit in fraud prevention: Evidence from Jordanian banking industry. *Canadian Social Science*, 7(3), 40–50.
- Siege. P.H., & O'Shaughnessy, J. (2008). Social skill characteristics that promote successful careers in internal audit. *Internal Auditing*, 23(1), 26-32.
- Smith, G. (2005). Communication skills are critical for internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 20(5), 513-518.
- Thongchai, C., & Ussahawanitchakit, P. (2015). Audit specialization and audit success: an empirical investigation of certified public accountants in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(1), 395-407.
- Wangcharoendate, S. (2015). Audit professional learning and the antecedents and consequences: an empirical study of tax auditor in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(1), 143-156.
- Wittayapoom, K., & Limanonthachai, T. (2016). Audit knowledge management strategies and audit job performance: A study of tax auditors in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(5), 430-437.

พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด

Political Behavior by Democratic Way of the Citizens Roi Et Province

สนุก สิงห์มาตร *

พิกุล มีมานะ **

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมทางการเมือง และคัดสรรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตย ของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้ง ซึ่งมีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่จริงในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สูตรการคำนวณของทาร์ยามาเน่ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling = SEM) ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the data- model fit) การประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าสถิติต่างๆ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว ได้แก่ อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย การกล่อมเกลางานการเมือง การส่งเสริมจากภาครัฐ การส่งเสริมจากภาคประชาสังคม ความศรัทธาต่อการเมือง ความศรัทธาต่อพรรคการเมือง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด) และ 3) ผลการตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าค่าที่ได้จากการวิเคราะห์นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการ แสดงถึงมีความกลมกลืนของสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

คำสำคัญ : พฤติกรรมทางการเมือง วิถีประชาธิปไตย ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the level of political behavior by democratic way of the citizens of Roi Et province. 2) To study factors affecting the political behavior by democratic way of the citizens of Roi Et province. 3) To verify the Political behavior form equation. The research was divided into 2 phases. The first phase was the quantitative research on the level of political behavior,

* อาจารย์ผู้บรรยาย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

and the researchers also selected factors that affect the political behavior of the citizens of Roi Et in this phase. The sampling group was 400 Roi Et people that selected by using Taro Yamane Formula. The research instrument was the questionnaire and analyzed with multiple regression analysis. (MRA) and the structural equation modeling analysis (SEM). The second phase of the research was qualitatively verified the Political behavior form equation using the evaluating the data- model fit technique and the evaluating the data- model fit by statistical considerations.

The research yields the following results: 1) the level of political behavior by democratic way of the citizens of Roi Et province was at a high level. 2) After the consideration of the aspects, all independent variables (the democracy ideology, the democracy culture, the political instruction, the government providing, the public providing, the believe in politicians, and the believe in political parties) has a linear relationship with dependent variable (political behavior by democratic way of the citizens of Roi Et province.). 3) The political behavior model is consisted with the empirical evidence.

Keywords : Political Behavior, Factors Affecting the Political Behavior, Democratic Way

บทนำ

รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2550 ได้กำหนดบทบาทของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองซึ่งสะท้อนเหตุการณ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้อย่างชัดเจนที่ว่า มาตรา 63 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ มาตรา 65 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันจัดตั้งพรรคการเมืองเพื่อสร้างเจตนารมณ์ทางการเมืองของประชาชนและเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์นั้น ตามวิถีทางการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มาตรา 164 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าสองหมื่นคน มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานวุฒิสภาเพื่อมีมติให้ถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่งได้ มาตรา 165 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งย่อมมีสิทธิออกเสียงประชามติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 61) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 115) เป็นต้น จนเกิดสภาวะที่เกิดความแตกต่างทางความคิดในด้านการเมืองและด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏพฤติกรรมทางการเมืองออกมาจนเกิดความขัดแย้งทางการเมือง ผ่านตัวแทนสืบทอดในช่วงปี พ.ศ. 2552-2553 ที่เกิดความขัดแย้งในสังคมไทยที่รุนแรง ทำให้ประเทศไทยต้องตกอยู่ความขัดแย้ง ทางความคิดในสังคมอย่างกว้างขวาง เกิดการไม่ยอมรับในการกระทำของผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มหรือพรรคพวกของตนเอง ทำให้เกิดการลุกขึ้นมาต่อต้านอำนาจรัฐหรือเรียกร้องทางการเมืองอยู่บ่อยครั้งทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด โดยเฉพาะที่สำคัญในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีนักต่อสู้ทางการเมืองเกิดขึ้นมากมาย ทุกฝ่ายพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมทางการเมือง ในส่วนที่เป็นประโยชน์ของตนเองทำให้ประเทศตกอยู่ในสภาวะที่ถดถอยทางการพัฒนาประเทศ รัฐบาลไม่สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างที่ควรจะเป็น ปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ความแตกต่างของวัฒนธรรมทางการเมือง ระหว่างในเมืองกับชนบทล้วนเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2550)

สำหรับประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดก็เช่นเดียวกัน มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางการเมืองรวมทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ไม่ได้แตกต่างไปจากพื้นที่อื่น ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ได้ให้ความสนใจทางการเมืองการปกครองหรือมีการแสดงพฤติกรรมทางการเมืองออกมาเด่นชัดเท่าใดนัก เนื่องจากมีความเห็นว่าการเมืองเป็นเรื่องที่ไกลตัวเกินไป แต่นับจากหลังปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา เมื่อประชาชนในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีความรู้ มีความเข้าใจ

ในระบอบการเมืองเพิ่มมากขึ้น ได้รับบรรลพประโยชน์ ตลอดทั้งได้รับการตอบสนอง เอาใจใส่จากนักการเมือง องค์กรทางการเมือง ที่มาจากการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น ทำให้ประชาชนพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้หันมาสนใจ ในเรื่องการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น จากนั้นก็ได้เข้าไปมีส่วนในการแสดงพฤติกรรมทางการเมืองร่วมกับ ประชาชนในจังหวัดเดียวกันหรือเป็นแนวร่วมกับจังหวัดอื่น ๆ ด้วยเหตุที่ประชาชนได้รับบรรลพประโยชน์สูงสุดจากการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย หรือที่เรียกอีกประการหนึ่งว่า “ประชาธิปไตยกินได้” (สนุก สิงห์มาตรและสัญญา เคนาภูมิ, 2558 : 93)

จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน โดยเฉพาะประชาชน พลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด ว่ามีปัจจัยใดบ้าง ตลอดจนสร้างรูปแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตย ของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นไปเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาที่ได้นี้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนและประเทศชาติ ต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัด ร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบมุ่งพรรณนาปรากฏการณ์ (Descriptive Research) โดยใช้วิธีการในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัด ร้อยเอ็ด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวิธีดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การคัดสรรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัด ร้อยเอ็ด ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้ง ซึ่งมีภูมิลำเนาและอาศัย อยู่จริงในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,037,982 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา วันอาทิตย์ที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้ง ซึ่งมีภูมิลำเนาและอาศัย อยู่จริงในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ปี พ.ศ. 2559 โดยการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 400 คน (Yamane, Taro., 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็น/พฤติกรรมตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 85)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และวิธีการ ดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเพียงพอต่อกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ขออนุญาตนำแบบสอบถามจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึง ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมือง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 วิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมือง โดยใช้ Structural Equation Modeling = SEM (สำราญ มีแจ้ง, 2557: 31)

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด

ในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 นี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the data- model fit) และการปรับแก้รูปแบบที่ไม่กลมกลืน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่หรือแนะนำว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลอย่างไร ซึ่งกรณีโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่ห้ามกับผลการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลหรือปรับโมเดลใหม่ ค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้พิจารณาหรือตัดสินใจในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (เสรี ชัดแฉ่ม, 2547 : 24-31) ได้แก่

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square statistics) เป็นสถิติที่ทดสอบสมมติฐานเป็นกลางว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรมีค่าเท่ากัน ดังนั้น ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบไม่มีความกลมกลืน ค่าสถิติไค-สแควร์ มีจุดอ่อน คือ ไม่อิสระจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ผลการทดสอบจะออกมาเป็นนัยสำคัญได้ง่าย และถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กไป (น้อยกว่า 100) จะมีค่าสูงไปหรือได้ค่าที่มีความเชื่อถือได้น้อยลง (Bryne, 1994)

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน RMSEA (Root mean square error of approximation : RMSEA) ค่า RMSEA เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ ความแปรปรวนร่วมของประชากร ดังนั้นรูปแบบที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ไม่ควรมีค่า RMSEA เข้าใกล้ศูนย์ โดยถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า

รูปแบบกลมกลืนดีมากถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่า รูปแบบกลมกลืนในระดับดีพอสมควร ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนปานกลาง

3) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N : CN) เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนได้ โดยกฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบจะเป็นตัวแทนที่ดีพอสำหรับข้อมูลควรมีค่า CN มากกว่า 200 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 : 88)

4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน SRMR (Standardized root mean square residual) เป็นค่าเฉลี่ยของเศษที่เหลือจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณจากค่าพารามิเตอร์ ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบกลมกลืนในระดับที่ยอมรับได้

5) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness – of – fit index) คำนวณได้จากอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากรูปแบบก่อนปรับและหลังปรับรูปแบบ กับฟังก์ชัน ความกลมกลืนก่อนปรับรูปแบบ ค่าดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

6) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน AGFI (Adjusted goodness – of – fit index) เป็นดัชนีที่ปรับแก้อิทธิพลของขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ดัชนี GFI เป็นฐานในการคำนวณ ค่าดัชนี AGFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

สรุปผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 อายุของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31–45 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ส่วนอาชีพของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลพฤติกรรมทางการเมือง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมทางการเมืองโดยรวมและรายด้าน	ระดับพฤติกรรม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านที่ 1 การสังเกตการณ์ทางการเมือง	3.62	0.51	มาก
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมทางการเมือง	3.62	0.67	มาก
ด้านที่ 3 การเป็นหุ้นส่วนทางการเมือง	2.90	0.46	ปานกลาง
รวม	3.38	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38 S.D. = 0.47) เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสังเกตการณ์

ทางการเมือง ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.51) ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.67) และด้านการเป็นหุ้นส่วนทางการเมือง ($\bar{X}$ = 2.90, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติทางการวิจัยทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร โดยใช้ Multiple Linear Regression และเลือกวิธีแบบ Enter ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	S. E.	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.198	.142		1.394	.164		
ความสนใจทางการเมือง	.072	.039	.077	1.852	.065	.405	2.468
ทัศนคติที่ดีต่อการเมือง	.090	.058	.081	1.543	.124	.251	3.984
อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย	.187	.056	.173	3.320	.001*	.254	3.934
วัฒนธรรมการเมือง	.088	.040	.084	2.237	.026*	.488	2.048
การกล่อมเกลาทางการเมือง	.092	.048	.083	1.892	.059*	.360	2.774
การส่งเสริมจากภาครัฐ	.323	.057	.287	5.644	.000*	.267	3.743
การส่งเสริมจากภาคประชาสังคม	.161	.045	.155	3.584	.000*	.371	2.696
ความศรัทธาต่อนักการเมือง	.214	.055	.210	3.901	.000*	.239	4.187
ความศรัทธาต่อพรรคการเมือง	.232	.051	.243	4.515	.000*	.239	4.192
ความกังวลทางการเมือง	.026	.045	.024	.582	.561	.414	2.416

$SE_{est} = \pm 0.39341$

$R = 0.855$; $R^2 = 0.731$; $Adj. R^2 = 0.724$; $F = 105.465$; $p\text{-value} = 0.001$

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า 1) ข้อมูลที่ 1 การตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้ ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้ แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 0.248–4.192 และ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.239 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง (ไม่เกิด Multicollinearity) 2) ข้อมูลที่ 2 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ F-test (ANOVA) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว ได้แก่ อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย การกล่อมเกลาทางการเมือง การส่งเสริมจากภาครัฐ การส่งเสริมจากภาคประชาสังคม ความศรัทธาต่อนักการเมือง ความศรัทธาต่อพรรคการเมือง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด) ($F = 16.267$; $p\text{-Value} = 0.001$) 3) ข้อมูลที่ 3 ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของค่าคงที่และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวกับตัวแปรตามในสมการ พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการ

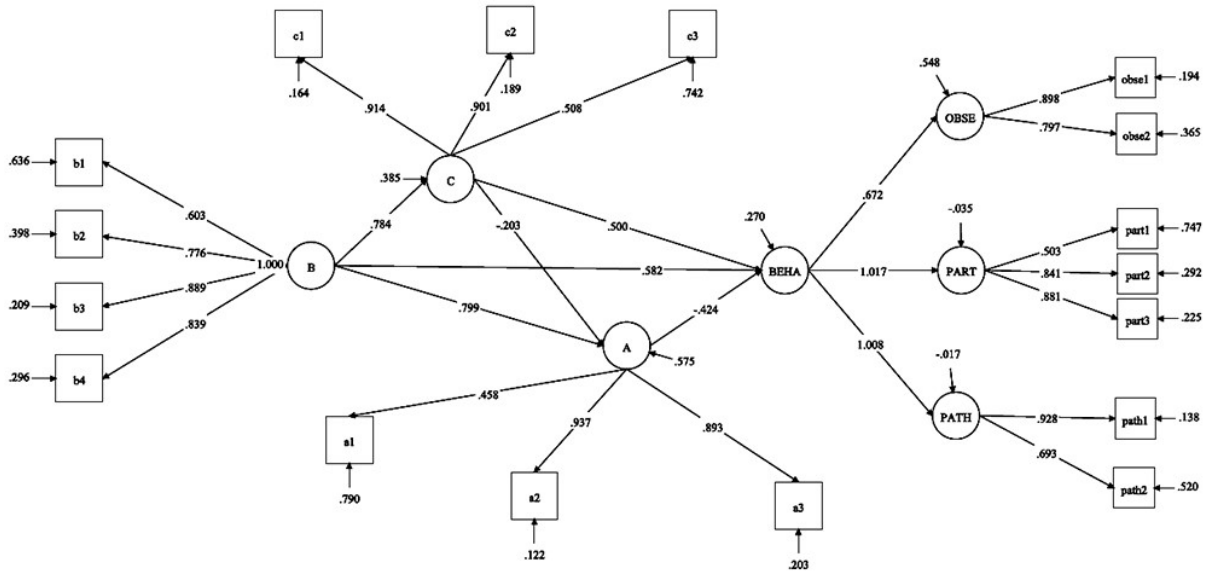
ปัจจัยที่อิทธิพลต่อพฤติกรรมทางการเมือง โดยรวม ($p \leq 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.855 และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 73.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.393

ตอนที่ 4 การตรวจสอบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) พบว่าการทดสอบโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป M-plus ดังตาราง 3

ตาราง 3 การกำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการทดสอบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รหัส
ปัจจัยด้านจิตวิทยา	Interval Scale	A
ความสนใจทางการเมือง	Interval Scale	A1
ทัศนคติที่ดีต่อการเมือง	Interval Scale	A2
อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย	Interval Scale	A3
ปัจจัยบรรยากาศทางการเมือง	Interval Scale	B
วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย	Interval Scale	B1
การกล่อมเกลาทางการเมือง	Interval Scale	B2
การส่งเสริมจากภาครัฐ	Interval Scale	B3
การส่งเสริมจากภาคประชาสังคม	Interval Scale	B4
ปัจจัยแรงดึงดูดทางการเมือง	Interval Scale	C
ความศรัทธาต่อนักการเมือง	Interval Scale	C1
ความศรัทธาต่อพรรคการเมือง	Interval Scale	C2
ความกังวลทางการเมือง	Interval Scale	C3
พฤติกรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย	Interval Scale	BEHA
การสังเกตการณ์ทางการเมือง	Interval Scale	OBSE
การติดตามข่าวสารทางการเมือง	Interval Scale	OBSE1
การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง	Interval Scale	OBSE2
การมีส่วนร่วมทางการเมือง	Interval Scale	PART
การใช้สิทธิ์เลือกตั้ง	Interval Scale	PART1
การเข้าร่วมกิจกรรมกับพรรคการเมืองและกลุ่มการเมือง	Interval Scale	PART2
การติดต่อกับนักการเมือง	Interval Scale	PART3
การเป็นหุ้นส่วนทางการเมือง	Interval Scale	PATH
การชุมนุมทางการเมือง	Interval Scale	PATH1
การสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมือง	Interval Scale	PATH2

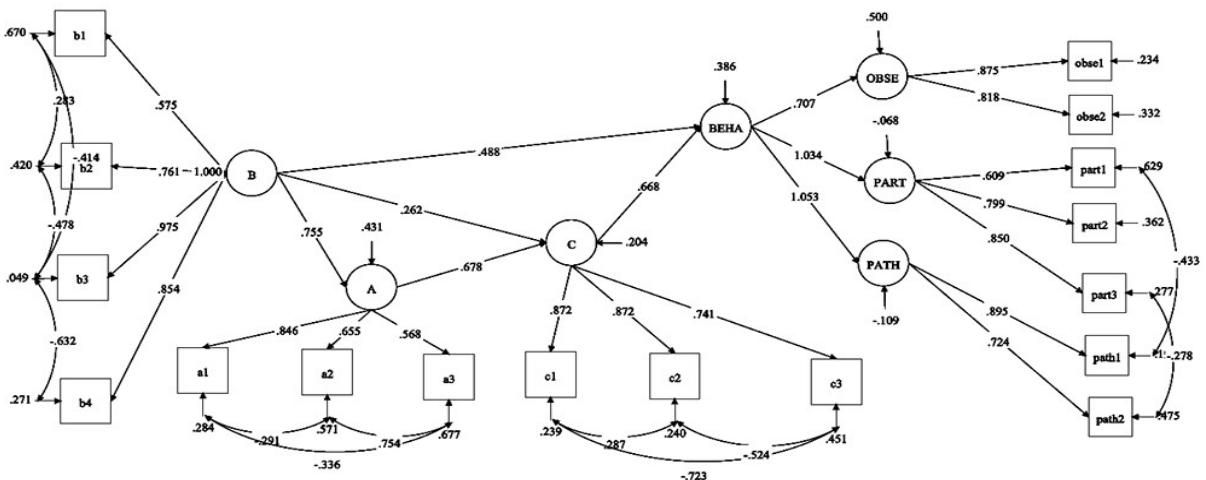
จากผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดังภาพประกอบ 1



Chi-square = 1661.178, df = 110, χ^2/df = 15.101, P = 0.000, CFI = 0.741, TLI = 0.680, SRMR = 0.195, RMSEA = 0.188 *P< 0.07

ภาพประกอบ 1 สมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากภาพประกอบ 1 สมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่า การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.0000 ; < 0.05) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวได้แก่ CFI = 0.741, TLI = 0.680, ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.195, RMSEA = 0.188 ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า สมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้จากการออกแบบคิดในการวิจัยยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับเปลี่ยนโมเดลในภาพประกอบ 2



Chi-square = 230.212, df = 96, χ^2/df = 2.398, P = 0.000, CFI = 0.920, TLI = 0.957, SRMR = 0.004, RMSEA = 0.039 *P<0.07

ภาพประกอบ 2 สมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากภาพประกอบ 2 สมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมือง ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่าการทดสอบ ไคร้สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.0000$; < 0.05) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณา ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่าดัชนีทุกตัวได้แก่ CFI = 0.920, TLI = 0.957, ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.004, RMSEA = 0.039 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า สมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้จาก กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล)

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าที่วิเคราะห์ได้
Chi-square	$P \geq 0.05$	230.212
χ^2/df	น้อยกว่า 2 ไม่เกิน 5	2.398
CFI	≥ 0.90	0.920
TLI	≥ 0.90	0.957
SRMR	< 0.05	0.004
RMSEA	< 0.05	0.032

จากตาราง 5 พบว่า ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการ แสดงถึงมีความกลมกลืนของสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตย ของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

อภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสังเกตการณ์ทางการเมือง และด้านกรมีส่วนร่วมทางการเมือง อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นหุ้นส่วนทางการเมือง และเมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสังเกตการณ์ทางการเมือง รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านการเป็นหุ้นส่วนทางการเมือง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูสิทธ์ ชันติกุล (2553 : 330) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนรายด้าน พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองเพียง 2 ระดับเท่านั้นได้แก่ ระดับปานกลาง และต่ำ ซึ่งรายด้านที่อยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง และด้านการสนทนาเรื่องการเมือง ส่วนรายด้านที่อยู่ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการชุมนุมทางการเมือง ด้านการติดต่อกับนักการเมือง และด้านการเข้าร่วมทากิจกรรมทางการเมืองกับพรรคการเมืองและกลุ่มทางการเมืองต่าง ๆ ทั้งนี้ผลการวิจัยยังพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ประชาชนเลือกที่จะเฝ้าดูสถานการณ์หรือคอยสังเกตดูสถานการณ์ทางการเมือง และเลือกที่จะไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองใด ๆ หรือเข้าไปเป็นหุ้นส่วนพัวพันกับทางการเมืองมากนัก หากกิจกรรมทางการเมืองนั้นไม่ได้มีการบังคับโดยกฎหมาย แต่จากผลของสถิติที่ไม่แตกต่างกันมาแสดงให้เห็นว่าหากมีโอกาสได้เข้าไป

มีส่วนร่วมหรือมีกิจกรรม ประชาชนชาวจังหวัดร้อยเอ็ดก็พร้อมที่จะเข้าร่วมแสดงพฤติกรรมทางการเมืองได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวภา ประคองศิลป์ และคณะ (2554 : 214) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลการศึกษา พบว่าวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา/คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา/คณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยในเชิงนโยบายของโรงเรียน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด จากตัวแปรอิสระ 10 ตัว พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัว เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมจากภาครัฐ ความศรัทธาต่อพรรคการเมือง ความศรัทธาต่อนักการเมือง การส่งเสริมจากภาคประชาสังคม อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและการกล่อมเกลາทางการเมือง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม แสดงให้เห็นว่าพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางการเมืองในลักษณะต่าง ๆ มาจากปัจจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจากภาครัฐเป็นลำดับแรก ดังนั้น รัฐจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้ประชาชนมีพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตย รองลงมา คือ ความศรัทธาต่อพรรคการเมืองและความศรัทธาต่อนักการเมือง ในส่วนนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พลเมืองได้มีการแสดงพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี ดังนั้น พรรคการเมืองและนักการเมืองต้องเป็นผู้ที่จะช่วยส่งเสริม เป็นแบบอย่างให้ประชาชนให้ออกมาแสดงพฤติกรรมทางการเมืองในอีกส่วนหนึ่งด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิภัทร์ เสรีรังสรรค์ และยุทธพร อิสระชัย (2555 : 305) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลงานของสภาพัฒนาการเมือง มีข้อเสนอแนะไว้ว่า บทบาทอำนาจหน้าที่ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมอันดีทางการเมือง วิถีชีวิตประชาธิปไตยและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีมากน้อยประการใด นั้นการดำเนินการจะต้องร่วมกันหลาย ๆ ฝ่ายตั้งแต่ภาครัฐ เอกชนและประชาชนโดยการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยตั้งแต่ในบ้าน ในครอบครัว ไปสู่โรงเรียนและสถาบันการศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การพัฒนาให้เป็นวิถีประชาธิปไตยตั้งแต่บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน สังคม

3. การตรวจสอบรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุพฤติกรรมทางการเมือง ตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าค่าที่ได้จากการวิเคราะห์นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการ แสดงถึงมีความกลมกลืนของสมการโครงสร้าง ความสัมพันธ์พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน สอดคล้องกับ พิษณุณี ภูตระกูล (2558) พบว่าความสัมพันธ์ทางลบของการเลือกเปิดรับข่าวสารทางการเมืองตามทัศนคติเดิมกับขั้นตอนทางการเมือง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการวิจัยในครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทิศทางและการพยากรณ์ปรากฏการณ์ อันจะนำไปสู่การส่งเสริมให้นักศึกษาไทยมีขั้นตอนทางการเมืองในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลของการวิจัย ควรเสนอให้หน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการเมือง เช่น คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด หน่วยงานระดับจังหวัด สถาบันการศึกษา พรรคการเมือง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกทางการเมือง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของประชาชนในจังหวัดอื่นๆ รวมทั้งระดับประเทศได้

1.2 รูปแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้รับนี้ สามารถนำไปขยายผลในการที่จะพัฒนาพฤติกรรมในระดับจังหวัดและระดับประเทศ พร้อมทั้งจะเป็นรูปแบบที่นำไปใช้ได้ทั้งทางปฏิบัติจริง คุ่มค่า และเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ หรือพื้นที่ภาคอื่น ๆ ด้วย
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดหรือพื้นที่อื่นๆ
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบพฤติกรรมทางการเมืองของเยาวชนที่มีสิทธิในการเลือกตั้ง ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอื่นๆ
- 2.4 ควรศึกษาสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตโปรเกรสซีฟ.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ และยุทธพร อิสระชัย. (2555). *รายงานวิจัย เรื่อง การประเมินผลงานของสภาพัฒนาการเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2550). *เอกสารประกอบการแสดงปาฐกถาพิเศษ “วัฒนธรรมทางการเมืองไทย” ใน เอกสารการประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 9 เรื่อง วัฒนธรรมการเมือง จริยธรรม และการปกครอง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชญานี ภูตระกูล. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขั้นตอนธรรมทางการเมืองของนักศึกษาที่เปิดรับข่าวสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต*, 9(2), 53-77.
- ภูสิทธิ์ ชันติกุล. (2553). *รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สวนสนันทา.
- เยาวภา ประคองศิลป์, ฉันทนา กล่อมจิตร และกฤตกร กล่อมจิตร. (2554). *ศึกษาการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชกิจจานุเบกษา. *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47ก วันที่ 24 สิงหาคม 2550).
- สนุก สิงห์มาตร และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). ประชาธิปไตยกินได้ : ของจริงหรือแค่ภาพการเมือง. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน*, 2(4), 91-107.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งร้อยเอ็ด. (2557). *ข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา วันอาทิตย์ที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2557*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2560, จาก <https://www.ect.go.th/roiet/main.php?filename=index>
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี ชัดแฉ่ม. (2547). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 1(1), 1-24.
- Bryne, T. (1994). *Local government in Britain* (6th ed.). London: Penguin Books.
- Diamantopoulos, A & Siguaw, A.D.(2000). *Introducing LISREL :A Guide for the Uninitiated*. Sage publications: London.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. New York: Harper and Row Publication.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

The Development of Creative Leadership Program for Teachers in Schools
under Secondary Educational Service Area Office 20

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง *

ธรินธร นามวรรณ **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และผู้บริหาร จำนวน 341 คน ใช้เทคนิคการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน และ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นบุคคล
แห่งการเปลี่ยนแปลง 3) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีจินตนาการ และ 5) มีความยืดหยุ่น

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของครู ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 20 ใช้วิธีการเสริมสร้างด้วยการ จัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยโปรแกรม
มีเนื้อหา ดังนี้ Module ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ (Vision) Module ที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Person of Change)
Module ที่ 3 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Differences) Module ที่ 4 มีจินตนาการ (Imagination)
และ Module ที่ 5 มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา จำนวน 45 ชั่วโมง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู การพัฒนาโปรแกรม

Abstract

This research aimed to develop a creative leadership program for teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 20. The sample group included 341 teachers and school administrators selected through the stratified random sampling technique. The instruments for data collection were an evaluation form and a 5-rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were the Index of consistency (IOC), mean, percentage, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient, Cronbach's Alpha Coefficient, and the Priority Need of Index: PNI (Modified). The results of the study revealed that:

* นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. The 5 elements of creative leadership for teachers were 1) Vision, 2) Person of change, 3) Individual Differences, 4) Imagination, and 5) Flexibility.
2. The overall present condition of the creative leadership for teachers was at the “high” level ($\bar{X} = 3.75$). The overall desired condition of the creative leadership for teachers was at the “highest” level ($\bar{X} = 4.53$). The methods to enhance the creative leadership for teachers were 1) Training, 2) Field trips, and 3) Workshop.
3. The creative leadership program for teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 20 would be developed through trainings, field trips, and workshops. The program’s content consisted of 5 modules; Module 1 Vision, Module 2 Person of Change, Module 3 Individual Differences, Module 4 Imagination, and Module 5 Flexibility. The development duration was 45 hours. The qualified persons evaluated appropriateness of the program at the “highest” level ($\bar{X} = 4.74$) and rated the possibility of the program at the “highest” level ($\bar{X} = 4.78$).

Keywords : Creative Leadership for Teachers, Creative Leadership Program for Teachers , Application Development.

บทนำ

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จความสำเร็จและมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพสู่องค์กรนั้น ๆ ดังนั้นในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน “คน” จึงเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรในการที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปด้วยดี มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นผู้รวบรวมพลังทั้งหลาย ดำเนินงานปฏิบัติการ หน้าที่รับผิดชอบ นำพาหน่วยงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536 : 235) ทั้งนี้ในวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครู ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) กล่าวคือ ภาวะผู้นำครูประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย และลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำครูก็คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และเป็นผู้นำในการให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ (Pellicer, L. O. & Anderson : 1995) หรือเข้าใจบริบทอันหลากหลายในสังคม และบริหารกิจการเพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทางที่มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก โดยเลือกเส้นทางที่มีชาวทนามน้อยที่สุด (นิตย สัมมาพันธ์, 2546 : 31)

กระแสความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้การดำรงชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาที่จะต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย แนวทางการศึกษาและปรับหลักสูตรที่เน้นกระบวนการและคำนึงถึงความสอดคล้อง กับสภาพท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดการศึกษามีผลกระทบต่อบทบาทของครู ในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง และเป็นที่ยอมรับว่าวิชาชีพครูคือปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา (ประวิติ พินผาสุก, 2549 : 34) อย่างไรก็ตามผู้ที่เข้ามาสู่วงการวิชาชีพครูก็ต้องมีลักษณะบางอย่าง และเมื่อได้รับการฝึกฝนจนมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพแล้ว ก็ต้องมีลักษณะเพิ่มเติมอีกหลายประการในกระบวนการดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ให้ทันสมัยกับสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2541 : 171)

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดที่หลากหลายทิศทางหลายแง่มุม โดยนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความคิดใหม่ อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมเจริญก้าวหน้า ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ, 2551 : 29)

ครูที่ใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียน จะส่งผลให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญาในทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเห็นผล (Neuman & Simon, 2000 : 8-12) อย่างไรก็ตามในกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ครูสร้างองค์ความรู้ขึ้นเอง ครูต้องสร้างและคิดสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียน ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถด้านการวิจัย บทบาทของครูในการทำกิจกรรมทางการศึกษา นอกจะจะทำตามแนวทางของส่วนกลางแล้ว ยังต้องคิดและทำขึ้นเองภายในโรงเรียน และท้องถิ่นของตนเอง ทั้งหลักสูตรการสอนและกิจกรรมของโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ครูจึงจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2549 : 5-6)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษารวมทั้งแหล่งเรียนรู้ใหม่ และระบบบริหารจัดการใหม่ต้องอาศัยการดำเนินการพัฒนาในกระบวนการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันทั้งกระบวนการด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลซึ่งเน้นในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 : 1)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-Net) ที่ยังไม่ได้ตามเป้าหมาย สาเหตุเพราะครูยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานของหลักสูตร อัตราากำลังครูบางแห่งก็ยังขาดแคลนครูในบางสาขา รวมถึงผู้บริหาร บางแห่งมีการกำกับ ติดตามที่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้ครูที่ประสบปัญหาในสถานศึกษา ดังนั้นจึงต้องสนับสนุนให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20, 2558 : 84)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบ และการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำ ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะ ที่จะทำให้องค์กรมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะสร้างสรรค์สังคมในการเรียนรู้ ด้วยกันเองทั้งผู้ร่วมวิชาชีพ หรือทางด้านผู้เรียนก็เกิดการให้การยอมรับในความเป็นผู้นำของสถานศึกษาและชุมชน ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษามุ่งหวัง ตลอดจนพร้อมที่จะขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู และผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 3,000 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปร ในการแบ่งชั้นภูมิและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นแบบประเมินมาตราส่วน 5 ระดับ

2.2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และวิธีการเสริมสร้าง ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 เป็นแบบประเมินมาตราส่วน 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 แล้วนำไปพบอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและนำไปแก้ไข

2) นำผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการประเมินความเหมาะสม เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 มีขั้นตอนดังนี้

1) นำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และวิธีการพัฒนาเสริมสร้าง จากนั้นนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมาไปพบผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความสอดคล้องและขอแนะนำ

2) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ครู และผู้บริหาร ในสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.95 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98

3) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4) ผู้วิจัยนำแบบแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 มีขั้นตอนดังนี้

1) นำผลที่ได้จากการศึกษา ในระยะที่ 1 และ 2 มาทำการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2) ทำการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จากนั้นนำไปพบกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ

3) นำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)

สรุปผล

1. ผลการศึกษาคำตอบประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มี 5 องค์ประกอบ และ 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีจินตนาการ และ 5) มีความยืดหยุ่น ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) มีความยืดหยุ่น 2) มีจินตนาการ 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 5) มีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) มีความยืดหยุ่น 2) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีจินตนาการ ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) มีจินตนาการ 5) มีความยืดหยุ่นตามลำดับ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เรียงลำดับจากที่ต้องการใช้วิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ (Vision) Module ที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Person of Change) Module ที่ 3 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Differences) Module ที่ 4 มีจินตนาการ (Imagination) และ Module ที่ 5 มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 5) กระบวนการปฏิบัติ 6) สื่อ/เครื่องมือ และ 7) การวัดและการประเมินผล ระยะเวลาในการพัฒนาจำนวน 45 ชั่วโมง ใช้วิธีการเสริมสร้างด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติ และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มี 5 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับอนาคต และค่านิยมของสถานศึกษา 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีอิทธิพลต่อผู้อื่น 2) ส่งเสริมการพัฒนาผู้อื่น 3) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 5) การกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ 6) การสร้างการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 3 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) มีการนิเทศงาน เพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง 4) มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตัวบุคคล องค์ประกอบที่ 4 มีจินตนาการ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) การใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 3) มีอารมณ์ขัน 4) มีการคิดไตร่ตรอง องค์ประกอบที่ 5 มีความยืดหยุ่น ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) เปิดใจกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างกันได้อย่างสร้างสรรค์ การที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีองค์ประกอบที่หลากหลายเหล่านี้ เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีพื้นฐานมาจากความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ คือ การที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดได้เรื่องเดียวนั้น หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกลซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ หรือการค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอน และเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีการคิดแบบการคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลเดิมที่มีอยู่ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่คล้าย ๆ กัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ที่แตกต่างออกไปได้ (Guilford, 1980 : 715-735) สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 254-259) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่ามีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน คือ สิ่งที่สำคัญสูงสุด 3) ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ 4) ต้องมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟัง 5) ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก 6) ต้องเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง สอดคล้องกับ ญาดาภัก กัลปดี (2559 : 186-191) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา คือ พฤติกรรมของครูประถมศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบหลักได้แก่ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) และ 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นสิ่งที่เรียกได้ว่า บุคคลที่อยู่ในวิชาชีพครู ควรจะต้องมีในตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงาน เพราะจะทำให้เกิดความคิดที่ตนคิด หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งวิธีการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดก็คือ การเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องของความคิด การทำงานไม่ควรนิ่งเฉยหรือยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ

มองผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นที่ไม่ใช่ของตนเองเพียงผู้เดียว เพราะการดำเนินการใด ๆ จะต้องอาศัยผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และต้องคิดการณ์ให้ไกลกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เพราะโลกทุกวันนี้เป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา การนำข้อมูลที่ได้นั้นมาทำการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ร่วมคิดร่วมสร้างกันภายในสถานศึกษาด้วยกัน จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ในโรงเรียน มีการทราบถึงปัญหา และค้นพบวิธีการที่จะหาทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ก็คือรูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการ ของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับ Neuman & Simon (2000 : 8-12) อธิบายได้ว่าครูที่สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสม กับทุกภารกิจในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญาในทีมสร้าง แนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเห็นผล สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2549 : 5-6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ในกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ครูสร้างองค์ความรู้ขึ้นเอง ครูต้องสร้างและคิดสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถด้านการวิจัย บทบาทของครู นอกจากจะทำตามแนวทางของส่วนกลางแล้ว ยังต้องคิดและทำขึ้นเองภายในโรงเรียนและท้องถิ่นของตนเอง ทั้งหลักสูตรการสอนและกิจกรรมของโรงเรียนอีกด้วย

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษาดูงาน (Site Visit) 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพราะความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยเหลือในด้านความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้งานเกิดคุณภาพของงานแก้ไขในส่วนของการปฏิบัติงานที่บกพร่อง ลดการสูญเสียและความเสี่ยงของทรัพยากรที่จะลงทุน เพิ่มโอกาสในการทำงานที่ก้าวหน้า และทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร สอดคล้องกับ Chester (1976 : 251) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคลที่ดี เพราะการพัฒนาบุคลากร ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครูและอาจารย์ช่วยเหลือให้พัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม กระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับ สมชาย หิรัญภิตติ (2542 :158) กล่าวว่าการศึกษา (Training) เป็นกิจกรรมเพื่อให้ เกิดความรู้เกิดทักษะแนวคิด หรือทัศนคติ เพิ่มผลการทำงานของบุคคล หรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์กรแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วิจิตร อวาทกุล (2537:149) กล่าวว่าการศึกษา ดูงาน คือ การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การอื่นในลักษณะที่เรียกว่า “Study Tour/Visit” กิจกรรมเช่นนี้ จะช่วยไม่ให้หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบการไปสังเกตกิจการในหน่วยงานอื่น ย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตนบ้าง ซึ่งประโยชน์ของการฝึกทำงานทำให้รู้หลักการข้อเท็จจริงมากขึ้น ช่วยให้การงานดีขึ้น ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2544 : 657-658) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการที่นิยมมาก โดยผู้ร่วมประชุมมาปฏิบัติการซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน มาร่วมศึกษาวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทดลองหาวิธีการปฏิบัติการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ไปใช้ในการพัฒนาครู (Implement) เพื่อคุณภาพและข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาครู ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู หรือในพัฒนาในแต่ละด้านให้กับครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาตนในการปฏิบัติงานที่อยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านของวงการการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลก โดยใช้วิธีการจัดฝึกอบรม และการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบในด้านการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ และมีผลงานเชิงประจักษ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
- 2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในสถานศึกษาสังกัดอื่น
- 2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในตำแหน่งอื่น

เอกสารอ้างอิง

- ญาดาภักดิ์ กัลปดี. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2544). องค์การบริหารพิเศษ (Executive Agency) และองค์การมหาชน (Autonomous Public Organization). *วารสารข้าราชการ*, 4(4), 23.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2541). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท ก. พล (1996) จำกัด.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประวดี พันผาสุก. (2549). *เอกสารประกอบการสอน วิชาความเป็นครู*. เชียงใหม่: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2549). *การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน*. รายงานการสัมมนาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวาทกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *หลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน (Classroom Assessment)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประจำปีงบประมาณ 2558*. จังหวัดอุดรธานี.
- สุนทร สีนธวานนท์ และคณะ. (2551). *พัฒนาทักษะการคิด พิชิตการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *“ภาวะผู้นำ” ชุมติวิทยาศาสตร์และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Chester L. Barnard. (1976). *The Functions of the Executive* 27th ed. Cambridge, Massachusetts : Harvard University.
- Guilford, J.P. (1980). *Intelligence Education is Intelligent Education*. Tokyo: International Society for Intelligence Education.
- Neuman, A & Simon, K. (2000). *Leadership for student learning* : KPI. s.n. : Delta Kappan.
- Pellicer, L. O. & Anderson, L. P. (1995). *A handbook for teacher leader*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

Developing Leadership Enhancement Program for Change of Secondary School

Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 20

พัชรินทร์ สงครามศรี *

กาญจน์ เรืองมนตร์ **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3) วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 56 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 56 คน และครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 56 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบบประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 16 ตัวชี้วัด
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเสริมสร้าง 3 อันดับ ได้แก่ การอบรม การประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน
4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the elements and indicators of changed leadership for administrators 2) study the current conditions, desired conditions, and methods to enhance the creative leadership for teachers and 3) study the methods to enhance the changed leadership program for teachers and 4) develop the leadership enhancement programs of creative leadership for teachers. The sample consisted 56 school administrators, 56 vice-administrators, 56 academic administrators in secondary schools

* นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

the stratified random sampling technique. The tools were the evaluation form of the components of changed leadership of school administrators, the evaluation form of current status and the desirable condition of changed leadership of school administrators and the evaluation form and the possibilities of the program. The statistics using for data analysis were; consistency index, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient and demand index. The research found that;

1. There are four elements and sixteen indicators of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators.
2. Current conditions of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators overall were in a high level. The desired condition of the secondary school administrators was in the highest level.
3. The methods of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators; the top three listed from the needs of the enhanced methods were seminars, workshops and the study visits orderly.
4. The leadership enhancement program of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators was in a high level in overall appropriately and the possibility of the program was at the highest level.

Keywords : Development Programs, Change leadership, Educational Manager

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งเทคโนโลยีและเป็นโลกแห่งการแข่งขัน เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มนุษย์ทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความทัดเทียม ความทันสมัย และสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทางการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำ ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรหรือของสถานศึกษา ผู้นำถือว่าเป็นจุดรวมแห่งพลังผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตาม ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กร ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ และการบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และดำเนินการให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551 : 56)

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ เพราะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐหรือภาคเอกชน เป็นองค์การระดับชาติ ที่มีโครงสร้างองค์การหลายขั้นตอน หรือสั่งการหลายชั้นภูมิ ผู้นำเป็นบุคคลที่นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 (ธวัช บุญยณณ์, 2550 : 15)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรจากสภาวะหรือวัฒนธรรมหนึ่งไปเป็นสภาวะหรือวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวพันกับความเป็นผู้นำเชิงบริหารมีสูงมาก เพราะว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสร้างความรู้สึกรักของใจ และความศรัทธาที่เข้มแข็ง ผู้นำสามารถกระตุ้นการปฏิรูปหลายอย่างภายในขององค์กรได้ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติงานที่สำคัญหลายอย่าง จะเพิ่มความตระหนักของผู้ตามต่อปัญหา

และผลที่ตามมาของปัญหาขององค์กร สมาชิกองค์กรจะต้องเข้าใจปัญหาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อองค์กร ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าปัญหาไม่ได้ถูกแก้ไขให้สำเร็จ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะสร้างวิสัยทัศน์ของสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น โดยสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้นทั่วทั้งองค์กร และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรที่สนับสนุน วิสัยทัศน์องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการปฏิรูป (สมยศ นาวิการ, 2550 : 12-13)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา หรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำ ที่ใช้อิทธิพล ผ่านทางการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ คำนึงถึงผลประโยชน์ที่กลุ่มหรือองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นได้บังคับบัญชาเห็น ในการบริหารมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย และสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทฤษฎีของ (Fullan M. & St. C. Germain, 2006 : 42) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2559 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20) ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการบริหารจัดการศึกษา 2 ระดับ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ผลการทดสอบทางการเรียนระดับประเทศต่ำ ซึ่งสภาพปัญหาที่พบดังกล่าว เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนตนเองอยู่เสมอ ต้องมีภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อเชื่อมโยงกับนโยบายต่าง ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต20
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต20
3. เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

4. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ
จำนวน 63 คน และครูหัวหน้างานบริหารงานวิชาการ จำนวน 63 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 189 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ
จำนวน 56 คน และครูหัวหน้างานบริหารงานวิชาการ จำนวน 56 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้นรวม 168 คนโดยเทียบจำนวน
ประชากรทั้งหมด กับตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified
Random Sampling) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
1 ฉบับ โดยแบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด ค่า IOC อยู่ระหว่าง .8-1.0

2.2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .20-.56 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอยู่ระหว่าง .23-.77 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของ
สภาพปัจจุบันเท่ากับ .806 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .866

2.3 แบบสัมภาษณ์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 ด้าน เพื่อศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice)
ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ

2.4 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)
โดยดำเนินการเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เดินทางไป
ประเมินด้วยตนเอง โดยการใช้แบบประเมินและแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)
กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยที่ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ ไปให้กลุ่มตัวอย่างประเมิน

ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นและใช้วิธีการสัมภาษณ์ที่ได้มา ของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 4 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไปให้กลุ่มตัวอย่าง ประเมิน เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประเมินองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการประเมินโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 20 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทำการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันเท่ากับ .806 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .866

สรุปผล

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่ามี 4 องค์ประกอบ 16 ตัวชี้วัดประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เรียงลำดับจากที่ต้องการใช้วิธีการเสริมสร้างสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการประชุมปฏิบัติการ

4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

4.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 มีส่วนประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล

4.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ แก่ผู้บริหารด้วยกันและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554 : 102-114) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ลลิตา ขาเรืองเดช (2555 : 169-170) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558 : 100) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น ของการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การ ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหาร สถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และผลงานอันเป็นส่วนรวมคุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพ ของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษา และระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554 : 20-21) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ของ พิชริวรรณ ช่างไม้ (2558 : 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมา คือ การพัฒนาตนและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ การสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

3. ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประกอบไปด้วย 3 วิธีการเสริมสร้าง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิธีการที่จะนำพาผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (DuBrin, 2004 : 467-475) ประกอบไปด้วยการศึกษาประสบการณ์ (เชษฐา คำคล่อง, 2557 : 118) ประกอบไปด้วย การสร้างองค์ความรู้จากวิทยากร เอกสารและวีดิทัศน์ การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษาการเล่นเกมส์ การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน การทำกิจกรรมเดี่ยวหรือกิจกรรมกลุ่ม การสรุปและอภิปรายผล (พิมพ์ิกา จันทไชย, 2558 : 56) ประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงานและการศึกษาดูงาน

4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประกอบด้วย 6 ส่วนประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมิน สำหรับเนื้อหาประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ โมดูล 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โมดูล 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และโมดูล 4 การคำนึงถึงความเป็น ปึงเจกบุคคล สำหรับวิธีการเสริมสร้างประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโปรแกรม เป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการวางแผนไว้ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิดทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร หรือรูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวใจหลัก เป็นผู้นำที่จะนำพาสถานศึกษาให้พัฒนา ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษา เรียนรู้หลักการ วิธีการ และ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งนำมาใช้ในงานเพื่อค้นหาความรู้ สร้างความรู้ใหม่ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาการสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 สำหรับการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณาบริบท ควบคู่ไปกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งอื่น เช่น ครู บุคลากร ทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนา เสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธวัช นามวรรณ. (2554). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เชษฐา คำคล่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัช บุญยณีย์. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พัชรวิรัตน์ ช่างไม้. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .
- พิมพ์ภา จันทไทย. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนามิตรไมตรีที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล*. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชฎาภรณ์ ตริกุล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยหอการค้า
- ลลิตา ชาญเดช. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*.
- สมยศ นาวิการ. (2550). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (2559). *ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. อุตรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
- DuBrin, A.J. (2004). *Leadership Research Finding, Practice, and Skills*. U.S.A.: Houghton Mifflin.
- Fullan, M. & St. C. Germain. (2006). *Learning Places*. Thousand Oak: Corwin Press Ontario Principal's Council.

กระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาในรายวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น Analytical Thinking Process of Students in a Fundamental Research Methodology in Social Science Subject

อริยา เม็ดไธสง *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาในรายวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้นของนักศึกษาโดยใช้โมเดลองค์ประกอบทางความคิดทั้ง 8 ด้านของ Richard Paul กลุ่มเป้าหมายคือ นักศึกษาสาขาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่เรียนในรายวิชา SOC3301 รายวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น จำนวน 117 คน ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ One-Shot Case Study เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบวัดการคิดวิเคราะห์และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาโดยใช้สถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์ โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านมุมมองหาปัญหา/ตั้งชื่อเรื่อง ด้านการตั้งจุดประสงค์และด้านแนวคิดทฤษฎี ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์กระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา พบว่าการทำงานวิจัยเป็นกลุ่มขณะอยู่ในชั้นเรียนทำให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์และเข้าใจตีความปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น เนื่องจากมีผู้สอนให้คำปรึกษารายกลุ่ม ซึ่งช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ดีกว่าการอธิบายหลักการภาพรวมหน้าชั้นเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาอภิปรายร่วมกันในทุกชั่วโมง เกิดทักษะการคิดอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยง

คำสำคัญ : กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการวิจัย วิชาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น

Abstract

The present research investigated students' analytical thinking process in the subject "Fundamental Research Methodology in Social Science" based on Richard Paul's theory of eight elements of thought. The participants of this study were 117 third year students who were enrolled in the subject "Fundamental Research Methodology in Social Science (SOC3301)," Social Studies major, Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University. The research methodology was a One-Shot Case Study. The research instruments included a constructed questionnaire and an interview concerning with students' analytical thinking process. To analyze the data, statistics used in the study were means and standard deviation for quantitative data, and content analysis was employed for qualitative data. The results indicated that most of the students showed high overall mean scores of analytical thinking process in terms of problem viewing/entitling, purpose setting, and theoretical thinking respectively. The findings from the interview revealed that classroom group work enhanced students' process of analytical thinking and understanding. They could interpret situations more clearly as the teacher supervised each group separately. The teacher's supervision could better

* อาจารย์ ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

The teacher's supervision could better stimulate their critical thinking and synthesizing skills than teaching in front of class. Moreover, the group work offered opportunities to the students to do group discussions in every class period which contributed to their thinking skills progressively and accordingly.

Keywords : Analytical Thinking Process, Research Process, Fundamental Research Methodology in Social Science

บทนำ

โลกในปัจจุบันเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าทั้งทางเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ล้วนเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยยุคปัจจุบัน จึงต้องเกิดทักษะการปรับตัว เรียนรู้และคิดอยู่ตลอดเวลา เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังที่ อดอง นัยพัฒน์ (2558 : 1) กล่าวถึงนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะที่จำเป็นตามกรอบแนวคิด ACT21S ได้แก่ วิธีแห่งการคิด (Ways of Thinking) วิธีแห่งการทำงาน (Ways of Working) เครื่องมือสำหรับการทำงาน (Tools for Working) และการดำเนินชีวิตในโลก (Living in the World) เห็นได้ว่าทักษะแรกที่ถูกกล่าวถึง คือ วิธีแห่งการคิด ซึ่งประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์พิจารณาแก้ปัญหา การคิดในชั้นต่าง ๆ ที่กล่าวมาล้วนต้องอาศัยผ่านการคิดวิเคราะห์ทั้งสิ้น การคิดวิเคราะห์ต้องผ่านกระบวนการจำแนกข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และนำมาใช้ สอดคล้องกับ สิทธิสมบูรณ์ สุธรรมวงศ์ (2557 : 113) ที่กล่าวว่า คิดวิเคราะห์เป็นการคิดขั้นสูง ที่ผู้เรียนสามารถจำแนกแยกแยะข้อมูล องค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล จนสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กันสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเพื่อสรุปเป็นหลักการนำไปใช้ในชีวิตได้ ที่ผ่านมาการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้จากประสบการณ์จริงและได้ปฏิบัติจริงมากขึ้น แต่ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ความสามารถทางการเรียนยังไม่ปรากฏชัดเจน เนื่องจากพบว่าผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับควรปรับปรุง (กิ่งฟ้า สีนธวัช และคณะ, 2546 : 114)

รายวิชาการเบี่ยงวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น เป็นรายวิชาที่เน้นการสอนให้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ใช้ทักษะค้นคว้าศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบผ่านกระบวนการวิจัยของผู้เรียน โดยการคิดถือเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของนักศึกษาในการดำเนินชีวิต ทั้งเรื่องชีวิตประจำวันและการเรียน เช่น ความสามารถในการจำแนก ความเหมือนและความแตกต่างของ 2 สิ่ง หรือมากกว่า และมีความสามารถในการจัดกลุ่มของที่มีลักษณะเหมือนกัน เป็นทักษะพื้นฐานในการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับสิ่งนั้น ความหมายในการสังเกต การรวบรวมข้อมูลและการตั้งสมมติฐานเป็นทักษะพื้นฐานในกระบวนการคิดแก้ปัญหา เป็นต้น ทักษะที่นับเป็นทักษะการคิดพื้นฐานจะมีลักษณะเป็นทักษะย่อย ซึ่งมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการคิดไม่มาก ทักษะที่มีกระบวนการหรือขั้นตอนมากและซับซ้อน ส่วนใหญ่จะต้องใช้ทักษะพื้นฐานหลายทักษะผสมผสานกัน ซึ่งเรียกกันว่า “การคิดขั้นสูง” (ทศนา เขมณัฏ และคณะ, 2540 : 45)

เห็นได้ว่าทักษะการคิดมีความสำคัญในการศึกษา และพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา เพื่อส่งเสริมและจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนักศึกษาคู เมื่อเข้าสู่วิชาชีพครู ต้องมีทักษะการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ในการเลือกข้อมูลมาประกอบการสอน แยกแยะข้อมูลลึกลงเพื่อนำมาสรุปตีความรวมไปถึงออกแบบกระบวนการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิด เพื่อนำมาแก้ปัญหา การแนะนำแหล่งข้อมูลเป็นแนวทางค้นคว้าหาข้อมูลความรู้ ให้ศิษย์ได้เกิดความรู้ด้วยตนเอง นำไปสู่การอยากค้นหาคำตอบ พัฒนาจากการกระบวนการคิดลงสู่การปฏิบัติจริงในชีวิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาในรายวิชาการเปรียบเทียบวิถีชีวิตทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น
2. เพื่อทราบผลสะท้อนกระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาในรายวิชาการเปรียบเทียบวิถีชีวิตทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสังคมศึกษาจำนวน 117 คนที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 รายวิชา SOC 3301 ซึ่งเป็นรายวิชาเอกบังคับของสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา แบบวัดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาโดยมีลักษณะ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ และห้อง ส่วนที่ 2 แบบวัดการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา โดยข้อคำถามมีลักษณะแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวนด้านละ 3 ข้อ ประกอบด้วย ด้านมุมมองการมองปัญหา/ตั้งชื่อเรื่อง ด้านการตั้งจุดประสงค์ ด้านการตั้งคำถามในการวิจัย ด้านการตั้งสมมติฐาน ด้านแนวคิดทฤษฎี ด้านการค้นหาข้อมูล/ข่าวสาร ด้านการอนุมานและการตีความ และด้านการสรุป/ผลลัพธ์ แบบสัมภาษณ์สะท้อนกระบวนการวิจัย ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 8 ประเด็น คือ

1. ด้านมุมมองการมองปัญหา/ตั้งชื่อเรื่อง
2. ด้านการตั้งจุดประสงค์
3. ด้านการตั้งคำถามในการวิจัย
4. ด้านการตั้งสมมติฐาน
5. ด้านแนวคิดทฤษฎี
6. ด้านการค้นหาข้อมูล/ข่าวสาร
7. ด้านการอนุมานและการตีความ
8. ด้านการสรุป/ผลลัพธ์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือดังนี้

1. นำแบบวัดทักษะการคิดวิเคราะห์และแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในด้านจุดวัตถุประสงค์ (IOC) เพื่อนำมาแก้ไขก่อนเก็บข้อมูล
2. นำแบบวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองสอบถามกับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย โดยเป็นนักศึกษาที่เคยลงเรียนในรายวิชา SOC 3301 จำนวน 15 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.89
3. นำเครื่องมือที่ได้รับการแก้ไขและทดลองเพื่อหาคุณภาพแล้วเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ขณะสอนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มในรายวิชาการเปรียบเทียบวิถีชีวิตทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น ผู้วิจัยสังเกตกระบวนการคิดวิเคราะห์ในแต่ละชั่วโมงที่ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันดำเนินการวิจัย

3.2 หลังจากจัดการเรียนการสอนครบ 14 ชั่วโมง ผู้สอนแจกแบบวัดกระบวนการคิดวิเคราะห์แก่นักศึกษาจำนวน ทั้งหมด 117 คน

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามก่อนรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ผล

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์นักศึกษาในรายวิชา SOC 3301 ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้นจำนวน 12 กลุ่มเพื่อการผลสะท้อนกระบวนการคิดวิเคราะห์โดยแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนจำนวน 2 คน ในการตอบคำถามในการสัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 24 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัดกระบวนการคิดวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ประเด็น คือ มุมมองการมองปัญหา/ตั้งชื่อเรื่อง ด้านการตั้งจุดประสงค์ด้านการตั้งคำถามในการวิจัย ด้านการตั้งสมมติฐาน ด้านแนวคิดทฤษฎี ด้านการค้นหาข้อมูล/ข่าวสาร ด้านการอนุมานและการตีความด้านการสรุป/ผลลัพธ์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับผลสะท้อนกระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา จำนวน 6 ประเด็น หลังจากสัมภาษณ์นักศึกษาเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมานั้นมีความถูกต้อง ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง คือ การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) ประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านผู้วิจัย และการตรวจสอบด้านทฤษฎี

สรุปผล

1. ศึกษากระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาในรายวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านมุมมองการมองหาปัญหา/ตั้งชื่อเรื่อง นักศึกษาส่วนใหญ่สอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจทำวิจัยในหัวข้อนั้น ๆ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ทำความเข้าใจก่อนเลือกหัวข้อวิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับข้อมูลและสถานการณ์ปัจจุบัน และมองปัญหาในสังคมที่เกิดขึ้นจากมุมมอง ความสนใจของตนเองเพื่อนำมาทำวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$ และ $\bar{X} = 4.21$)

1.2 ด้านการตั้งจุดประสงค์ นักศึกษาส่วนใหญ่คิดจุดประสงค์การวิจัยที่มีความเป็นไปได้ในการหาคำตอบ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ นักศึกษาตั้งจุดประสงค์การวิจัยได้ชัดเจน สามารถวัดได้จริงและสามารถคิดประเด็นคำถามการวิจัยเพื่อสร้างความแตกต่างจากงานของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ $\bar{X} = 4.13$)

1.3 ด้านการตั้งคำถามในการวิจัย นักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงคำถามที่ตั้งในงานวิจัย คิดว่าเมื่อตอบแล้วจะทำให้เข้าใจประเด็นที่ศึกษามากขึ้น ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ นักศึกษาตั้งคำถามที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ ชัดเจนในการเก็บข้อมูลและคำถามที่ตั้งในการวิจัยสามารถตอบจุดประสงค์ที่วางไว้ครบถ้วน ($\bar{X} = 4.14$ และ $\bar{X} = 4.11$)

1.4 ด้านการตั้งสมมติฐาน นักศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้จะสามารถตอบคำถามที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ มีหลักฐานที่นำมาประกอบได้ว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน และนักศึกษาเลือกตั้งสมมติฐาน ที่สามารถหาข้อมูลมาประกอบการหาคำตอบได้ ($\bar{X} = 4.08$ และ $\bar{X} = 4.00$)

1.5 ด้านแนวคิด ทฤษฎี นักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงการทบทวนวรรณกรรมที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่ศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีทำให้เข้าใจประเด็นที่กำลังศึกษาได้ดีขึ้น และการอ่านทบทวนวรรณกรรมทำให้เกิดแนวคิด สร้างนิยามความหมายมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยได้เหมาะสมขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.22$ และ $\bar{X} = 4.16$)

1.6 ด้านการค้นหาข้อมูล/ข่าวสาร นักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงข้อเท็จจริง ความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อนำมาสะท้อนผลการวิจัยของตนเองในภายหลังว่ามีความถูกต้องแล้ว ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ นักศึกษาตรวจสอบ ความเป็นเหตุเป็นผล ความสอดคล้อง ข้อโต้แย้งของข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ และนักศึกษาคิดแยกประเด็นก่อนการหาข้อมูลมาสนับสนุนงานวิจัยของตนเอง ($\bar{X} = 4.03$ และ $\bar{X} = 4.02$)

1.7 ด้านการอนุมานและการตีความ นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถนำผลการศึกษามาสรุปและอธิบายข้อมูลโดยปราศจากอคติส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ เมื่อได้ผลการศึกษามาแล้ว สามารถประเมิน ติความในมุมมองที่สอดคล้องกับประเด็นของคำถามวิจัยได้ และนักศึกษานำผลการศึกษาที่ได้มาหาข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาได้หลากหลาย ($\bar{X} = 4.14$ และ $\bar{X} = 4.07$)

1.8 ด้านการสรุป/ผลลัพธ์ นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถนำข้อมูลสรุปที่ได้มานำไปเสนอแนะแนวทางสำหรับการศึกษารั้งต่อไปได้ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ นักศึกษาคิดจะนำผลการวิจัยที่สรุปแล้วไปสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเกิดประโยชน์ และเมื่อผู้อ่านงานวิจัยของท่านแล้วจะได้ข้อค้นพบข้อจำกัดบางประการ ($\bar{X} = 4.09$ และ $\bar{X} = 3.90$)

2. ผลสะท้อนกระบวนการวิจัยของนักศึกษาในรายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านมุมมองการมองปัญหา/ตั้งชื่อเรื่อง จากการสัมภาษณ์พบว่านักศึกษามีการสังเกตปัญหารอบตัว และสภาพปัญหาในสังคมที่พบเจอในปัจจุบัน การอ่านงานวิจัยที่เคยมีคนทำมาก่อน เป็นหัวข้อที่ใกล้เคียงกับสภาพบริบท และสามารถนำมาทำวิจัยเพื่อต่อยอดได้ รวมไปถึงการเลือกทำวิจัยจากความสนใจและประสบการณ์ส่วนตัวที่ต้องการอยากทราบ และคิดว่าการหาคำตอบ จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ โดยมีวิธีการมองปัญหาในการทำวิจัยต้องผ่านการคิดวิเคราะห์หามาก่อนว่าสามารถหาคำตอบได้จริง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพจริงรวมถึงต้องสามารถเก็บข้อมูล แยกแยะข้อมูลออกเป็นประเด็นต่าง ๆ อีกทั้งหากทำวิจัยไปเรียบร้อยแล้ว งานวิจัยเราต้องเกิดประโยชน์ด้วย ซึ่งส่วนนี้อาจารย์ผู้สอนได้เน้นย้ำเรื่องการมองปัญหาเพื่อมาทำวิจัย การเลือกหัวข้อจึงคิดหัวข้อมา เพื่อปรึกษาอาจารย์ผู้สอนให้อาจารย์เสนอแนะแนวทางและความเป็นไปได้ของงานวิจัย

2.2 ด้านการตั้งจุดประสงค์ นักศึกษากล่าวว่าการตั้งจุดประสงค์ต้องให้สอดคล้องกับหัวข้อที่ทำวิจัย มีจุดมุ่งหมายที่อยู่บนพื้นฐานของความจริงและสามารถหาคำตอบได้ ก่อนตั้งจุดประสงค์ต้องแยกแยะส่วนสำคัญที่ต้องการหาคำตอบก่อนมาเรียบเรียงคำให้เข้าใจง่าย แต่ในขณะเดียวกันการตั้งจุดประสงค์ก็นิยมใช้คำเคยชินที่เคยทำวิจัยมาก่อน เช่น การศึกษาความเป็นมาของบริบทหรือสภาพการณ์นั้น ๆ แต่ในความเป็นจริงไม่จำเป็นต้องศึกษาความเป็นมาของปรากฏการณ์นั้น และมาตั้งเป็นจุดประสงค์ที่กำลังศึกษาอยู่

2.3 ด้านการตั้งคำถามในการวิจัย นักศึกษาจะนำประเด็นต่าง ๆ มาแยกแยะหัวข้อย่อย เพื่อดูความเชื่อมโยงของเนื้อหาและชื่อเรื่องการวิจัย การตั้งคำถามที่สำคัญ คือ ต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในบทที่ 1 เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของการวิจัย แต่การตั้งคำถามการวิจัยผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาหรือผู้วิจัยสมัครเล่นยังไม่สามารถตั้งคำถามเพื่อให้ข้อคำถามมีความกระชับและชัดเจน บ่อยครั้งพบว่าคำถามอยู่นอกเหนือขอบเขตที่ต้องการทำวิจัย หรือตั้งจุดประสงค์ไว้ แต่กลุ่มวิจัยสมาชิกภายในกลุ่มใช้ภาษาที่กระชับเข้าใจง่าย ไม่วกวนและไม่เป็นคำถามในเชิงลบ เพื่อชี้แนะให้เอนเอียง ตามที่ผู้สอนแนะนำ การตั้งคำถามต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่ใช้ในการตอบคำถาม ไม่ยาวหรือมีจำนวนข้อมากเกินไป

2.4 ด้านการตั้งสมมติฐาน นักศึกษาตั้งสมมติฐานจากการดูจุดประสงค์ และศึกษากรอบแนวคิดเป็นตัวนำ โดยนักศึกษาบางส่วนสามารถเชื่อมโยงการตั้งสมมติฐาน และคำตอบที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการตั้งสมมติฐานในการวิจัย แต่ใช้การตั้งจุดประสงค์เพื่อการหาคำตอบ

2.5 ด้านแนวคิดทฤษฎี จากการสัมภาษณ์นักศึกษาได้ศึกษาในเอกสารงานวิจัย ที่มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ตนเองศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความทันสมัย การอ้างอิงแนวคิดนั้น ๆ เพื่อศึกษาและเลือก

แนวคิดนั้นมาอ้างอิง และประกอบงานของตนเอง การเลือกแนวคิดทฤษฎีนักศึกษาส่วนใหญ่อ้างอิงจากแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับ และเคยได้ยินจากการเรียนและอ่านมาก่อน การนำแนวคิดทฤษฎีมาประกอบงานวิจัย ส่วนใหญ่มีการแยกประเด็น จากประเด็นหลัก มาถึงประเด็นรอง แต่พบว่าบางกลุ่มใช้วิธีการยกทฤษฎีมาทั้งหมด แต่ไม่ได้ลำดับความสำคัญจากประเด็นหลักมาประเด็นรอง

2.6 ด้านการค้นหาข้อมูล/ข่าวสาร นักศึกษาเลือกข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น บทความวิชาการ งานวิจัย ที่มีผู้อัพโหลดขึ้นบนระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพราะง่ายต่อการสืบค้นและค้นหาเอกสารในห้องสมุดไม่ค่อยเจอ เลือกข้อมูลจากเล่ม งานวิจัยในห้องสมุด เพราะมีความน่าเชื่อถือ มีข้อมูลอ้างอิง รวมทั้งสามารถใช้สถานที่ห้องสมุดเพื่อนัดพบและทำงานวิจัยร่วมกัน ภายในกลุ่ม การเลือกข้อมูลจากฐานระบบงานวิจัยต่าง ๆ เนื่องจากมีความหลากหลายและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีหลักฐานอ้างอิง มีความน่าเชื่อถือ อีกทั้งการหาทฤษฎีเพื่อมาอ้างอิง งานวิจัยส่วนใหญ่จะกลับไปดูหัวข้อที่ทำการวิจัย จากนั้นแยกประเด็นออกเป็น ประเด็นหลัก และหาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาอีกทางหนึ่ง คือ การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เคยมีคนทำมาก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาแนวคิด ทฤษฎี

2.7 ด้านการอนุมานและตีความ การอนุมานตีความข้อมูลจากการศึกษาของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันออกไป บางกลุ่มนำเสนอเฉพาะข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ ในขณะที่บางกลุ่มกล่าวถึงข้อมูลเชิงคุณภาพที่นำมาตีความและวิเคราะห์ร่วมด้วย รวมถึงการตีความบางกลุ่มใช้ประสบการณ์ในการตีความมากกว่านำเสนอข้อเท็จจริง โดยเฉพาะการเขียนในเชิงคุณภาพส่งผลต่อ ความน่าเชื่อถือของงาน ซึ่งนักศึกษาตระหนักในเรื่องนี้ว่าควรปรับปรุงในการวิจัยครั้งต่อไป อย่างไรก็ตามทุกกลุ่มตระหนักได้ว่าการตีความที่ดีควรมององค์รวม หรือที่เรียกว่าการตีความโดยปราศจากอคติ

2.8 ด้านการสรุปและผลลัพธ์ ทุกกลุ่มมีแนวทางการนำเสนอข้อมูลที่เน้นการนำเสนอแบบตาราง โดยให้ความสนใจ กับค่าที่มากที่สุดเรียงลงมา 3 อันดับ และการนำเสนอข้อมูลควรมีการจัดกระทำข้อมูลที่นำเสนอ ทั้งเนื้อหาที่ไม่เยิ่นเย้อเกินไป และมีภาพประกอบที่ชัดเจน เข้าใจง่าย

อภิปรายผล

1. ด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาในรายวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น ด้านมุมมอง การมองหาปัญหา/ตั้งชื่อเรื่อง นักศึกษาส่วนใหญ่สอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจทำวิจัยในหัวข้อนั้น ๆ ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทำความเข้าใจก่อนเลือกหัวข้อวิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับข้อมูลและสถานการณ์ปัจจุบันและมองปัญหาในสังคม ที่เกิดขึ้นจากมุมมองความสนใจของตนเองเพื่อนำมาทำวิจัย อยู่ในระดับมาก

ด้านการตั้งจุดประสงค์ นักศึกษาส่วนใหญ่คิดจุดประสงค์การวิจัยที่มีความเป็นไปได้ในการหาคำตอบ รองลงมา คือนักศึกษาตั้งจุดประสงค์การวิจัยได้ชัดเจน สามารถวัดได้จริงและสามารถคิดประเด็นคำถามการวิจัย เพื่อสร้างความแตกต่าง จากงานของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก นักศึกษาเกิดทักษะคิดวิเคราะห์ในขั้นการตั้งจุดประสงค์ หลักการ เหตุผล ซึ่งอยู่บนพื้นฐาน ของความเป็นจริงในการหาคำตอบ ทักษะเหล่านี้สอดคล้องกับ ลาวรรณ โสมแพน (2550 : 102) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการพิจารณา แยกแยะเหตุการณ์ต่างๆ เรื่องราวต่างๆประกอบด้วยอะไร มีจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ส่วนย่อยในเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง โดยอาศัยหลักการในการหาคำตอบ

ด้านการตั้งคำถามในการวิจัย นักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงคำถามที่ตั้งในงานวิจัยนั้นคิดว่าเมื่อตอบแล้วจะทำให้ เราเข้าใจประเด็นที่ศึกษามากขึ้น รองลงมา คือ นักศึกษาตั้งคำถามที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ ชัดเจน ในการเก็บข้อมูล และคำถาม ที่ตั้งในการวิจัยสามารถตอบจุดประสงค์ที่วางไว้ครบถ้วน การตั้งคำถามต้องมีศึกษาการวิเคราะห์ จำแนกประเด็น เพื่อเชื่อมโยง ความสัมพันธ์และค้นหาคำตอบตามที่กำหนดไว้ ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546: 54) กล่าวว่า เป็นการจำแนกแยกแยะ องค์ประกอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อค้นหาคำตอบ เช่น ทำมาจากอะไร มีองค์ประกอบใดบ้าง เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของแต่ละส่วนเพื่อหาสาเหตุและคำตอบที่แท้จริงที่เกิดขึ้น

ด้านการตั้งสมมติฐาน นักศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้จะสามารถตอบคำถามที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รองลงมา คือ มีหลักฐานที่นำมาประกอบได้ว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน และนักศึกษาเลือกตั้งสมมติฐานที่สามารถหาข้อมูลมาประกอบการหาคำตอบได้ จะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญกับการตั้งสมมติฐาน และผลที่ได้เป็นข้อมูลที่แท้จริง และสามารถนำไปแก้ปัญหาใช้ประโยชน์ได้จริง สอดคล้องกับ วิลาวลัย เจริญวงศ์ (2547 : 38) กล่าวว่า การวิเคราะห์จะช่วยให้เรารู้จักข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องหลังของสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ทำให้เราได้ข้อเท็จจริงที่เป็นฐานความรู้ในการนำไปตัดสินใจแก้ปัญหา การประเมินเรื่องต่าง ๆ ได้

ด้านแนวคิด ทฤษฎี นักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงการทบทวนวรรณกรรมที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ในประเด็นที่ศึกษาได้ รองลงมา คือ การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีทำให้เข้าใจประเด็นที่กำลังศึกษาได้ดีขึ้น และการอ่านทบทวนวรรณกรรมทำให้เกิดแนวคิด สร้างนิยาม ความหมายมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยได้เหมาะสมขึ้นได้ เห็นได้ว่านักศึกษาเกิดการคิดวิเคราะห์ มีการพิจารณาถึงเนื้อหา รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาได้จริง สอดคล้องกับ รัชณี ทาเหล็ก (2556 : 42) ที่กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการพิจารณาแยกแยะข้อมูล เหตุการณ์ต่าง ๆ ว่ามีความสำคัญและสัมพันธ์กันอย่างไร เป็นการคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปและสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

ด้านการค้นหาข้อมูล/ข่าวสาร นักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงข้อเท็จจริง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลเพื่อนำมาสะท้อนผลการวิจัยของตนเองในภายหลัง ว่ามีความถูกต้องแล้ว รองลงมา คือ นักศึกษาตรวจสอบความเป็นเหตุเป็นผล ความสอดคล้องข้อโต้แย้งของข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ และนักศึกษาคิดแยกประเด็นก่อนการหาข้อมูลมาสนับสนุนงานวิจัยของตนเอง นักศึกษาคำนึงถึงข้อเท็จจริง ความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการวิเคราะห์แยกแยะข้อมูล นำหลักฐานสร้างแนวคิดเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งการคิดวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเป็นส่วนย่อย ๆ โดยการหาหลักฐานหรือข้อมูลที่นำเชื่อถือมาสนับสนุน หรือยืนยันเพื่อพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจเชื่อ หรือสรุปเลือก (อาร์ม โพธิ์พัฒน์, 2550 : 76)

ด้านการอนุมานและการตีความ นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถนำผลการศึกษามาสรุปและอธิบายข้อมูลโดยปราศจากอคติส่วนบุคคล รองลงมา คือ เมื่อได้ผลการศึกษามาแล้ว สามารถประเมิน ตีความในมุมมองที่สอดคล้องกับประเด็นของคำถามวิจัยได้ และนักศึกษสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาหาข้อเสนอนะแนวทางการแก้ปัญหาได้ นักศึกษามีการทำความเข้าใจก่อนนำมาตีความสรุปผล โดยมองแบบองค์รวม ทำการเชื่อมโยงและตีความโดย เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549 : 28) กล่าวว่า ความสามารถในการตีความ การวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ ต้องเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เริ่มแรกต้องพิจารณาข้อมูลที่ได้รับว่า อะไรเป็นอะไรด้วยการตีความ หมายถึง การพยายามทำความเข้าใจและให้เหตุผลแก่สิ่งที่เราต้องการ จะวิเคราะห์ การทำความเข้าใจและให้เหตุผลแก่สิ่งที่เราต้องการจะวิเคราะห์ เพื่อแปลความหมายที่มาปรากฏโดยตรง คือ ตัวข้อมูลไม่ได้บอกโดยตรง แต่เป็นการสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ เกณฑ์ที่แต่ละคนใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจขึ้นในการตีความนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามความรู้ นอกจากนี้การคิดวิเคราะห์ยังเกี่ยวข้องกับการสังเกตจากข้อมูลมาก ๆ สามารถสร้างเป็นข้อเท็จจริงได้ โดยข้อเท็จจริงมีการตีความเพื่อทดสอบความเที่ยงตรง ทำให้เกิดข้อตกลงเบื้องต้นตามมาในการศึกษาประเด็นต่าง ๆ

ด้านการสรุป/ผลลัพธ์ นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถนำข้อมูลสรุปที่ได้มา นำไปเสนอนะแนวทางสำหรับการศึกษาค้างต่อไปได้ รองลงมา คือ นักศึกษาคิดจะนำผลการวิจัยที่สรุปแล้ว ไปสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเกิดประโยชน์และเมื่อผู้อื่นอ่านงานวิจัยของท่านแล้วจะได้ข้อค้นพบ ข้อจำกัดบางประการ สอดคล้องกับ สุวิทย์ มูลคำ (2547 : 49) ที่กล่าวถึงขั้นตอนหนึ่งในการคิดวิเคราะห์ ในขั้นสรุป หาคำตอบ เป็นการรวบรวมประเด็นสำคัญ เพื่อหาข้อสรุปและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่ผ่านการวิเคราะห์จะทำให้ช่วยในการพิจารณาสาระสำคัญอื่น ๆ ทำให้มองเห็นประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจเพิ่มขึ้น

ด้านการศึกษางานวิจัยแบบกลุ่มย่อย การศึกษาวิจัยแบบกลุ่มย่อย ช่วยให้เข้าใจ กระบวนการวิจัย คิดแบบมีระบบ เป็นขั้นตอนมากขึ้น รองลงมา คือ การศึกษาช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจรายละเอียดของงานวิจัยที่ตนเองทำมากขึ้นและการศึกษาแบบกลุ่มย่อย ช่วยกระตุ้นการคิด แยกแยะประเด็นได้ การศึกษางานวิจัยแบบกลุ่ม ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์ให้เหตุผล ตามที่ Beyer (1985 : 13) กล่าวว่าการพัฒนาทักษะการคิดในการเรียนควรมีการฝึกทักษะ การทบทวนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น ๆ อีกทั้ง ซาติ แจ่มนุช (2545: 34) กล่าวต่ออีกว่าการสอนเพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ ผู้สอนต้องเสนอสถานการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียน คิดอย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการคิดบนพื้นฐานของความเป็นจริงและความถูกต้อง

2. ผลสะท้อนกระบวนการวิจัยของนักศึกษาในรายวิชาการสืบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น

ด้านการมองปัญหาและการตั้งหัวข้อวิจัย นักศึกษาเลือกประเด็นหัวข้อในการวิจัย จากการสังเกตปัญหารอบตัว และสภาพปัญหาในสังคมที่พบเจอในปัจจุบัน การอ่านงานวิจัยที่เคยมีคนทำมาก่อน เป็นหัวข้อที่ใกล้เคียงกับสภาพบริบท และสามารถนำมาทำวิจัยเพื่อต่อยอดได้ รวมไปถึงการเลือกทำวิจัยจากความสนใจ และประสบการณ์ส่วนตัวที่ต้องการอยากทราบ มีกระบวนการการมองสภาพปัญหา การทำวิจัยต้องผ่านการคิดวิเคราะห์หามาก่อนว่าสามารถหาคำตอบได้จริง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพจริงรวมถึงต้องสามารถเก็บข้อมูล แยกแยะข้อมูลออกเป็นประเด็นต่าง ๆ อีกทั้งถ้าเราทำวิจัยไปแล้ว งานวิจัยเราต้องเกิดประโยชน์ด้วย ซึ่งส่วนนี้อาจารย์ผู้สอนได้เน้นย้ำเรื่องการมองปัญหาเพื่อมาทำวิจัย การเลือกหัวข้อจึงคิดหัวข้อมาเพื่อเพื่อปรึกษาอาจารย์ผู้สอน ให้อาจารย์เสนอแนะแนวทางและความเป็นไปได้ของงานวิจัย สอดคล้องกับ วินิช สุรารัตน์ (2544 : 51) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีทักษะคิดวิเคราะห์ต้องทำความเข้าใจกับปัญหา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งการสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจน

การตั้งจุดประสงค์และสมมติฐาน การตั้งจุดประสงค์ต้องให้สอดคล้องกับหัวข้อที่ทำวิจัย เป็นจุดมุ่งหมายที่อยู่บนพื้นฐานของความจริงและสามารถหาคำตอบได้ ก่อนตั้งจุดประสงค์ต้องแยกแยะส่วนสำคัญที่ต้องการหาคำตอบก่อนมาเรียบเรียงคำให้เข้าใจง่าย แต่ในขณะเดียวกันการตั้งจุดประสงค์ก็นิยมใช้คำเคยชินที่เคยทำวิจัยมาก่อน เช่น การศึกษาความเป็นมาของบริบทหรือสภาพการณ์นั้นๆ แต่ในความเป็นจริงไม่จำเป็นต้องศึกษาความเป็นมาของปรากฏการณ์นั้น และมาตั้งเป็นจุดประสงค์ที่กำลังศึกษาอยู่

การตั้งคำถามในการวิจัย มีวิธีการตั้งคำถาม คือ ก่อนการตั้งคำถามการวิจัยต้องนำประเด็นต่าง ๆ มาแยกแยะหัวข้อย่อย เพื่อดูความเชื่อมโยงของเนื้อหาและชื่อเรื่องการวิจัย การตั้งคำถามที่สำคัญ คือ ต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในบทที่ 1 เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของการวิจัย แต่การตั้งคำถามการวิจัยผู้วิจัยในฐานะนักศึกษา หรือผู้วิจัยสมัครเล่น ยังไม่สามารถตั้งคำถามเพื่อให้ข้อคำถามมีความกระชับและชัดเจน บ่อยครั้งพบว่า การตั้งคำถามอยู่นอกเหนือขอบเขตที่ต้องการทำวิจัย หรือตั้งวัตถุประสงค์ไว้ อีกทั้งมีข้อคำถามการตั้งคำถามภายในกลุ่ม คำนี้ถึงการใช้ภาษาที่กระชับเข้าใจง่าย ไม่วกวนและไม่เป็นคำถามในเชิงลบ เพื่อชี้แนะให้เอียนเอียงตามที่คุณสอนแนะนำ การตั้งคำถามต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่ใช้ในการตอบคำถามไม่วาย หรือมีจำนวนข้อคำถามเกินไป โดยการหาเอกสารมาอ้างอิงงานวิจัยส่วนใหญ่จะกลับไปดูหัวข้อที่ทำการวิจัย จากนั้นแยกประเด็นออกเป็นประเด็นหลัก และหาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาอีกทางหนึ่ง คือ การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เคยมีคนทำมาก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาแนวคิด ทฤษฎี

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการอ้างอิงข้อมูล ส่วนใหญ่นักศึกษาเลือกข้อมูลชนิดใดมาอ้างอิง ทำไมเลือกประเภทนั้น ๆ การเลือกข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น บทความวิชาการ งานวิจัยที่มีผู้อัพโหลดขึ้นบนระบบอิเล็กทรอนิกส์ เลือกข้อมูลจากฐานระบบงานวิจัยต่าง ๆ เนื่องจากมีความหลากหลายและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีหลักฐานอ้างอิงมีความน่าเชื่อถือ อีกทั้งมีกระบวนการในการหาแนวคิดทฤษฎีเพื่อมาอ้างอิง สอดคล้องกับคำกล่าวของ วินิช สุรารัตน์ (2544 : 29) ที่กล่าวว่าผู้ที่คิดวิเคราะห์ พิจารณาความถูกต้องเที่ยงตรงของสิ่งที่นำมาอ้างอิง รวมทั้งการประเมินความพอเพียงของข้อมูลที่จะนำมาใช้กับงาน

การสรุปและการตีความผลการศึกษา แนวทางในการนำเสนอข้อมูลที่เน้นการนำเสนอแบบตาราง แยกข้อมูลออกเป็น ส่วน โดยให้ความสนใจกับค่าที่มากที่สุดเรียงลงมา 3 อันดับ และการนำเสนอข้อมูลควรมีการจัดกระทำข้อมูลที่น่าสนใจทั้งเนื้อหาที่ไม่เยิ่นเย้อจนเกินไปและมีภาพประกอบที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และการตีความข้อมูลของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันออกไป บางกลุ่มนำเสนอเฉพาะข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ ในขณะที่บางกลุ่มกล่าวถึงข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่นำมาตีความและวิเคราะห์ร่วมด้วย อย่างไรก็ตามทุกกลุ่มตระหนักได้ว่า การตีความที่ดีควรมององค์รวมหรือที่เรียกว่า การตีความโดยปราศจากอคติ สอดคล้องกับ อาร์ม โพรธิพัฒน์ (2550 : 78) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ คือ การแยกแยะข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย ๆ โดยหาหลักฐานหรือข้อมูลมาสนับสนุนเพื่อสรุปยอดการทำงาน/ปริกษงานวิจัยแบบกลุ่มย่อย ทำให้งานมีมุมมองที่หลากหลาย สามารถนำความคิดของแต่ละคนมารวมกันและขมวดปม เพื่อให้งานสมบูรณ์มากขึ้น การทำวิจัยทั้งเดี่ยวและกลุ่มล้วนต้องใช้การคิดวิเคราะห์ทั้งสิ้น เริ่มตั้งแต่การคิดหาข้อเรื่อง จนไปถึงการสรุปหรือข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยต้องคิดวิเคราะห์ตีความเชื่อมโยงตลอดเวลา เพราะอาจารย์ผู้สอนเคยบอกว่า การทำวิจัยเนื้อหาของทุกบทต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ การทำวิจัยแบบกลุ่มและปริกษงานวิจัยแบบกลุ่ม ทำให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์มากกว่าการสอนรวมในห้อง เนื่องจากผู้สอนจะอธิบายชี้ให้เห็นข้อรอบและเชื่อมโยงหลักการให้เข้ากับประเด็นที่กลุ่มวิจัยต้องการศึกษา การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มช่วยกันคิดและตอบคำถามที่ผู้สอนพยายามให้คำเนึงถึง หลายจุดที่ผู้วิจัยไม่ทราบหรือละเลยไป ทำให้ได้ย้อนกลับมาคิดและพยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งเรื่องของปัญหา ปรากฏการณ์ แนวคิดที่นำมาประกอบแต่ไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ จนถึง การตีความหรือข้อคำถามต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การจัดการสอนด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีการทดสอบหรือสัมภาษณ์ผู้เรียนให้ทราบถึงความรู้ทักษะเดิม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับผู้เรียนมากขึ้น

1.2 อาจารย์ผู้สอนควรมอบหมายการทำวิจัยแบบกลุ่มและปริกษงานวิจัยแบบกลุ่มให้มากขึ้น เนื่องจากนักศึกษาให้ความเห็นว่าทำให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์มากกว่าการสอนรวมในห้อง

1.3 การจัดการสอนด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีการทดสอบหรือสัมภาษณ์ผู้เรียนให้ทราบถึงความรู้ทักษะเดิม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับผู้เรียนมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการคิดวิเคราะห์โดยการทำวิจัย แบบกลุ่มกับแบบเดี่ยว

2.2 ควรศึกษากระบวนการคิดวิเคราะห์ โดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) เพื่อการศึกษาและพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งฟ้า สันธวัช. (2546). *ปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : หลักการสู่การปฏิบัติ*. ขอนแก่น: นานาวิท.
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
ชาติ แจ่มนุช. (2545). *สอนอย่างไรให้คิดเป็น*. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
ทิศนา ขมมณี. (2540). *วิทยาการด้านการคิด*. กรุงเทพฯ: มาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด.

- รัชณี ทาเหล็ก. (2556). ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยจิ๊กซอร์ เรื่องเส้นขนานที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถาวรณ โสมแพน. (2550). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดของนักเรียน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วินิช สุธาร์ตน์. (2544). ความคิดและความคิดสร้างสรรค์. อยุธยา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิลาวลัย เจริญวงศ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การคิด วิพากษ์กับความสามารถ. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สิทธิสมบัติ สุธรรมาวงศ์. (2557). การศึกษาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการจัดการ. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์. .
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). การวัดประเมินผู้เรียนในโลกยุคใหม่ของการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21. การอบรมเรื่องการวัดประเมินคุณธรรมจริยธรรม (ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ-TQF). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อาร์ม โพธิ์พัฒน์. (2550). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางวิทยาศาสตร์และความสามารถวิเคราะห์ของนักเรียนชั้น. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Beyer, Barry K. (1985). *eaching critical thinking skills: a direct approach*. Social Education.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

Program Development to Enhance Academic Leadership of Teachers in Khon Kaen
Primary Educational Service Area Office 5

นิสาลักษณ์ จันทอร่าม*

กาญจน์ เรืองมนตรี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 327 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน และแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เป็นแบบอย่างทางการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พัฒนานักเรียน และเป็นผู้ดำเนินการแก้ปัญหา
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนานักเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครู มี 3 วิธีได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง รูปแบบ 70:20:10
4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหากิจกรรม การวัดและประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม ภาวะผู้นำทางวิชาการ แนวทางการพัฒนา

Abstract

This research project aimed to study and develop the academic leadership of teachers in Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5; (1) to study elements (2) to study desirable current status and needs, (3) to study approaches for enhancing academic leadership of teachers, and (4) to develop program to enhance academic leadership of teachers. The samples were 327 teachers. The results of the study showed that:

1. There were five elements of Academic Leadership i.e. (1) Teaching approach for leadership (2) Participation in development (3) Self development and colleague-development (4) Student development (5) Leadership in problem solving. The indicators of overall and individual indicators were at the highest level.

* นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. The current status of teacher leadership in general was at a low level in all aspects. The desirable status of teacher leadership in general was at high level. The Needs for enhancing academic leadership of teachers by ordering the priority from the most to the least were 1) Student development, 2) Participation in development, and 3) Self-development and colleague development.

3. There were three approaches to strengthen academic leadership of teachers: 1) Training 2) Making a study trip and 3) self-development. The ratio of model was 70:20:10.

4. Academic Leadership Enhancement Program consisted of 1) Objectives 2) Activity Content 3) Measurement. The level of satisfaction was highest and the probability of the program was at the highest level.

Keywords : Development Programs, Leadership of Teachers, Development Approaches

บทนำ

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและสังคม โดยเฉพาะการสร้างคน เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ โดยการพัฒนานคนจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และคุณธรรม โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งสิ่งที่จะบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่ประสิทธิผลของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้สอนต้องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เสริมสร้างผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์โลกในปัจจุบัน โดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีหน่วยงานหลักที่ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา คือ กระทรวงศึกษาธิการ (กนกรัตน์ ภูระหงษ์, 2549 : 9) หน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครู ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู Fullan (2006 : 2) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูว่าประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย และ Pellicer & Anderson (1995 : 21) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำครูใน 2 ประเด็น คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน

ดังนั้นจึงควรกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ความรู้ทางวิชาชีพ และสถานภาพทางวิชาชีพมากขึ้น โดยการคิดแนวทางสำหรับครูรุ่นใหม่ ผู้ที่จะกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน การสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ครูเหล่านี้ก็จะไปช่วยนักศึกษาให้เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมเช่นกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบต่างๆ และเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระหว่างครูด้วยกันเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 34) เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครูเอง และคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู คุณลักษณะพื้นฐานของความเป็นครู คือ ต้องมีความรัก ศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์และปรับใช้องค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “เด็กทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้” ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูมืออาชีพ จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ได้เรียนจากประสบการณ์ตรง มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิต มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตภายใต้ความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 260 โรงเรียน มีข้าราชการครู 2,329 คน โรงเรียนขนาดเล็ก 154 โรงเรียน ขนาดกลาง 99 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน มีการกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการบริหารจัดการการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เน้นการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและตรงตามหลักสูตรทางการศึกษา ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จิตสำนึกความเป็นไทย สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความสำนึกในความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูมีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และพบว่าปัญหาคุณภาพเด็กที่มีผลการประเมินต่ำ โดยถูกวิจารณ์ว่าผลมาจากการจัดการเรียนการสอนที่ขาดประสิทธิภาพ จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2558 พบว่ามีคะแนนวิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 45.55 37.75 38.89 44.34 และ 32.70 โดยคะแนนระดับประเทศ พบว่ามีค่าเฉลี่ยร้อยละ 49.33 43.47 42.59 49.18 และ 40.31 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนการสอบทั้ง 5 วิชา พบว่ามีค่าต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศ ซึ่งคะแนนในระดับประเทศมีแนวโน้มในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และมีผลคะแนนการทดสอบ (O-Net) ที่สูงขึ้นมากกว่าคะแนนทดสอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 5 ในปีปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5, 2559 : 22) ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในปี พ.ศ. 2559 มีข้าราชการครูเกษียณอายุราชการจำนวน 120 คน ซึ่งเป็นช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนถ่ายครูรุ่นใหม่กับครูรุ่นเก่าซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานสูง และภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูรุ่นใหม่ จากอัตราเกษียณอายุราชการในครั้งนี้ ส่งผลให้ต้องรับข้าราชการครูรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนไปให้ก้าวทันกับสภาพการณ์ทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลในภาพรวมต่อการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในอนาคต จึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้ครู เพื่อเพิ่มภาวะผู้นำทางวิชาการให้สูงขึ้นจากเดิม เพื่อส่งผลให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5, 2559 : 54)

จากสาเหตุดังกล่าว จึงควรดำเนินการศึกษาการค้นคว้า จากทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งคาดว่าเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ ในการประกอบผลการพัฒนาของครู อันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาไทยให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5
4. เพื่อพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำทางวิชาการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 2,329 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 327 คน

โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการเสริมสร้างของภาวะผู้นำทางวิชาการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย ด้านวัดผล ด้านประเมินและด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของ ข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ใช้เทคนิค IOC หรือดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80- 1.00 รายการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง และการพิจารณาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนน รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .202 - .715 ค่าความเชื่อมั่น .851 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .243 - .752 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถาม ที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค ซึ่งมีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .851 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .868

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยครอบคลุมเนื้อหา ทั้ง 5 ด้าน เพื่อศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice)

ตอนที่ 4 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เดินทางไปประเมินด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนประสานผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์ เพื่อขอรับแบบประเมินคืน

3.2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือ และขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งมีการติดต่อ เป็นการส่วนตัวถึงผู้ประสานงานการเก็บข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการครู ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำทางวิชาการครู ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินมาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูลจัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.2 ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 17 เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และแปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ร้อยละของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณสูตรต่อไปนี้ ค่า $PNImodified = (I-D)/D$

4.5 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ไปออกแบบร่างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

5. สถิติที่ใช้ของการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

5.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ความถี่ (Frequency)

5.2.3 ค่าเฉลี่ย

5.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผล

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 23 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ดังนี้
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ใช้แนวทางสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 3) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี 4) เป็นแบบอย่างที่ดี 5) ประเมินการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครู 5) มีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) เชื่อมมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ 3) มีการพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 4) เป็นครูต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู 5) นิเทศการสอน 6) ให้คำแนะนำเพื่อนครู 7) ถ่ายทอดความรู้
องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนานักเรียน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) รักษามาตรฐานนักเรียนให้อยู่ในระดับสูง 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน องค์ประกอบที่ 5 การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา

ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ผู้บริหารความขัดแย้ง 2) คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา 3) การเป็นแบบอย่างในการผสมความร่วมมือแก้ปัญหา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนานักเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา และการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามลำดับ

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เหมาะสมตามรูปแบบ 70:20:10 หลักการพัฒนา 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 70 2) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 3) เรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร และโปรแกรมการพัฒนา ร้อยละ 10 เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน

4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.1 ส่วนประกอบของโปรแกรมที่เหมาะสม สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ส่วนประกอบด้วย

1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหากิจกรรม 3) การวัดและประเมินผล

4.2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีองค์ประกอบมี 3 ส่วนดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหากิจกรรม 3) การวัดและประเมินผล โปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล

1) โมดูลการเป็นแบบอย่างทางการสอน 2) โมดูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) โมดูลการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) โมดูลการพัฒนานักเรียน และ 5) โมดูลการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา

4.3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน และการยอมรับจากเพื่อนครูให้ใช้บทบาทของผู้นำ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน บทบาทของโรงเรียนจำเป็นต้องเน้นกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพของตนจนสุดความสามารถ โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการมาช่วยในส่วนของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 87) ; Lieberman & Miller (2004 : 69); Harris, A.& Muijs, D. (2005 : 139) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของครู คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำ หรือเป็นผู้นำภาวะผู้นำแบบนี้ เป็นการสร้างสถานการณ์ ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ ชุดของพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน และ Strodl (1992 : 84) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำด้านวิชาการ โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554 : 4) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านผู้นำภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ใช้แนวทางสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 3) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี 4) เป็นแบบอย่างที่ดี 5) ประเมินการเรียนการสอน ซึ่งครูมีการปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้แนวทางและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน เลือกแนวทางสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน วางแผนการสอนอย่างหลากหลาย แนวทางสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนา กระจุกฤทธิ์ (2551 : 251) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนไว้ ควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อน และกลุ่มการใช้แหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเข้ากับชีวิต

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาตามลำดับ ครูเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยแนวทางต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ครูเป็นผู้ให้การศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติ ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สกฤษณ์พัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์, 2549 : 32) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิค แนวทางการสอนที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสนำไปใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย (โกศิษฐ์ เบลรินทร์, 2552 : 9) การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เหมาะสม เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hartley & Hinksman (2003 : 223) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของปัจเจกบุคคล เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยแนวทางใหม่ ๆ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ควรให้ความสนใจที่ยุทธศาสตร์ และบริบท

ขององค์กร เพื่อจะได้ออกแบบ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะที่เป็นทางการ เช่น หลักสูตรฝึกอบรม โปรแกรมการพัฒนา และโปรแกรมการศึกษา และ 2) ลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ในส่วนของการประเมินความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรนำกรอบแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาเป็นตัวระบุภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมีในแต่ละองค์การ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาทักษะหลัก และเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่ขาดของพนักงานแต่ละคน รวมทั้งควรนำการประเมินผล เช่น การประเมินแบบ 360 องศา มาใช้ควบคู่กับกรอบแนวคิดเรื่องสมรรถนะ แนวทางการที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและการวัดและการประเมิน ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1 โมดูลการเป็นแบบอย่างทางการสอน 2 โมดูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3 โมดูลการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4 โมดูลการพัฒนานักเรียน 5 โมดูลการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาสำหรับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาคูณา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้เกิดองค์ความรู้ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโปรแกรมเป็นหน่วยที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษ หรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล มีการจัดลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ เป็นแผนกิจกรรมที่วางไว้เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ (Bar & Keating, 1990 : 231) ประกอบด้วยรายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้มากที่สุด โปรแกรมเป็นเสมือนสื่อที่ก่อให้เกิดลำดับขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็น โดยการมีภาระที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับกว้าง ๆ สอดคล้องกับ ยอดอนงค์ จอมทรัพย์พัฒน์ (2553 :132) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู ผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ตามแนวแนวทางปฏิรูปการศึกษาและ 2) ประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) โครงสร้าง และ 7) การวัดและประเมินผลกระบวนการของโปรแกรม แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นการเข้าค่ายฝึกกิจกรรมการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้แบบเข้ม โดยจำลองสถานการณ์ควบคู่กับการให้ความรู้เชิงทฤษฎี ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม 2) ขั้นวางแผนร่วมกัน 3) ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด ระยะที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ภาคสนาม เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่อง จากระยะที่ 1 ในสถานการณ์การสอนจริงใช้ระยะเวลา 20 สัปดาห์ หรือ 1 ภาคเรียน โดยมีขั้นตอน คือ 5) ขั้นการนำไปปฏิบัติ 6) ขั้นการนิเทศติดตามประเมินผล 7) ขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง และ 8) ขั้นการสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างทางการสอน การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนานักเรียน และการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา ซึ่งครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากข้อค้นพบ ให้ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 นำไปใช้ได้ทั้งการพัฒนากลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ หรือเป็นรายองค์ประกอบตามความจำเป็น

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาตนเอง มีความเหมาะสม และมีประสิทธิผล ทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการครู ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรมการพัฒนานี้ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการในตำแหน่งอื่น เช่น บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเผยแพร่ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัย และพัฒนาโดยใช้หลักการและแนวทางการเสริมสร้าง ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น จากงานวิจัยนี้ นำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสังกัดอื่น เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีความจำเป็นที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของแต่ละบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.4 ควรศึกษาวิธีการพัฒนาและกิจกรรมที่หลากหลาย ที่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสังกัดอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ภูระหงษ์. (2549). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประชิด สกณะพัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์. (2549). *วันสำคัญ*. กรุงเทพฯ: ภูมิปัญญา.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีบัณฑิต ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2541). *การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.(2559). *ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2558*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559, จาก www.kkn5.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Bar, M.J.& Keating,L.A. (1990). *“Introductoin : Elements of program development,”*
in M.J.Barr, L.A.Keating and Associates. Developing effective student services program.
San Francisco: Jossey-Bass.
- Fullan. (2006).*The New Meaning of Educational Change.*
- Harris, A. & D. Muijs. (2005). *Improving Schools through Teacher Leadership.*
- Hartley & Hinksman. (2003). *Leadership and Management Development in Education.*
- Lieberman, A. & L. Miller. (2004). *Teachers : Transforming their World and their Work.*
- Pellicer & Anderson, (1995). *We characterize teacher leaders as individuals who are actively involved in promoting change.*
- Strodl, (1992) .*school level, they have also exercised informal leadership.*

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

The Relationship Between Instructional Leadership of Teachers and Student Quality in
Schools under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2

วิเชียร กันหาจันทร์ *

ยุวธิดา ขาปัญญา **

ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 2) เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 342 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด คือ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

2. คุณภาพผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สุขภาพกายและจิตใจที่ดี ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการคิดเป็นทำเป็น ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูกับคุณภาพผู้เรียน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและการใช้ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพผู้เรียน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คุณภาพผู้เรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study academic leadership of teacher, 2) to study student quality, and 3) to study relationship between academic leadership of teachers and student quality in schools of Roi-et Primary Education Service Area Office 2. The sample was 342. teachers in schools of Roi-et Primary Education Service Area Office 2. Stratified random sampling by school sizes and simple

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

random sampling were employed to recruit each participant. The instruments for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistical analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient for hypothesis testing. The research findings were as follows:

1. Academic leadership of teachers in student activity development was the aspect with the highest mean scores and was performed at the highest. The other aspects were performed at a high level including: teaching and learning management, classroom management, application and development of innovation and technology, and curriculum development, respectively.

2. Student quality in good physical and mental health was the aspect with the highest mean scores and was at the highest level. The other aspects were at a high level including: moral, ethics and desirable values, self-directed learning, and critical thinking and skills, respectively.

3. Relationship between academic leadership of teachers and student quality, it was found that academic leadership of teachers in classroom management and application and development of innovation and technology were positively high relationship with student quality, the significant level was at .01. However, other aspects of academic leadership were positively moderate relationship with student quality.

Keywords : Academic leadership, Academic leadership of teachers, Student quality

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครู คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ทั้งด้านทักษะวิชาชีพและภาษา เพราะเมื่อเปิดประตูสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว ทุกอย่างจะอยู่บนพื้นฐานของการแข่งขัน ประชาคมอาเซียนจะเกิดขึ้นได้ การศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีบทบาทสำคัญยิ่งในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้มั่นคงและยั่งยืนอย่างเท่าเทียม (สมเกียรติ อ่อนวิมล, 2555 : 2)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) กำหนดหลักการและกรอบแนวคิดที่เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และกลไกที่จะก่อให้เกิดผลการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เป้าหมายของการปฏิรูปเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องมีการปฏิรูปเร่งด่วนมี 4 ประการหลัก คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ซึ่งประเด็นหลักที่สามารถส่งผลต่อการพัฒนาประเด็นอื่น ๆ ได้มากที่สุดก็คือ ประเด็นพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ เพราะหากครูขาดคุณภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และรวมถึงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ดังนั้น คุณภาพครูจึงเป็นปัจจัยเอื้อต่อการก่อเกิดคุณภาพ ของการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมที่แท้จริง

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาค้นคว้าประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 3-4) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต้องให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการคิดเป็นทำเป็น และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2555 : 21-56) สอดคล้องกับความมุ่งหวังของสังคมเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยครูเป็นกลไกสำคัญ ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝัง เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย และในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนากายทางสมอง เน้นความรู้คู่คุณธรรม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ผู้สอนต้องศึกษาทำความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพราะครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (กัญญรัชการย์ นิลวรรณ, 2553 : 18) เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญต่อคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีคุณภาพจนเป็นผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นตัวบ่งชี้ความเป็นมืออาชีพของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา ที่ได้ออกย่องให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพแห่งความหวังและศรัทธาในการพัฒนาสังคมประเทศชาติ การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจึงมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพครู มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้เป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปประยุกต์ใช้

ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,091 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 342 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 43) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับชั้น รายวิชาหลักที่สอน และขนาดสถานศึกษา แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในข้อบ่งชี้ 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ในข้อบ่งชี้ 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการคิดเป็นทำเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 121) ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และการทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.97 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัย ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม (มีรหัสกำกับ) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในวันประชุมประจำเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งให้กับโรงเรียนที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง (ซึ่งชื่อของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ปรากฏที่ตัวแบบสอบถามแต่อย่างใด เพื่อให้ข้อมูลของผู้ตอบเป็นความลับ) และขอความร่วมมือให้นำส่งผู้วิจัยในวันประชุมประจำเดือนครั้งต่อไป โดยผู้วิจัยได้ขอหมายเลขโทรศัพท์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียน เพื่อการประสานงาน และติดตามแบบสอบถามกลับคืน

3.3 ก่อนถึงกำหนดนัดหมาย ผู้วิจัยจะโทรศัพท์ไปนัดหมายและขอรับแบบสอบถามคืนในวันประชุมประจำเดือนครั้งต่อมา เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจะตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และรหัสกำกับแบบสอบถาม หากมีส่วนที่ยังไม่ได้รับกลับคืน ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม รายด้านและรายข้อ ถือเกณฑ์แปลความค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 103) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายความว่า ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายความว่า ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายความว่า ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายความว่า ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายความว่า ครูมีการปฏิบัติ/ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พิสนุ พองศรี, 2551 : 159-160) ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|-------------|-------------------------------|
| ค่า $r = 1.00$ | หมายความว่า | มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก |
| ค่า $r = 0.71 - 0.99$ | หมายความว่า | มีความสัมพันธ์ระดับสูง |
| ค่า $r = 0.31 - 0.70$ | หมายความว่า | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| ค่า $r = 0.01 - 0.30$ | หมายความว่า | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ |
| ค่า $r = 0$ | หมายความว่า | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) | หมายความว่า | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก |
| หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) | หมายความว่า | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ |
| หากค่า r มีค่าเป็น ศูนย์ (0) | หมายความว่า | ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน |

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.22	0.55	มาก
2.	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.40	มาก
3.	ด้านพัฒนาผู้เรียน	4.52	0.41	มากที่สุด
4.	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.36	0.40	มาก
5.	ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.23	0.46	มาก
	โดยภาพรวม	4.36	0.37	มาก

2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการคิดเป็นทำเป็น ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ที่	คุณภาพผู้เรียน	ระดับคุณภาพผู้เรียน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านสุขภาพกายและจิตใจที่ดี	4.56	0.43	มากที่สุด
2.	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	4.41	0.45	มาก
3.	ด้านความรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.25	0.56	มาก
4.	ด้านการคิดเป็น ทำเป็น	4.22	0.64	มาก
	โดยภาพรวม	4.36	0.44	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาผู้เรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					แปลผล
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y	
X ₁	0.33**	0.42**	0.60**	0.54**	0.57**	ปานกลาง
X ₂	0.30**	0.39**	0.77**	0.64**	0.65**	ปานกลาง
X ₃	0.24**	0.17**	0.65**	0.45**	0.47**	ปานกลาง
X ₄	0.44**	0.59**	0.75**	0.76**	0.77**	สูง
X ₅	0.31**	0.46**	0.76**	0.77**	0.71**	สูง
X	0.38**	0.48**	0.83**	0.74**	0.74**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ครูต้องมี เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งในประเด็นนี้ได้ถูกกำหนดไว้ในสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งนั่นคือภาวะผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลตามตำแหน่งหน้าที่ ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีจุดเน้นในกลยุทธ์ที่ 4 คือ การพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม (ASEAN Community) และกำหนดมาตรการในการพัฒนา คือ พัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบครบทุกคน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับจุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552 : 184-185) ที่ได้วิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีนโยบายพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไว้อย่างเป็นระบบ โดยได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้

ตามมาตรฐานการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถการใช้ภาษาไทยและส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ จุดเน้นของกลยุทธ์ที่ 1 คือ เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการเตรียมความพร้อม ด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย อย่างมีคุณภาพ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 (Student Achievement) และนักเรียนมีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลปศาสตร์ ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ (Excel to Excellence) ส่วนนโยบายด้านคุณภาพผู้เรียนกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ (1) วิชาการ ประกอบด้วย ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร้อยละ 5 และพัฒนานักเรียนให้อ่านออกเขียนได้ 100% (2) วิชาชีพ ประกอบด้วย เสริมทักษะวิชาชีพ การส่งเสริม OSOP หรือ One School One Product มีศูนย์จำหน่ายสินค้านักเรียน OSOP ในรูปของ School Mart และ (3) วิชาประคองชีพ ประกอบด้วย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัคพร บุญเกล้า (2555 : 85-86) ที่กล่าวว่า “คุณภาพผู้เรียน” (students quality) คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นสำหรับผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน คุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพผู้เรียน เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาที่มุ่งหวังในผลลัพธ์ คือ นักเรียนมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาตามจุดประสงค์ของหลักสูตร สามารถนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม เป็นพลเมืองที่ดีในสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ อมรรัตน์ เจริญธรรม (2553 : 89-91) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในอำเภอท่าอุเทน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าสภาพการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เมื่อครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้น คุณภาพผู้เรียนก็ย่อมสูงขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชฎาภาญจน์ เจริญธรรม (2553 : 40-43) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมทางด้านวิชาการ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมกระทำ หรือทำที่ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ในการบริหารกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ดังนั้นครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงย่อมสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ดี ผลวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ สุดามาต ศรินอก (2557 : 138-165) ที่ได้ทำวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจินตนา ศรีสารคาม (2554 : 136-139) ได้วิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นฐาน ความรู้ทางวิชาการ บทบาททางวิชาการ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์ มีการนำพื้นฐานความรู้ บทบาททางวิชาการ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ และมาตรฐานการศึกษาที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในงานวิชาการ และส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ และจัดกิจกรรมการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรให้มากยิ่งขึ้น และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพผู้เรียนด้านการคิดเป็นทำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดจากคุณภาพผู้เรียน 4 ด้าน ดังนั้น โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรมีการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำโครงการที่เน้นการคิดเป็นทำเป็น ของนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและทำงานเป็นทีม รวมทั้งปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้คิดได้ทำ ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลองผิดลองถูกด้วยตนเองในกิจกรรมที่เหมาะสม

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในระดับสูง ดังนั้น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.4 ครูควรใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในทุกด้านในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 2 ด้านนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับคุณภาพผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.2 ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เช่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการด้านจิตวิทยา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ทราบตัวแปรที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของครู ที่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้อยู่ในระดับสูง และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล*

การจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

จินตนา ศรีสารคาม. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิสนุ พองศรี. (2551). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.
- ภัคพร บุญเกล้า. (2555). *ยุทธวิธีพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในเขตตรวจราชการที่ 13*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเกียรติ อ่อนวิมล. (2555). *ประเทศไทยและโลกใบนี้*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)*. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.
- สุดามาส ศรีนอก. (2557). *ปัจจัยสมรรถนะครูและทักษะชีวิตของนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ เชิงหอม. (2553). *สภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในอำเภอท่าอุเทน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

แบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Learning Styles of Roi Et Rajabhat University Students

สัจธรรม พรทวีกุล *

จิตรกรรณ์ วงศ์คำจันทร์ **

ธนาภรณ์ พันทวี ***

คันธทรัพย์ ชมพูปาทย ****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา และรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาจำนวน 736 คน และคณาจารย์จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา และแบบสำรวจรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ (Chi-Square) ผลการวิจัยพบว่า

1) นักศึกษามีแบบการเรียนรู้ในทฤษฎีการเรียนรู้ กลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยมมากที่สุด ร้อยละ 21.98 รองลงมาคือ กลุ่มปัญญานิยม ร้อยละ 18.27 และกลุ่มพฤติกรรมนิยม ร้อยละ 18.02 ตามลำดับ นอกจากนี้ นักศึกษามีแบบการเรียนรู้แบบเดียวมากที่สุด ร้อยละ 71.73 มีการเรียนรู้แบบผสมผสานสองรูปแบบ ร้อยละ 17.90 และผสมผสานแบบสามรูปแบบ ร้อยละ 5.68 ตามลำดับ 2) แบบการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษา และรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .193 เมื่อจำแนกตามคณะพบว่า มีเพียงคณะครุศาสตร์เพียงคณะเดียวที่แบบการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาและรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .24 ส่วนคณะหรือภาควิชาอื่น ๆ กลับไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ : แบบการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to 1) examine learning styles of Roi Et Rajabhat University students and 2) study correlation between the students' learning styles and the teachers' teaching styles. The samples consisted of 736 students and 74 teachers. The research instruments were constructed questionnaires each of which investigated the students' learning styles and the teachers' teaching styles. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi – Square

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาชีวศรั คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

*** อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

**** อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

The students used single learning styles for 71.73%, the blended learning format combining two styles for 17.90%, and three styles for 5.68%. 2) As a whole, the students' learning styles and the teachers' teaching styles were significantly correlated at a correlation coefficient of .193. Separately, only at the Faculty of Education, the students' learning styles and the teachers' teaching styles were significantly correlated at a correlation coefficient of .24. However, at other faculties or departments, the correlation between the learning styles and the teaching styles was not discovered.

Keywords : Learning Style, Instructional Models , Learning Theory

บทนำ

ด้วยการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและในระดับอุดมศึกษานั้น เป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ตามความสามารถและความถนัดของผู้เรียน ดังนั้น แนวโน้มในการจัดการเรียนการสอนจึงเปลี่ยนไปจากเดิม คือ จากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นคนกลุ่มใหญ่ เปลี่ยนมาเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเป็นกลุ่มย่อยหรือเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้น ด้วยผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่มนั้นมีพื้นฐานที่ต่างกันไป ทั้งด้านบุคลิกภาพ สภาพทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีความแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งความสำคัญนี้แสดงให้เห็นชัดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 เกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ” และในมาตรา 25 ข้อ 1 ที่กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินกระบวนการจัดการเรียนรู้โดย “จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การพัฒนา “คน” อันเป็นทรัพยากรสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่สอดคล้องต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างเท่าทัน เมื่อพิจารณาถึงการจัดการศึกษาของไทยตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ที่ได้นำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนโดยเน้น “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” โดยการจัดการศึกษานั้นต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่ใช้พัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่การพัฒนาตนตามเป้าหมายของหลักสูตร ทำให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เมื่อนำมาเทียบเคียงกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เรียนควรมีทั้งการเรียนรู้ เพื่อให้ได้วิชาแกน และต้องมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทักษะชีวิตและการทำงาน 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมและ 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ถือว่าหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นหลักสูตรที่มีความพยายามให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของตนเองให้มากที่สุด และได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีภารกิจสำคัญ คือ การผลิตบัณฑิตให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม ดังนั้นแนวโน้มและทิศทางของการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว จึงย่อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากอาจารย์ โดยเน้นไปที่วิธีการสอนตามเนื้อหาของอาจารย์ ไปที่วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นอาจารย์ควรที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของตน ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยต้องจัดการเรียนการสอนที่สนองตอบต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน แต่อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนการสอนที่สนองตอบต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนนั้น อาจารย์ผู้สอนมีความจำเป็น

อย่างยิ่งที่ต้องทราบถึงความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างของผู้เรียนในแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม และต้องทราบให้ได้ว่าผู้เรียนในแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มนั้น มีวิธีการเรียนรู้ที่ดีได้อย่างไร มีความถนัดในการเรียนรู้เป็นอย่างไร กิจกรรมแบบไหนที่ทำให้เขาเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้ดี สิ่งเหล่านี้ คือ แบบการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Style) ซึ่งแบบการเรียนรู้หมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ผู้เรียนชอบพอใจและส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของตนให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงมีผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้สอนสามารถใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน จะสามารถช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้โดยสามารถจดจำองค์ความรู้ได้ดี สามารถคิดเป็นและประยุกต์องค์ความรู้นั้นไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี (ธัญมาส รวยริน, 2556)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาแบบการเรียนรู้ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จึงได้พิจารณาดำเนินการวิจัยเรื่อง แบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (Learning Style of Roi Et Rajabhat University Students) เพื่อให้ทราบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในแต่ละคณานั้น มีแบบการเรียนรู้เป็นอย่างไร ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ผู้สอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในการพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนการสอนหรือการวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยเรื่อง แบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาแบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา และรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 8,140 คน และคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 91 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 736 คน และคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 74 คน ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และแบบสำรวจรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อสร้างและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) ของแบบสำรวจดังกล่าว พิจารณาเลือกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66- 1.00 โดยแบบสำรวจแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา และแบบสำรวจรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ได้มาแบบละ 40 ข้อจากข้อคำถามที่ออกแบบไว้ในแต่ละแบบจำนวนแบบละ 60 ข้อ

กิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบแผนการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ โดยสามารถสรุปได้ 5 ขั้นตอน โดยให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวางแผนสำรวจการวิจัย

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นในการศึกษา ตามโจทย์วิจัยที่ทีมผู้วิจัยได้ศึกษาร่วมกัน

1.2 ติดต่อและขอรับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ โดยทีมผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และทางด้านจิตวิทยาการศึกษา เพื่อให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัย

1.3 จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อของบประมาณและขออนุญาตดำเนินการวิจัย ในพื้นที่กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย

2. กำหนดแผนแบบการศึกษาวิจัย

2.1 กำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2.2 พัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยทีมผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดหลักการ ทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการพัฒนาการรับรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน ตามทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญ อันได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม และทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม โดยประยุกต์การจัดกลุ่มของรูปแบบการเรียนรู้ตามที่ Joyce, B. & Weil, M (2010) ได้เสนอเอาไว้ เพื่อให้ได้แบบการเรียนรู้และรูปแบบการเรียนการสอน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามทฤษฎีการเรียนรู้ดังกล่าวโดย

1) สังเคราะห์ทฤษฎีเพื่อเขียนข้อคำถามและคำชี้แจงการตอบ

2) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

3) พิจารณาเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การค่าคุณภาพจัดทำเป็นแบบสำรวจ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

4.1 จัดเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล

5. เขียนรายงานการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและทีมวิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดแล้วทำบันทึกขอความอนุเคราะห์ไปยังอาจารย์คณะต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล รวมทั้งทำบันทึกขออนุญาตอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ ที่มีคาบสอนนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการขออนุญาตเก็บข้อมูล หลังจากทำการเรียนการสอนในรายวิชาของแต่ละท่าน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยอธิบายสร้างความเข้าใจในการขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แจกแบบสอบถามและดำเนินการรวบรวมด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสำรวจนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณลักษณะโดยการจัดกลุ่มความหมาย ทัศนคติ บรรยายความ สังเคราะห์และสรุปความ

สรุปผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การศึกษาแบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการศึกษาแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา

ทฤษฎีการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม	146	18.02
2. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม	148	18.27
3. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม	109	13.46
4. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม	178	21.98
5. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมและกลุ่มปัญญานิยม	27	3.33
6. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมและกลุ่มมนุษยนิยม	18	2.22
7. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมและกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม	15	1.85
8. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยมและกลุ่มมนุษยนิยม	26	3.21
9. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยมและกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม	25	3.09
10. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยมและกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม	34	4.2
11. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมและกลุ่มปัญญานิยมและกลุ่มมนุษยนิยม	11	1.36
12. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมและกลุ่มปัญญานิยมและกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม	8	0.99
13. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมและกลุ่มมนุษยนิยมและกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม	9	1.11
14. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยมและกลุ่มมนุษยนิยมและกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม	18	2.22
15. มีแบบการเรียนรู้ครบทั้ง 4 ทฤษฎี	38	4.69
รวม	810	100

จากตาราง 1 สรุปได้ว่านักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีแบบการเรียนรู้ในทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.98 รองลงมา คือ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม คิดเป็นร้อยละ 18.27 และทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม คิดเป็น 18.02 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีแบบการเรียนรู้ทั้งในลักษณะการเรียนรู้ในทฤษฎีการเรียนรู้ เพียงหนึ่งทฤษฎีและแบบผสมผสานมากกว่าหนึ่งทฤษฎี โดยรายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์แบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดในภาพรวมที่แสดงแบบการเรียนรู้ทั้งแบบเดี่ยว และแบบผสมผสานทฤษฎี

ทฤษฎีการเรียนรู้		จำนวน	ร้อยละ
รูปแบบการเรียนรู้/การสอนแบ่ง 4 กลุ่ม	รูปแบบเดี่ยว	581	71.73
	สองรูปแบบ	145	17.90
	สามรูปแบบ	46	5.68
	สี่รูปแบบ	38	4.69
รูปแบบการเรียนรู้/การสอนแบ่ง 2 กลุ่ม	รูปแบบเดี่ยว	581	71.73
	หลายรูปแบบ	229	28.27

จากตาราง 2 พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมีแบบการเรียนรู้แบบเดี่ยวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.73 ส่วนแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้น นักศึกษามีการเรียนรู้แบบผสมผสานสองรูปแบบ คิดเป็นร้อยละ 17.90 และผสมผสานแบบสามรูปแบบ คิดเป็นร้อยละ 5.68 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนในแต่ละทฤษฎีการเรียนรู้ที่ส่งผลการการเรียนรู้ของนักศึกษา จำแนกในแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ที่ส่งผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มพฤติกรรมนิยม	น้อยมาก	0	0
	น้อย	3	0.37
	ปานกลาง	115	14.19
	สูง	533	65.80
	สูงมาก	159	19.62
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มปัญญานิยม	น้อยมาก	0	0
	น้อย	9	1.11
	ปานกลาง	116	14.32
	สูง	496	61.23
	สูงมาก	189	23.33
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มมนุษยนิยม	น้อยมาก	0	0
	น้อย	7	0.86
	ปานกลาง	116	14.32
	สูง	529	65.30
	สูงมาก	158	19.50
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสร้างสรรค์ควมรู้	น้อยมาก	0	0
	น้อย	5	0.62
	ปานกลาง	115	14.20
	สูง	511	63.09
	สูงมาก	179	22.10

จากตาราง 3 ผลการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ในแต่ละทฤษฎีการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีนั้น นักศึกษามีความคิดเห็นว่าตรงกันในทุกทฤษฎี ว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับสูง ระดับสูงมาก และระดับปานกลางตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา และรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์จำแนกตามสถานะในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย พบว่าแบบการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษา และรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 21.731$ df = 3 p = .00) ความสัมพันธ์เท่ากับ .193 แต่ที่เป็นประเด็นที่น่าสนใจ คือ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์กันระหว่างแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา กับรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์จำแนกตามคณะ พบว่ามีเพียงคณะครุศาสตร์เพียงคณะเดียว ที่รูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอนสะท้อนถึงรูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎี มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับ แบบการเรียนรู้ของนักศึกษาที่สะท้อนแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาตามทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎี โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 8.61$ df = 3 p = 0.035) ความสัมพันธ์เท่ากับ .24 ส่วนคณะหรือภาควิชาอื่น ๆ ทั้งคณะพยาบาล คณะนิติศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และภาควิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พบว่าแบบการเรียนรู้ การเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาและรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ ไม่มีความสัมพันธ์กันข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะหรือภาควิชาอื่น ๆ ยกเว้นคณะครุศาสตร์นั้น ไม่สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาซึ่งอาจเป็นได้ว่า คณาจารย์ในคณะครุศาสตร์นั้น ได้รับการศึกษาและอบรมในส่วนของการจัดการเรียนการสอน ทั้งในการศึกษาที่ได้รับใบปริญญาและการอบรมต่าง ๆ

ดังนั้น จะให้เห็นได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวกับแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดตามทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีการเรียนรู้ รวมทั้งระดับชั้นและความแตกต่างของการเรียนในแต่ละคณะ มีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อมูล ให้หน่วยงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ได้จัดแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับนักศึกษาของคณะตนและชั้นปีที่เรียน โดยยึดรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีดังกล่าว ทั้งในเชิงการประยุกต์นำมาใช้เพียงทฤษฎีเดียวหรือการประยุกต์ในลักษณะผสมผสานมากกว่า 1 ทฤษฎี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาต่อไป

อภิปรายผล

1. แบบการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จากผลการวิจัยในการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอน ในแต่ละทฤษฎีการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ในการตั้งคำถามวิจัยเบื้องต้น ผู้วิจัยมีความสงสัยว่า แบบการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎี ซึ่งเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และนักศึกษาที่เรียนในสาขาครุศาสตร์ต้องเรียนทฤษฎีดังกล่าว ในรายวิชาหลักการเรียนรู้และจิตวิทยาสำหรับครู โดยมีประเด็นคำถามเบื้องต้นก่อนทำวิจัยว่า จะสามารถนำรูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีดังกล่าวมาออกแบบการสำรวจแบบการเรียนรู้ ของนักศึกษาและรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ได้หรือไม่ และต้องทำอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยตามกระบวนการดำเนินการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แบบการเรียนรู้ นั้นสามารถสำรวจได้โดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้หรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ Lowe & Skitmore (1994) ได้ศึกษาผลการใช้ปัจจัยและทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมแล้วแบบการเรียนรู้สามารถวัดได้และสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถภาพการทำงานได้ ผู้วิจัยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอน

ของทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีนั้น นักศึกษามีความคิดเห็นว่าตรงกันในทุกทฤษฎี ว่ารูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับสูง ระดับสูงมาก และระดับปานกลางตามลำดับ ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และตอบสนองต่อแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Currie (1995) ที่ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยว่า ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียน บทบาทสำคัญของครูผู้สอน คือ การใช้กลวิธีการสอนรวมทั้งสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา และรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ ผลการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์กันระหว่างแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา กับรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ ในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อจำแนกตามคณะกับพบว่า มีเพียงคณะครุศาสตร์เพียงคณะเดียวที่มีรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ที่สะท้อนถึงรูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎี มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาที่สะท้อนแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาตามทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎี ส่วนคณะหรือภาควิชาอื่น ๆ ทั้งคณะพยาบาล คณะนิติศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์และภาควิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พบว่าแบบการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาและรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กันข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะ หรือภาควิชาอื่น ๆ ยกเว้นคณะครุศาสตร์นั้นไม่สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวอาจจะกล่าวได้ว่า ด้วยคณาจารย์ของคณะครุศาสตร์โดยส่วนใหญ่ได้เรียนในหลายวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและจิตวิทยาการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีความรู้ในประเด็นดังกล่าว ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ในภาควิชาหรือในคณะอื่น ๆ กับไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประเด็นดังกล่าวน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ว่าผลการศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา กับรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด จึงควรที่จะทำการวิจัยและหาแนวโน้มของผลกระทบดังกล่าวอย่างละเอียดต่อไป ซึ่งจะตรงกับแนวคิดของ Robotham (1995) ที่ได้ตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับรายการรูปแบบการเรียนรู้ของ Kolb (1984) เช่น ควรบังคับให้นักศึกษาใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากรูปแบบที่ตนเองชอบ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือไม่ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เฉพาะที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่นักศึกษาพึงพอใจเท่านั้น มิฉะนั้นนักศึกษาจะไม่พอใจและไม่เรียน ในกรณีนี้ Robotham (1995) ได้แย้งว่าผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพแท้จริงคือ ผู้ที่สามารถปรับรูปแบบการเรียนรู้ ให้สามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาวิชาที่นำเสนอในทุกรูปแบบ และเป็นผู้กำหนดรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งประเด็นดังกล่าวน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษา พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎี และมีแบบการเรียนรู้ทั้งแบบเดียว คือ มีการเรียนรู้ที่ดีในแบบการเรียนรู้ในทฤษฎีการเรียนรู้เพียงกลุ่มเดียวอีกทั้งยังมีจำนวนไม่น้อยที่มีแบบการเรียนรู้ในลักษณะผสมผสาน มากกว่าทฤษฎีเดียวและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเองนั้นก็มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนการสอนจากทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีอีกทั้งยังมีรูปแบบการเรียนการสอนที่ตนใช้เพียงทฤษฎีเดียวจากทั้ง 4 ทฤษฎี รวมทั้งยังมีจำนวนไม่น้อย ที่มีแบบการเรียนรู้ในลักษณะผสมผสานทฤษฎีมากกว่าทฤษฎีเดียว ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การแบ่งประเภทของแบบการเรียนรู้ โดยมีทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีเป็นหลักการสำคัญในการจัดกลุ่มของแบบการเรียนรู้นั้นสามารถดำเนินการได้ ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีนั้นเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้

ตามหลักสูตรและมาตรฐานของวิชาชีพครู อีกทั้งนักศึกษาที่เรียนในสาขาครุศาสตร์ต้องเรียนทฤษฎีดังกล่าว ในรายวิชาหลักการเรียนรู้และวิชาจิตวิทยาสำหรับครู

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีความคิดเห็นในรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ ในคณะและภาควิชาอื่น ๆ นอกจากคณะครุศาสตร์ว่า แบบการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาและรูปแบบการเรียนการสอนของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงควรนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงกิจกรรม การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาการสอนของอาจารย์ โดยการส่งเสริมให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้ศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อ แบบการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากกว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพียงรูปแบบเดียว อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษาต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบในงานวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรนำข้อมูลจากข้อค้นพบดังกล่าว นำไปวิจัยเพื่อออกแบบ หรือพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา อีกทั้งควรมีการวิจัยเพื่อสำรวจแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธัญมาศ รวยริน. (2556). *แบบการเรียนรู้ของบัณฑิตศึกษานิเทศศาสตร์ 5 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ครูเพื่อศิษย์ สนุกกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สานปฏิรูป ฉบับพิเศษลำดับที่ 4. มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Currie, G. (1995). *Learning Theory and the Design of Training in a Health Authority*. Journal of Health Manpower Management, 21(2),13-19.
- Joyce, B. & Weil, M. (2010). *Models of Teaching*. United States of America, Prentice Hall International.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Krejcie,V.R. & Morgan,W.E. (1970). Sample size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, (30), 607-610.
- Lowe, D. & Skitmore, M. (1994). Experiential Learning in Cost Estimating. *Journal of Construction Management and Economics*, 12, 423-431.
- Robotham, (1995). *Self-directed learning: the ultimate learning style*. Journal of European Industrial Training, 19 (7), 3-7.

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

Quality of Work Life of Employees in Public Higher Education Institutions

นาวิ อุดร *

วัลนิภา ฉลากบาง **

วาโร เพ็งสวัสดิ์ ***

พรเทพ เสถียรนพเก้า ****

บทคัดย่อ

พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล หากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเอาใจใส่ และให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยการนำแนวทางดังกล่าวไปกำหนดนโยบาย และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

Abstract

Employees are the most important valuable human resource of an organization; therefore, developing and promoting the employees for their quality of working life performance is important to support their morale and satisfaction in working. These have an effect on increasing efficiency and effectiveness of organization. There are eight components to promote the quality of working life of employees: adequate and fair income, progress in career path and job security, opportunity for skill developments, interpersonal relationship, good working environment and safety workplace, healthy work-life balance, social relevance and protection of individual rights. Thus, if high-level executive administrators in public higher education institutions realized those key components and then applying eight components for policy and planning in human resource management, these will finally have a good effect on the employees' morale and dedication in working to achieve the organization's goals.

Keywords : Quality of Work Life, Employees, Public Higher Education Institutions

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**** อาจารย์ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้บุคลากรทำงานเพียงด้านเดียว บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อบุคลากร (ณัฐพันธ์ เชนนันท์, 2549)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่ง ที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553) ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแทน สืบเนื่องจากที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2542 มีมติอนุมัติในหลักการให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจ้างลูกจ้าง ในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจน แทนการบรรจุข้าราชการใหม่ มีผลให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐดังกล่าว มีสถานะเป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งในการบริหารบุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้กำหนดไว้ในมาตรา 65/1 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 คือ การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) มีผลให้การบริหารบุคคลที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หลายด้านที่ไม่เท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และในแต่ละสถาบันอุดมศึกษามีความแตกต่างกัน ตามการบริหารงานบุคคลที่สภาสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ กำหนด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เกิดวิกฤตเสถียรภาพ และความไม่ชอบธรรมที่เกิดแก่พนักงานหลายประการ เช่น ความรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพการงาน ไม่มีสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั้งของตนเองและครอบครัวจากรัฐดังเช่นข้าราชการ ไม่มีกองทุนบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ ไม่มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น (มาลินี ธาราน, 2550)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร หรือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วน Drafke & Kossen (2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประสิทธิผลตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร สำหรับ Cascio (2003) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการ คือ การที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเหมือนกับกรอบแนวทาง ให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหของพนักงาน และ 2) ด้านการรับรู้ คือ การที่พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ในขณะที่ Cummings & Worley (2005) ให้ความหมาย 2 ประการ คือ 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในการ

ทำงานเป็นทีม การเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ส่วน Sirgy et al. (2001) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีความต้องการที่หลากหลายจากแหล่งต่าง ๆ กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จได้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์การทำงานที่ได้รับการสนับสนุน จากความพึงพอใจในด้านการงานและด้านครอบครัว

ดิน ปรัชญาพฤทธิ์ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย ส่วนพิชิต เทพวรรณ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มิเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งส่งผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ส่งผลต่อทั้งพนักงานและองค์กร ดังทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วน Dessler (2000) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อวัฒนธรรมองค์กรต่อสภาพแวดล้อม และนอกจากนี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร สำหรับ Greenberg and Baron (2008) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ประการ อันได้แก่ 1) ผลโดยตรง ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น 3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพเกี่ยวกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่

กองสวัสดิการแรงงาน (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดีกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้น คนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สำหรับ ญัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2551) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า 1) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 2) เป็นการสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นสมาชิกองค์กร 3) เป็นการพัฒนาผลผลิตในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร 4) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์กร 5) เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม 6) เป็นการเพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายผลผลิต ผ่านความเชื่อถือนของชุมชน 7) เป็นการช่วยลด

ปัญหาสังคมทั้งระดับองค์การและระดับประเทศ ในขณะที่ พิรญาณ์ รัตนวรม (2556) กล่าวว่า ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของผูปฏิบัติงาน ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์การ

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์การ รวมถึงพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการประมวลทัศนะของนักวิชาการ เช่น Newstrom & Davis (1997); Drafke & Kossen (2002) และ Cascio (2003) สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน ดังที่ ทัศนะของวิชัย โสสุวรรณจินดา (2547) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ และช่วยให้องค์การสามารถรักษาคณะที่มีความรู้ความสามารถ ให้เต็มใจทำงานกับองค์การต่อเนื่องกันไป โดยการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน นอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุนขององค์การและสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้นยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้นต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง 2) มีความเพียงพอ ค่าตอบแทนนั้นควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสม 3) มีความเป็นธรรม 4) มีการจูงใจ และ 5) สอดคล้องกับความสามารถขององค์การ สอดคล้องกับวินา วาตีเจริญ และคณะ (2556) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่องค์การกำหนดจะต้องมีลักษณะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงความต้องการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ จากการปฏิบัติหน้าที่ 2) การกำหนดค่าตอบแทนต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่มีการเหลื่อมล้ำหรือเอาเปรียบ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจะช่วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อันส่งผลให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร เพื่อให้แผนการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และความพอเพียงในการดำรงชีพของพนักงาน และ 4) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่และเหมาะสม เป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายองค์การและพนักงาน

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ยกระดับรายได้ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่ดีขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจในให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ดังทัศนะของ Umstot (1984) กล่าวว่า การที่พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เป็นการสร้าง

ความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น ในขณะที่ รักษพล พันธุ์ชาติ (2545) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สลับบทบาทจากความสามารถในการทำงานของเขา การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ส่วนการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน สอดคล้องกับ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งฐานะเกียรติภูมิสถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์การที่ได้ขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นแนวทางหนึ่งที่สร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงาน ครอบครัว รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์การ

3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในงานและทักษะใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ดังทัศนะของ Cascio (2003) กล่าวว่า การจัดให้มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง ในทำนองเดียวกันวันทนา เนาว์วัน (2548) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กร และหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น จากการที่มีการติดต่อประสานงานกันในระหว่างแผนกดียิ่งขึ้น เข้าใจหลักการนโยบายการทำงานขององค์กร และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการที่จะลดความผิดพลาด ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง และการพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานในสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ 3) ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอันอาจเกิดขึ้นได้จากวัสดุ หรืออุปกรณ์ได้รับความเสียหายเนื่องจากการใช้ที่ไม่ถูกวิธี 4) ช่วยให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร 5) ช่วยทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าสูงขึ้น 6) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และ 7) ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ทองฟู ศิริวงศ์ (2553) กล่าวว่า ความพยายามในการเตรียมพนักงาน และความสามารถที่องค์การคาดหวังตามที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่ออนาคตการวางแผนสายอาชีพในอนาคต เป็นกระบวนการที่มีเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะความรู้ ปรับทัศนคติ สร้างความเข้าใจในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์การได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ดังทัศนะของ กฤตยา อารยะศิริ (2543) กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากองค์การเป็นการทำงานของกลุ่มคน จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้ลุล่วง ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้

จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของกลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความรักความเข้าใจระหว่างกัน มีความสุขและพึงพอใจในการรวมกลุ่ม เกิดความผูกพันต่อกัน นับว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเท มุ่งทำงานให้สำเร็จ เป็นผลดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร สามารถกล่าวได้ดังนี้ 1) เป็นบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานอย่างแท้จริง เพราะทำงานอยู่ท่ามกลาง กลัณณมิตรที่เข้าใจกัน พึงพาศักดิ์กันได้ มีความรักใคร่ปรองดองซึ่งกันและกัน ผู้ทำงานจึงมีความสุขและอบอุ่น 2) ลดความเบื่อหน่าย เหนื่อยล้า และความเครียดในการทำงาน แต่จะเป็นลักษณะทำงานที่กระตือรือร้น และผ่อนคลายเพราะเป็นการทำงานที่ ประณีประนอมไม่ขัดแย้ง จึงเป็นการเพิ่มพูนสุขภาพและจิตใจที่ดี 3) เพิ่มความมั่นใจในการทำงานที่มีผู้คอยให้ความช่วยเหลือ และแนะนำเมื่อต้องการ 4) เพิ่มขีดความสามารถหรือศักยภาพในการทำงาน เพราะเป็นการทำงานระหว่างบุคคลที่เข้ากันได้ มีความเกื้อกูล ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และยอมรับในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน 5) เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพราะมองเห็น ความสำเร็จของงาน ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน 6) เป็นทีมงานหรือคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเพื่อนร่วมงานยอมรับและเข้าใจกัน มีการร่วมมือ เสียสละทุ่มเท และร่วมกันคิดแก้ปัญหาเพื่อฝ่าอุปสรรคต่างๆ 7) เพิ่มขวัญ และกำลังใจในการทำงาน กล่าวคือ มีเจตคติที่ดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้มีความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน 8) องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจึงมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ในขณะที่ณัฐชดา วิจิตรจามรี (2553) กล่าวว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่องค์กรทุกแห่ง ต้องการ คือ ความซื่อตรง ความไว้วางใจ และความกลมเกลียวในหมู่คณะ และยิ่งครอบคลุมไปถึงความซื่อตรงความจริงใจต่อ เพื่อนร่วมงาน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานให้เพื่อนร่วมงานทราบ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน และการทำงาน ให้คล่องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น ดังทัศนะของสร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมนะ (2550) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทางกายภาพของบุคคล มีการจัดวางอุปกรณ์สำนักงาน ที่เหมาะสม เพื่อให้สะดวกในการทำงานและเหมาะสมกับพื้นที่การทำงาน เช่น การวางโทรศัพท์และเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพื่อให้สะดวกในการทำงาน ส่วนงานที่ต้องใช้แรงทางกายภาพมากกว่าศักยภาพ หรือความจำกัดของบุคคลที่พึงมีทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเครียดและความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น การจัดห้องปฏิบัติงานให้มีแสงที่เพียงพอ และอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดไม่ให้มีเสียงรบกวนสมาธิ ในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้สมาธิในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างสภาพการณ์วิธีการ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการ ทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับบรรยงค์ โตจินดา (2546) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การมีเครื่องมือที่ทันสมัย สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี สะอาดปลอดภัย มีผลให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการบริหารของหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในขณะที่ธัญญา ผลอนันต์ (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความผาสุก และความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง สภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของพื้นที่ มีผลกระทบต่อน้ำใจของพนักงานเนื่องจากพนักงาน ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็อิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว ดังทัศนะของ Cappelli (2007) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหลัก

ของความพึงพอใจ ความจงรักภักดีและการสร้างผลงานของพนักงาน หากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ สอดคล้องกับ เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) กล่าวถึงประโยชน์จากการที่องค์กรมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานพร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ประโยชน์ของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรมีหลายประการ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 2) พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน 3) พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และ 4) สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า องค์กรใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล จะพบว่าเป็นการยากที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง และจะไม่เกิดแรงจูงใจสำหรับบุคลากร ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์กรได้ ส่วนจำเนียร จวงตระกูล (2552) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรในปัจจุบัน สำหรับการนำมาปรับรูปแบบการบริหารและการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่พนักงาน ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานได้นั้น จะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมทางด้านการงาน และการรักษาพนักงานให้เกิดความผูกพันแก่องค์กรได้ รวมทั้งยังเป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ดังทัศนะของ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า พนักงานจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับ Cascio (2003) กล่าวว่า การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ในทำนองเดียวกันสมคิด บางโม (2542) กล่าวว่า การที่เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร เมื่อองค์กรมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทุกคนเกิดความรักในองค์กร ในขณะที่สมใจ ลักษณะ (2549) กล่าวว่า ความดีงามขององค์กรหรือบุคคลที่สาธารณะรับรู้ เป็นภาพที่สาธารณะมองกลับไปยังองค์กรในการบริหารภาพลักษณ์ขององค์กร ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านใดก็จะพบว่าชื่อเสียงขององค์กรนั้น เป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งที่เป็นองค์การภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพราะชื่อเสียงขององค์กรก่อให้เกิดความศรัทธา การร่วมมือ ตลอดจนแรงบันดาลใจที่จะใช้สินค้าและบริการ ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรกับลูกค้ารวมถึงสาธารณชน

8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

การที่พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ วัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังทัศนะของ Umstot (1984) กล่าวว่า องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า ลักษณะการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยายากขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม ในขณะที่ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542) กล่าวว่า การทำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมบุคคล

และความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการนำเอาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง หรือพนักงานในองค์กร เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ดีสามารถเข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถป้องกัน ปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากสาเหตุความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่เหมาะสมตามท้องที่ความต้องการ สำหรับเนตร์พัฒนา ยาวีราข (2550) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ การให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ และในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้ผู้แทน เข้าร่วมในการกำหนดนโยบายได้ การยอมรับความคิดเห็นของพนักงานไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งการมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพสูงเกิดความกระฉับกระเฉงตื่นตัวอยู่เสมอ

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากผู้บริหารเอาใจใส่และนำแนวทางดังกล่าว ไปกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของอุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ตามที่วิทยาลัยนานาชาติได้มีการวางแผนกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับเป็นมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และพนักงานมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งทำให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่พนักงานวิทยาลัยนานาชาติต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานประสบความสำเร็จและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้ เมื่อวิทยาลัยนานาชาติได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีตามไปด้วย ในทำนองเดียวกัน แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า นโยบายของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คือ มหาวิทยาลัยที่มีนโยบายชัดเจน อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ขณะที่มหาวิทยาลัยที่มีนโยบายที่ไม่ชัดเจน อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ยิ่งนโยบายของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนมากเพียงใด คุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็ดีขึ้นมากเท่านั้น

บทสรุป

พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งการทำให้พนักงานได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ทั้งนี้เพื่อสร้าง ขวัญ กำลังใจ และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา อารยะศิริ. (2543). *จิตวิทยาประยุกต์เพื่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*, 4(1), 36-45.
- แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คำนาย อภิรัฐาสกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: Quality of Work Life. *BLCI Quarterly*, 16(1), 5-8.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน ขององค์กร. *วารสารรัฐสภาสาร*, 58(3), 71-121.
- ณัฐชดา วิจิตรจามรี. (2553). *การสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2549). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 14* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิน ปรัชญพฤต. (2550). *สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์กร ในเอกสารการสอนชุดหน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2552). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2550). *การจัดการสำนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รวมสาส์น.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เอ็ดดิวเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิรญาณ์ รัตนนวม. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่องระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ราชกิจจานุเบกษา. (2551). เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก. 36-43. 5 กุมภาพันธ์ 2551. ราชกิจจานุเบกษา.
- มาลินี ธารนุ. (2550). *วิกฤตเสถียรภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบราชการ (ของ มน.)*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/80054>
- รักษพล พันธุ์ชาติ. (2545). *การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ*. กรุงเทพฯ: ทีพีพีริ้น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วนิดา วาจิเจริญ และคณะ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วันทนา เนาว์วัน. (2548). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โพธิ์เพชร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

- สมคิด บางโม. (2542). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cappelli, P. (2007). *Hiring and Keeping the Best People* (ประคัลภ์ ปันทพลังกูร, แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits*. 6th ed.
New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T.G., and Worley, C.G. (2005). *Organizational development and change*. 8th ed. Ohio: Thomson South-Western.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Drafke, M. W., and Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations*. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations*. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Huse, E. F., and Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. St. Paul, MN: West Publishing.
- Newstrom, J. W., and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sirgy, M. J. and others. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding Organization Behavior*. Minnesota: West Publishing.

สักลาย : การบวชในสังคมไทย

TATTOO : ORDINATION IN THAI SOCIETY

พระศุภเทพ ทสรมโม (วณิชาติ) *

พระราชปรีติวิมล **

อุทัย กมลศิลป์ ***

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของผู้ที่สักลายแล้วมีความประสงค์จะเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา กับการพิจารณาให้บวชของพระอุปัชฌาย์ การสักลายในสมัยโบราณนิยมสักเพื่อให้มีคุณค่าด้านความซื่อสัตย์ ศักดิ์สิทธิ์ ปัจจุบันค่านิยมนี้ได้เปลี่ยนไป ส่วนใหญ่เป็นการสักเพื่อความโก้เก๋ตามสมัยนิยม ส่วนค่านิยมของการบวชเพื่อประเพณีพรหมจรรย์ อันเป็นหนทางแห่งความหลุดพ้น คือ การบรรลุนิพพาน ก็กลายเป็นการบวชเพื่อจุดประสงค์อื่นไป ดังนั้นการให้บวชจึงเป็นหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ที่จะต้องพิจารณาพิจารณา ในการคัดเลือกผู้ที่เข้ามาบวช ให้มีคุณสมบัติที่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย

คำสำคัญ : สักลาย การบวช พระอุปัชฌาย์

Abstract

The objective of this article is to acknowledge the consideration for ordination and the change of the tattoo meaning in Thai society. In the past, the monks gave tattoo to brave soldiers who fought for their villages or the country believing that it could protect them. It was the honor for men who had tattoos on their body. But tattoo does not mean honor anymore nowadays. A man who has tattooed and willing to attain Buddhist ordination need to be considered in many sectors.

Keywords : Tattoo, Ordination, Preceptor

บทนำ

จากกรณีที่มีข่าวดังทางโซเชียลเรื่องของคนที่สักลายแล้วไปขอบวช ปรากฏว่าพระอุปัชฌาย์ท่านไม่ให้บวช ก็เลยเกิดความน้อยใจขึ้นมา จึงไปโพสต์ระบายอารมณ์ ทำให้เกิดเป็นประเด็นสำคัญในสังคมไทยว่า สักลายบวชไม่ได้จริง หรือสักแค่ไหนบวชได้ สักแค่ไหนบวชไม่ได้ แม้แต่นักปราชญ์ นักวิชาการหลายท่านก็ออกมาตำหนิตัวเตียนพระอุปัชฌาย์ว่า ไปตัดรอนสิทธิของบุคคลอื่น บางคนก็ยังว่าไปตามอารมณ์ด้วย ว่าไปตามกระแสซึ่งไร้เหตุผล เป็นการสร้างความเสียหายให้กับผู้อื่น โดยที่ตนเองขาดความรับผิดชอบ การสักลายในสมัยโบราณ นิยมการสักเฉพาะผู้ชาย เพราะผู้ชายมีหน้าที่ไปเป็นทหารไม่สะดวกที่จะพกพาเครื่องรางของขลังติดตัวไปออกศึก จึงได้สักยันต์เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ความคงกระพันชาตรี ให้อิทธิฤทธิ์ไม่หวั่นเกรงข้าศึก การสักได้นำมาใช้ในทางราชการเพื่อบ่งบอกฐานะ ผู้เข้ารับราชการที่สังกัดกรมกอง และเพื่อป้องกันการหนีราชการ ซึ่งเป็น การง่ายต่อการควบคุมดูแล ปัจจุบันการสักลายไม่ได้เน้นที่ด้านความซื่อสัตย์ หรือความศักดิ์สิทธิ์ แต่สักเพียงเพื่อความสวยงามเท่านั้น

* นักวิชาการอิสระด้านพุทธศาสนาและปรัชญา

** ดร., อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

*** ดร., อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ในสมัยพุทธกาล การออกบวชเป็นวิถีทางเดียวที่จะประพาศ และบำเพ็ญพรตจนบรรลุได้อย่างสมบูรณ์ อันเป็นหนทางปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นจากความทุกข์ คือ การบรรลุพระนิพพาน จากสภาพสังคมไทยปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป เป้าหมายในการบวชจึงมีใช้เพียง เพื่อการประพาศพรตธรรมจรรยเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีเป้าหมายอย่างอื่นด้วย เช่น การบวชแก้บน หมดที่พึ่งไม่มีอาชีพการงาน ถูกครอบครัวทอดทิ้ง เพื่อเลิกลาเสพติด เพราะคิดว่าบวชไม่นานก็จะลาสมณเพศแล้ว ดังนั้นการให้บวช จึงเป็นหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ที่จะพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เข้ามาบวช ให้ได้ผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และความตั้งใจจริง ที่จะเข้ามาใช้ชีวิตในพระพุทธศาสนา เพราะเมื่อเข้ามาบวชในขณะที่ยังไม่มีคุณสมบัติถูกต้องตามพระวินัย อีกทั้งยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมได้อีก อาจจะเข้ามาก่อปัญหาทางอาชญากรรมภายในวัดขณะที่ตนดำรงสมณเพศ พระอุปัชฌาย์จึงต้องพิจารณาเป็นพิเศษ ประเด็นที่เป็นกระแสโด่งดังในสังคมไทยนี้ จึงนำมาเขียนบทความเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันสืบไป

ความเป็นมาของการสักลาย

การสัก คือ การเอาของแหลมแทงลงด้วยวิธีการใช้เหล็กแหลมจุ่มหมึก หรือน้ำมันแทงลงบนผิวหนังเพื่อให้เป็นอักขระ เครื่องหมาย หรือลวดลาย ถ้าใช้หมึก เรียกว่าสักหมึก ถ้าใช้น้ำมัน เรียกว่าสักน้ำมัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 1156)

สัก หมายถึง การทำให้ตึง การทำให้แน่น เช่น การสักตะกรุด หรือการเอาของแหลมแทงลงไป เอาเข็มจุ่มหมึกแทงลงไปตามผิวหนัง เพื่อให้เป็นรูปลวดลาย เลขยันต์ เพื่อยึดคงกระพัน เป็นต้น (สมพร เจริญพงศ์, 2544 : 489)

การสักมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ มีอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของโลก แตกต่างกันไปตามความเชื่อและวัฒนธรรมแต่ละถิ่น การสักในสมัยโบราณนิยมการสักยันต์เฉพาะผู้ชาย เพราะผู้ชายมีหน้าที่คุ้มครองรักษาชุมชนหมู่บ้าน และต้องถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารไปออกทัพจับศึก และไม่สะดวกที่จะพกเครื่องรางของขลังติดตัวไปออกศึก จึงได้สักยันต์เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้มีความเชื่อมั่นศรัทธา เพื่อให้หลัง คงกระพันชาตรี มีปาฏิหาริย์ ให้ฮึกเหิมไม่หวั่นเกรงข้าศึก มนุษย์รู้จักการสักบนส่วนต่างๆ ของร่างกายมาตั้งแต่ยุคสมัยก่อนประวัติศาสตร์ สันนิษฐานว่าน่าจะได้รับการถ่ายทอดมาจากชนชาติจีน ด้วยมีวัฒนธรรมความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมาตั้งแต่ดั้งเดิม ก่อนที่ชนชาติไทยจะเดินทางมาตั้งหลักฐานอยู่ในดินแดนสุวรรณภูมิ อันเป็นที่ตั้งของประเทศไทยในปัจจุบัน ส่วนชนพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ในบริเวณนี้มาแต่ดั้งเดิม ได้แก่ ขอม มอญ ละว้า ข่า ชมุ ฯลฯ ก็ล้วนแต่นิยมการสักกันทั้งสิ้น การที่ผู้ชายไทยทางภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือนิยมสักลายตามขา จนดูดำมืดคล้ายกับนุ่งกางเกงสีดำ ก็เพราะมีความเชื่อว่าเป็นเสน่ห์ดึงดูดความสนใจของผู้หญิง ส่วนคนที่ไม่สัก และมีสีผิวขาวตามธรรมชาติจะถูกมองว่าเป็นคนต่ำต้อย จนมีคำผญาเปรียบเทียบการสักขาลายว่า “*ขาวขาวนุ่งผ้าฝ้าย ขาลายนุ่งผ้าเช็ดกอบ*” หมายความว่า ขาคคนที่ไม่ได้สักเหมือนนุ่งผ้าฝ้ายที่ไม่มีสีส่น แต่คนสักขาลายเปรียบเหมือนนุ่งผ้าที่มีลวดลาย ในพระราชพงศาวดารกรุงศรีอยุธยา และกฎหมายตราสามดวงได้กล่าวถึงพระราชกำหนดให้พลเรือนสามัญชาย เมื่อเข้าสู่วัยฉกรรจ์ต้องมาทำการขึ้นทะเบียนบัญชีต่อสัสดี โดยได้นำการสักมาใช้อย่างเป็นทางการ เรียกว่า การสักหมาย ด้วยการสักข้อมือ หรือสักท้องแขนที่เรียกว่า “*สักเลข*” เพื่อแสดงฐานะเป็นไพร่หลวงที่มีสังกัดมูลนายที่แน่ชัด หรือเป็นเครื่องหมายของมูลนายที่ตนสังกัด หรือเป็นเครื่องหมายแสดงหมู่และกองของไพร่ที่มีสังกัด วัตถุประสงค์ก็เพื่อทำการตั้งพักค้ำตัว เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบปรับสินไหม เมื่อมีการกระทำผิดกฎหมายบ้านเมือง ทั้งยังเป็นระบบการควบคุมติดตามตัวหากมีการหลบหนีราชการ รวมทั้งป้องกันมิให้มีการหลอกลวง หรือจ้างวานผู้อื่นมาเป็นไพร่ทำงานแทนตน

นอกจากนี้แล้ว การสักยังนำมาใช้ในการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดร้ายแรงในสังคม เช่น ผู้ก่อการกบฏ และครอบครัวเฉลยศึก พระภิกษุต้องโทษปาราชิก หรือหญิงมีชู้นอกใจสามี เป็นต้น โดยจะสักเครื่องหมายไว้ที่หน้าผากเป็นเครื่องหมายประจานความผิดต่อสาธารณชน ไม่ให้ผู้พบเห็นให้การช่วยเหลือ หรือคบค้าสมาคมด้วย นับเป็นการลงโทษ ทางสังคม การสักเพื่อประจานความผิด ไม่ใช่มีเฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น หากแต่ยังมีประเทศอื่น เช่น จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น (นามานุกรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย, 2552 : 16)

คติความเชื่อ

แต่เดิมการสักตามค่านิยมส่วนใหญ่ไม่ได้มุ่งหมายให้เกิดลวดลาย ให้เป็นความงามตามศิลปะเหมือนดังเช่นปัจจุบัน แต่มุ่งหมายเพื่อประทับรูปรอยคาถาอาคม ที่ถือว่ามีความศักดิ์สิทธิ์ เพื่อให้เกิดความขลังเป็นสำคัญ เพราะมีความเชื่อว่ารอยสักมีอำนาจในการคุ้มครองป้องกันอันตรายนานับประการ จากสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ เช่น อำนาจภูตผีปีศาจ สามารถป้องกันอันตรายจากคมเล็บ เขี้ยวของสัตว์ร้าย คมอาวุธต่าง ๆ ไม่สามารถระคายผิว มีฤทธิ์เดชอำนาจสามารถทำลายหรือเอาชนะผู้ที่จะมาทำร้ายได้ ทำให้เกิดความคงกระพันชาตรี นอกจากนี้รอยสักรยังช่วยบันดาลให้ได้รับในสิ่งที่พึงประสงค์ คือ ช่วยให้เกิดความนิยมชมชอบ เป็นเมตตามหานิยม ด้วยเหตุนี้กรรมวิธีการสักของไทยจึงมีความพิเศษกว่าการสักธรรมดา เพราะเป็นการลงคาถาอาคมกำกับในขณะสัก เพื่อประจุความศักดิ์สิทธิ์ เพิ่มความขลังให้มากยิ่งขึ้น ผู้ทำการสักต้องมีคุณวุฒิระดับอาจารย์ ซึ่งส่วนมากจะเป็นพระหรือผู้ที่เคยบวชเรียนเป็นพระมาแล้ว จึงจะได้รับความศรัทธา รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและเคยศึกษาอักขระคาถา เลขยันต์ต่างๆ อย่างแตกฉาน ทั้งเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจจิตสูง สิ่งที่สำคัญ คือ ต้องมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือสัก วาดลายสักลงบนผิวหนังอย่างมั่นคงสวยงาม ส่วนฝ่ายผู้ถูกสักนั้นจะต้องเตรียมกายเตรียมใจให้พร้อม จิตใจต้องเข้มแข็ง อดทนกล้าหาญมีความเด็ดเดี่ยวไม่โลเล เพราะการสักนอกจากจะสร้างความเจ็บปวดแล้วยังเสี่ยงต่อการติดเชื้อ และต้องปฏิบัติตามข้อห้ามข้อละเว้นต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด เพราะมีความเชื่อว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ก็จะทำให้พลังอำนาจทางไสยศาสตร์เสื่อมถอยลงไป (นามานุกรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย, 2552 : 17)

การทำพิธีสัก

การสักของไทยมุ่งเน้นในเรื่องความขลังเป็นสำคัญ ดังนั้นรูปรอยการสักส่วนใหญ่จึงถือว่าเป็นของสูง ได้แก่ สัญลักษณ์ของพระพุทธเจ้า เทพเจ้า อักขระ หรือสัตว์ที่มีอำนาจ เช่น พญาคุรุฑ พญานาค เสือ สิงห์ เป็นต้น พิธีกรรมในการสักจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้สักให้เกิดความศรัทธา ครูอาจารย์ผู้ทำการสักจึงต้องทำพิธีให้เกิดความขลังศักดิ์สิทธิ์ด้วยการยกครู ไหว้ครูด้วยดอกไม้ ภูเบศร เพื่อมอบตัวเป็นศิษย์ ขณะที่ทำการสักมีข้อพึงปฏิบัติว่าผู้ทำการสักต้องบริกรรมคาถาไปพร้อมๆ กับผู้ถูกสัก เพราะการสักเป็นการหวังผลทางด้านไสยศาสตร์ จะต้องมีการบริกรรมคาถาหรือปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับลายสักที่เลือก เพื่อให้เกิดความขลัง และสามารถบันดาลให้ผู้สักบรรลุสิ่งที่ประสงค์ (นามานุกรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย, 2552 : 19)

คุณและโทษของการสัก

แต่โบราณวัตถุประสงค์ของการสักก็เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ทำความดี ประพฤติตนอยู่ในศีล 5 หากแต่ว่าบุคคลบางคนเมื่อสักแล้ว มีความเชื่อว่าตนเองอยู่คงกระพัน มีของดีคุ้มครอง ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม เช่น ไปลักขโมย พุดบด โอ้อวด โกหกเป็นประจำ ทำตนเป็นมิจฉาชีพ ก่ออาชญากรรม ก็ย่อมทำให้คุณค่าด้านความขลังศักดิ์สิทธิ์เสื่อมไป ดังนั้นการสักจึงเป็นการควบคุมความประพฤติให้อยู่ในศีลธรรม มีคุณธรรมเป็นเครื่องเตือนใจ ให้พุดดี คิดดี ทำดีอยู่เสมอ ในอดีตผู้คนทั่วไปจะมองว่า ผู้มีลายสักเป็นคนชั้นต่ำ เป็นกรรมกร คนจน คนบ้านนอก เป็นนักเลง เป็นนักโทษหรือคนชั่วร้าย ส่วนในปัจจุบัน ผลเสียที่เกิดจากการสัก นอกจากจะติดเชื้อเป็นอันตรายต่อชีวิตแล้ว รอยสักรยังปิดกั้นอนาคตตัวเอง เพราะสถานศึกษาและสถานที่ทำงานบางแห่งไม่รับผู้มีรอยสัก จึงจำต้องลอบออก ซึ่งทำได้ยากเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง สำหรับวิธีลบรอยสัก ได้แก่ การผ่าตัด การกรอด้วยเครื่องขัดผิว การลอกด้วยสารเคมี การลบด้วยไฟฟ้า การสักเพิ่ม และการลบด้วยเครื่องเลเซอร์ ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุด

ปัจจุบันค่านิยมในการสักไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลทางไสยศาสตร์แต่อย่างใด ไม่มีพิธียกครู การบริกรรมคาถา ลงอักขระเลขยันต์ แต่สักเพื่อความสวยงามเพียงอย่างเดียว เช่น ทำตามเพื่อน สักเลียนแบบดารา เป็นอนุสรณ์แห่งความรักเพื่อความสวยงาม เพื่อบันทึกวันเรือนร่าง เพื่อความโก้เก๋ตามสมัยนิยม ใช้เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือองค์กร เป็นต้น

การสักในปัจจุบันมีกรรมวิธีที่ทันสมัย ลดความเจ็บปวด ลดระยะเวลาในการสัก จึงมีร้านที่เปิดรับจ้างสักอยู่ทั่วไป (นามานุกรม
ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย, 2552 : 25-26)

การบวชในพระพุทธศาสนา

ความหมายของการบวชในพุทธศาสนา แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความหมายตามรูปศัพท์ หมายถึง การอธิบายศัพท์ที่เกี่ยวกับการบวช หรือลักษณะของผู้เป็นนักบวช มีคำที่ปรากฏ
เรียกนักบวชในพระพุทธศาสนาเท่าที่นิยมใช้อยู่ 3 คำ คือ พระภิกษุ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า พระ สมณะ และบรรพชิต

2. ความหมายในมุมมองของพระพุทธศาสนา หมายถึง การอธิบายถึงหลักการและวิธีการแห่งพระพุทธศาสนาที่ปรากฏ
และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป มีสาระที่ควรศึกษาดังต่อไปนี้ คือ คำว่า “บวช” เป็นคำกริยา หมายถึง การถือเพศเป็นภิกษุ
สามเณร หรือนักพรตอื่น ๆ เมื่อนำมาใช้ในภาษาไทยนำคำว่า “การ” ซึ่งมีความหมายว่า งาน สิ่ง หรือเรื่องที่ทำ เมื่อนำมาประกอบ
กับคำว่าบวช เป็น “การบวช” ใช้เป็นคำนาม จึงความหมายถึงวิธีการหรือรูปแบบที่เกี่ยวกับการบวช (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 610)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546 : 109) อธิบายความหมายคำว่า บวช แปลว่า การเว้นทั่ว คือเว้นจาก
ความชั่วทุกอย่าง หมายถึง การถือเพศเป็นนักพรตทั่วไป บวชพระ คือ บวชเป็นภิกษุ เรียกว่า อุปสมบท บวชเณร คือ บวชเป็น
สามเณร เรียกว่า บรรพชา

ในสมัยพุทธกาล การออกบวชเป็นวิถีทางเดียวที่จะประพฤติ และบำเพ็ญพรตจนจรรยได้โดยสมบูรณ์ อันเป็นหนทาง
แห่งความหลุดพ้น คือ การบรรลุนิพพาน ซึ่งเป็นความดีสูงสุดในพุทธศาสนา ในระยะต่อมาการออกบวชได้ค่อย ๆ เปลี่ยนไป
จากการบวชเพื่อมุ่งความสงบระงับหลุดพ้น มาเป็นการบวชเพื่อตอบแทนคุณบิดามารดา เป็นประเพณีนิยมของสังคมไทย
ที่นับถือพระพุทธศาสนา เพราะถือคติว่าชายไทยเมื่ออายุครบบวชแล้ว จะต้องบวชตามประเพณีทุกคน เป็นการแสดงออกถึง
ความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เพราะว่าผู้ที่เคยบวชได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาจากศาสนา ทำให้กลายเป็นคนสุก ซึ่งหมายถึง
เป็นคนที่มีคุณธรรม ในสังคมชาวอีสานถือว่าการบวชเป็นประเพณีหนึ่งซึ่งเรียกว่า บวชก่อนเบียด หมายถึง ก่อนที่จะมีครอบครัว
ผู้ชายจะต้องบวชศึกษาธรรมะ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการครองชีวิตคู่ เพราะความรู้ทุกอย่างมีสอนในวัด ท่านเจ้าอาวาส
จะเป็นครูที่รอบรู้ที่สุด ทั้งหนังสือเลขคณิต ตำรายา ตำราหมอดู นิทาน คำสอน ธรรมวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี ธรรมชาติ
ในการครองเรือน หรือที่เรียกว่า คีหิปฏิบัติ (สวิง บุญเจิม, 2539 : 485-486) ในทศวรรษทางพระพุทธศาสนาจะมุ่งเน้นประโยชน์
ของการบวชไว้ 3 ประการด้วยกัน คือ (พุทธทาสภิกขุ, 2537 : 23)

1. เป็นคุณประโยชน์ที่พึงได้แก่ตัวเอง หมายถึง การบวชจะทำให้ผู้บวชได้มีโอกาสชำระ และขัดเกลาจิตใจของตนเอง
ให้เบาบางลง

2. เป็นคุณประโยชน์ที่พึงได้แก่ผู้อื่น คือ การมุ่งตอบแทนบุญคุณของบิดามารดา และเป็นนอานาบุญของโลก

3. เป็นคุณประโยชน์ที่พึงได้แก่พระศาสนา คือ ศึกษาปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างจริงจัง ก็ย่อมจะได้ชื่อว่าเป็น
ศาสนทายาท ผู้สืบทอดอายุของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

สาเหตุการบวช

มูลเหตุจูงใจในการบวชในพระพุทธศาสนามี 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 มูลเหตุเกิดจากตัวผู้บวชเป็นสำคัญ ได้แก่

1. บวชเพราะบิดามารดา หรือผู้ปกครองอยากจน
2. บวชเพราะหนี้สินล้นพ้นตัว
3. บวชเพื่อเลี้ยงตัว
4. บวชเพราะต้องการให้หายป่วย

5. บวชเพื่อตอบแทนคุณบิดามารดา
6. บวชแก้บน
7. บวชเพราะเบื่อหน่ายชีวิตฆราวาส
8. บวชเพราะศรัทธา
9. บวชเพื่อการเรียนรู้

ลักษณะที่ 2 มูลเหตุเกิดจากที่คำนึงถึงสังคมเป็นสำคัญ คือ (บรรพต วีระสัย, 2519 : 295-301)

1. บวชเพราะความศรัทธา เป็นการบวชที่ผู้บวชต้องการจะศึกษาพระธรรม เพราะมีความเชื่อว่าการบวชจะนำชีวิตให้พ้นโอฆะสงสาร มุ่งนิพพาน และความสงบเป็นที่ตั้ง ซึ่งการบวชด้วยสำนึกในปัจจุบันนี้น้อยมาก ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งวัตถุนิยม (materialism) คนส่วนมากเห็นว่าการมีความสุขในชีวิตนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางวัตถุเป็นสำคัญ
2. บวชตามค่านิยมในสังคม เป็นการบวชที่ผู้บวชตัดสินใจบวช เพราะไม่ต้องการให้ตนเองถูกคนในสังคมตำหนิติเตียน ไม่ได้เป็นการบวชที่เกิดจากความศรัทธาของผู้บวชแต่อย่างใด หรืออาจจะตัดสินใจบวชเพราะเห็นเพื่อน ๆ (ซึ่งมีอายุครบที่จะบวชได้) ของตนบวชก็เป็นได้
3. บวชตามประเพณี เป็นการบวชเพื่อเจริญรอยตามประเพณีเก่า ๆ ซึ่งการบวชแบบนี้มักจะเกิดขึ้นจากความประสงค์ของผู้ปกครอง หรือบิดามารดาของผู้บวชเป็นสำคัญ
4. บวชเพราะหวังได้มาซึ่งประโยชน์ การบวชแบบนี้เนื่องจากตัวผู้บวชเองไม่สามารถจะยังชีพอยู่ได้จึงหันมาอาศัยผ้าเหลืองเป็นที่พึ่งในการยังชีพ

วิธีการบวชในปัจจุบัน

การอุปสมบทในปัจจุบัน อุปสมบทด้วยวิธีอุทตฺตจตุตถกรรม คือ จะต้องพร้อมด้วยสมบัติ 4 ประการ คือ

1. **วัตถุธสมบัติ** คือ คุณสมบัติของผู้จะอุปสมบท (อุปสัมปทาเปกขะผู้เพ่งอุปสมบท) จะต้องไม่เป็นมนุษย์วิบัติ หรือเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้คือ (ธ. ธรรมศรี, 2519 : 7-11)
 - 1.1 ผู้อุปสมบทต้องมีอายุตั้งแต่ 20 ปีบริบูรณ์ นับแต่ปฏิสนธิ
 - 1.2 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่คนเขาสก ไม่ใช่มีสองเพศ คือ มีทั้งเพศหญิง และเพศชาย (อุกโตพยัญชนะ)
 - 1.3 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่คนประทุษร้ายนางภิกษุณี
 - 1.4 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่คนลักเพศ คือ ผู้ที่ปลอมบวชมาก่อน
 - 1.5 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่ผู้ที่ฆ่าบิดามารดาของตน
 - 1.6 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่ผู้ที่ฆ่าพระอรหันต์มาก่อน
 - 1.7 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่ผู้ทำโลหิตุปบาท คือ ไม่ใช่คนทำร้ายพระศาสดาจนถึงห่อพระโลหิต
 - 1.8 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่คนทำให้สงฆ์แตกแยก
 - 1.9 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่ผู้เคยต้องอาบัติปาราชิก คือ ผู้ที่บวชแล้วทำผิดร้ายแรง ขาดความเป็นภิกษุมาครั้งหนึ่งแล้ว จะกลับมาบวชอีกไม่ได้
 - 1.10 ผู้อุปสมบทต้องไม่ใช่ผู้นับถือศาสนาอื่น คือ ผู้เข้ารับศีลเดียรถีย์ คือ เคยบวชมาแล้วเปลี่ยนศาสนาไป เมื่อกลับมาขอบวชใหม่จะไม่รับ

นอกจากนี้ ยังมีบุคคลที่ห้ามไม่ให้อุปสมบท อีก 8 อย่าง ได้แก่

1. คนที่เป็นโรคติดต่อ โรคเรื้อรัง โรคไม่รู้จักหาย คือ โรคเรื้อน โรคฝี โรคกลาก โรคหอบหืด โรคลมบ้าหมู
2. คนที่มีอวัยวะบกพร่อง คือ มือขาดเท้าขาด นิ้วมือนิ้วเท้าขาด หูขาด จมูกขาด เป็นต้น
3. คนที่มีอวัยวะไม่สมประกอบ คือ คนค่อม คนเตี้ย คนตีนปุก คนมีนิ้วมือนิ้วเท้าเป็นแผ่น

4. คนพิการ คือ คนตาบอดตาใส คนง่อยเปลี้ย คนมือเท้าหงิก เป็นต้น
5. คนที่ผู้ปกครอง หรือบิดามารดาไม่อนุญาตให้บวช คนมีหนี้สินล้นพ้นตัว
6. คนทุพพล คือ แก่ง่อนแง่น คนมีกำลังน้อยไม่อาจจะทำกิจ เช่น ย้อมจีวร เป็นต้น
7. คนเคยถูกอาญาหลวงมีเครื่องหมายปรากฏอยู่ ได้แก่ คนถูกสักหมายโทษ คนที่ถูกเขียนหลังลาย
8. คนประทุษร้ายความสงบ ได้แก่ เป็นโจรผู้ร้ายต้องอาญาแผ่นดิน

2. ปริศนสมบัติ คือ ภายในเขตสีมาที่จะทำพิธีอุปสมบทนั้น จะต้องมิมีภิกษุมาประชุมกันครบองค์ตามพระวินัย คือ มัชฌิมประเทศอย่างต่ำ 10 รูป ปัจจันตประเทศอย่างต่ำ 5 รูป สำหรับประเทศไทยอย่างต่ำ 10 รูป ทั้งอุปัชฌาย์คู่สวด และพระอันดับ แต่ควรให้เกิน 10 ไว้ได้เป็นดี เพราะอาจจะมิมีภิกษุที่ไม่สมบูรณ์ด้วยศีลจารวัตรปะปนอยู่อาจเป็นไปได้ เช่น ให้อุปสมบทแก่นายดำ มีภิกษุประชุมกัน 10 รูป แต่รูปหนึ่งต้องอาบัติปาราชิก ซึ่งไม่มีใครรู้ อย่างนี้เป็นปริสวบัติ คือ ผู้บวชไม่เป็นพระตามวินัย

3. สีมาสมบัติ คือ สงฆ์ครบองค์กำหนดดังกล่าวในข้อ 2 ประชุมกันภายในเขตสีมา สีมา หมายถึงทั้งพัทธสีมา และอพัทธสีมา พัทธสีมา คือ เขตที่สงฆ์ได้ทำพิธีผูกถูกต้องตามพระวินัย ปัจจุบันนี้เรียกว่า โบสถ์ อพัทธสีมา คือ เขตที่สงฆ์ไม่ได้ทำพิธีผูก แต่กำหนดเอาแม่น้ำ ป่า ก้อนหิน ตามพระวินัย หรือเขตที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองได้ปักหลักกำหนดเขตให้แล้ว หมายความว่า การให้อุปสมบทแก่กุลบุตรจะต้องทำภายในเขตสีมา จะเป็นพัทธสีมา หรืออพัทธสีมาก็ได้ ในเมื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระวินัย

4. กรรมวาจาสมบัติ ต้องสวดประกาศออกชื่อผู้ขออุปสมบท (วัตถุ) ออกชื่ออุปัชฌาย์ (บุคคล) ซึ่งเป็นผู้นำเข้าหมู่ ออกชื่อสงฆ์เป็นผู้จัดการ และต้องสวดประกาศให้ครบกำหนดตุลกระเปียบ การอุปสมบทเมื่อพร้อมด้วยสมบัติ 4 ประการ ดังกล่าว จัดว่าเป็นการอุปสมบทถูกต้องตามพระวินัย

วิบัติ 4

วิบัติ 4 คือ การบวชไม่ได้ เรียกว่า ความเสีย ความผิดพลาด ความบกพร่อง ความเสียหายใช้การไม่ได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546 : 230)

1. วัตถุวิบัติ ตรงกันข้ามกับวัตถุสมบัติ คือผู้อุปสมบทขาดคุณสมบัติในการบวช เช่น มีอายุไม่ครบ 20 ปีบริบูรณ์ นับแต่ปฏิสนธิ เป็นคนมีสองเพศ เป็นคนลักเพศ เป็นผู้เคยต้องอาบัติปาราชิก เป็นต้น
2. ปริสวบัติ คือชุมนุมภิกษุหย่อนกว่าที่กำหนด เช่น 8-9 รูป ในถิ่นที่หาพระง่าย
3. สีมาวิบัติ คือการทำอุปสมบทนอกเขตสีมา หรือทำในเขตสีมา แต่สีมานั้นวิบัติ เช่น สีมาสังกะ เป็นต้น
4. กรรมวาจาวิบัติ คือ ไม่สวดประกาศระบุชื่อวัตถุ คือ ผู้เฝ้าอุปสมบท หรือทั้งหมดดังกล่าวในกรรมวาจาสมบัติ การอุปสมบทด้วยวิธียุติตติงตตุตถกรรม (วิธีการบวชในปัจจุบันนี้) ถ้าวิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งใช้ไม่ได้ (ธ. ธรรมศรี, 2519 : 19-20)

อานิสงส์ของการบรรพชาอุปสมบท

การอุปสมบทนี้เป็นของประเสริฐยิ่งนัก จัดว่าเป็นคุณเป็นประโยชน์แก่มนุษย์ และเทวดา ได้กราบไหว้เคารพบูชา ได้ถวายไทยทาน เมื่อสิ้นชนมรมณกาลไปแล้ว ผลที่ได้จากการกระทำสักการะถวายทานแก่รูปอุปสมบท ก็จะปิดเสียซึ่งประตูลงจตุราบาย ก็จะได้สมบัติ 3 ประการ คือ มนุษย์สมบัติ สวรรค์สมบัติ นิพพานสมบัติ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่มนุษย์เทวดาทั้งหลาย (พระตำหนักจิตรดารโหฐาน, 2539 : 39) นอกจากการอุปสมบทจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองแล้ว ยังก่อให้เกิดอานิสงส์แก่มนุษย์รวมไปถึงเทวดาทั้งหลาย ในเรื่องอานิสงส์ของการอุปสมบทนั้นพระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า ลำพูน นาสวัสดิ์ (2504 : 43-44)

1. บุคคลผู้ใดมีศรัทธาได้บรรพชาบุคคลอื่น ให้เป็นสามเณรในพระพุทธศาสนา บุคคลผู้นั้นจะได้อานิสงส์ผล 4 กัปป์
2. บุคคลผู้ใดมีศรัทธาได้อุปสมบทบุคคลอื่น ให้เป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา บุคคลผู้นั้นจะได้อานิสงส์ผล 8 กัปป์
3. บุคคลผู้ใดมีศรัทธาได้บรรพชาบุตรชาย ให้เป็นสามเณรในพระพุทธศาสนา บุคคลผู้นั้นจะได้อานิสงส์ผล 8 กัปป์

4. บุคคลผู้ใดมีศรัทธาได้อุปสมบทบวชชาย ให้เป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา บุคคลผู้นั้นจะได้านิสงส์ผล 16 กัปปี
5. บุคคลผู้ใดได้บรรพชาตนของตนเอง ให้เป็นสามเณรในพระพุทธศาสนา บุคคลผู้นั้นจะได้านิสงส์ผล 32 กัปปี
6. บุคคลผู้ใดได้อุปสมบทตนของตนเอง ให้เป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา บุคคลผู้นั้นจะได้านิสงส์ผล 64 กัปปี
คำว่ากัปหนึ่งนั้น เปรียบเทียบได้ว่า มีภูเขาสิลาทั้งแห่ง กว้าง หนา และสูงได้โยชน์หนึ่งเท่ากันทุกด้าน ครั้นถึง 100 ปี มีเทวดาเอาผ้าทิพย์เนื้อละเอียดมากกวาดหนึ่ง ทำอยู่อย่างนั้นจนภูเขาเหล่านั้นเกรียนลงเสมอแผ่นดินในกาลใด กาลนั้นแลชื่อว่า กัปหนึ่ง

พระอุปัชฌาย์

พระอุปัชฌาย์เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง และได้รับการยกย่องเกียรติคุณ ว่าเป็นปูชนียบุคคลที่ทรงคุณค่าเป็นที่เคารพศรัทธา และยอมรับในพระพุทธศาสนาของบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั่วไป เพราะเป็นผู้มีคุณูปการต่อสัทธินิพพาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 764) ให้ความหมาย พระอุปัชฌาย์ หมายถึง พระเถระผู้เป็นประธานการบวชกุลบุตรในพระพุทธศาสนา

ตามกฎหมายเถรสมาคม พระอุปัชฌาย์ หมายถึง พระภิกษุผู้ได้รับแต่งตั้งให้มีหน้าที่เป็นประธาน และรับผิดชอบในการให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตร มี 2 ประเภท ได้แก่ (กนก แสนประเสริฐ, 2549 : 49)

1. พระอุปัชฌาย์สามัญ ได้แก่ พระอุปัชฌาย์ที่ได้รับแต่งตั้งจากเจ้าคณะใหญ่
2. พระอุปัชฌาย์วิสามัญ ได้แก่ พระอุปัชฌาย์ที่ได้รับแต่งตั้งจากสมเด็จพระสังฆราช

ความสำคัญของพระอุปัชฌาย์

พระอุปัชฌาย์ต้องถือว่าเป็นตำแหน่งที่สูงที่สุดในคณะสงฆ์ เพราะสามารถให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรได้ ถ้าอุปัชฌาย์ไม่ส่งวาระวังหน้าก็จะเป็นทางให้ศาสนาเสื่อมเร็ว หรืออันตรายกันไป พระอุปัชฌาย์ต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี ต้องเอาใจใส่ในสัทธินิพพานของตน (สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (นิยม ธรรมาภรณ์, 2549 : 192)

สัทธินิพพาน หมายถึง ศิษย์ ผู้อยู่ด้วย เป็นคำเรียกผู้ที่ได้รับอุปสมบท ถ้าอุปสมบทต่อพระอุปัชฌายะองค์ใด ก็เป็นสัทธินิพพานของพระอุปัชฌายะองค์นั้น ดังนั้นพระอุปัชฌาย์จึงมีความสำคัญเป็นเสมือนสังฆบิดร พระอุปัชฌาย์จะเป็นประเภทไหนก็ตาม มีความสำคัญเท่าเทียมกันไม่ว่าจะมีสมณศักดิ์อย่างไร ก็เรียกว่า พระอุปัชฌาย์เหมือนกัน และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น พระอุปัชฌาย์ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบรรพชาอุปสมบท และ 1) เอาใจใส่ในการศึกษา 2) สงเคราะห์ด้วยบาตร จีวร และบริวารอื่น ๆ 3) ขวนขวายป้องกัน หรือระงับความเสื่อมเสีย เช่น ระงับความคิดจะสึก เปลื้องความเห็นผิด 4) พยาบาลเมื่ออาพาธ เพื่อสัทธินิพพานจะได้เป็นพระภิกษุที่งดงามด้วยศีลจริยาวัตร อันเป็นศักดิ์เป็นศรีแก่พระพุทธศาสนาสืบต่อไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546 : 272)

พระพุทธเจ้าทรงวางระเบียบให้มีการถือพระอุปัชฌาย์ สำหรับสอดส่องดูแล และความปลอดภัยของพระภิกษุ หากไม่เหมาะสมก็ให้ตักเตือนพร่ำสอน ทรงมุ่งหวังให้พระภิกษุผู้บวชใหม่มีความอบอุ่น เมื่อเข้าสู่ร่มเงาแห่งพระพุทธศาสนา เป็นการให้กำลังใจเพื่อสร้างฉันทะในการศึกษาพระธรรมวินัย และประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยสงฆ์ตั้งแต่บวช พระอุปัชฌาย์จึงเป็นผู้มีความสำคัญต่อพระพุทธศาสนา เพราะมีหน้าที่เป็นประธานในการบรรพชาอุปสมบท เมื่อมีพระอุปัชฌาย์ดี มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ และปฏิบัติตามพระธรรมวินัย พร้อมทั้งสงเคราะห์สัทธินิพพานด้วยความเมตตาอ่อนโยนเป็นศรีสง่า และความมั่นคงแก่พระพุทธศาสนาโดยแท้ พระพุทธเจ้า ที่ทรงอนุญาตให้มีพระอุปัชฌาย์ เพราะว่าพระอุปัชฌาย์จักเข้าไปตั้งจิตสนทนากับสัทธินิพพานจนสัทธินิพพานจักเข้าไปตั้งจิตสนทนากับพระอุปัชฌาย์ฉันทะ เมื่อเป็นเช่นนี้พระอุปัชฌาย์ และสัทธินิพพานจักมีความเคารพยำเกรง ประพฤติกลมเกลียว จักถึงความเจริญงอกงามไม่พินาศในธรรมวินัยนี้ (กรมการศาสนา, 2538 : 56)

คุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์

เมื่อสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงมีพุทธานุญาตให้มีพระอุปัชฌาย์ เพื่อดูแลปกครองและให้การอบรมสั่งสอน อุปัชฌาย์คำฐาสถิรวิหาริกแล้ว พระพุทธองค์ยังได้กำหนดคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ไว้ เพื่อความเคารพ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยต่อพระพุทธศาสนา และในสมัยปัจจุบันนี้นอกจากพุทธานุญาตแล้ว คณะสงฆ์ไทยได้กำหนดคุณสมบัติของความเป็นพระอุปัชฌาย์ไว้ ดังนี้ พระไตรปิฎกภาษาไทย (2539 : 123-127)

1. พระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้ประกอบด้วยกองศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ และวิมุตติ ญาณทัสสนะอันเป็นของพระอเสขะ และเป็นผู้สามารถชักชวนสัทธินาสิก และอันเตวาลิกในคุณธรรมเหล่านี้
2. พระอุปัชฌาย์เป็นผู้มีศรัทธา มีหิริโอตตปละ มีวิริยะ มีสติ
3. พระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยศีล และอาจารย์ เป็นสัมมาทิฐิ เป็นพหูสูต มีปัญญา
4. พระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้ชวนช่วยเหลือศิษย์เมื่ออาพาธ หรือจะต้องช่วยระงับความไม่ยินดีเบื่อง่าย ในการประพฤติพรหมจรรย์อันเกิดขึ้นแก่สัทธินาสิก หรือสามารถให้ผู้อื่นช่วยเหลือได้
5. พระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้สามารถฝึกอบรมศิษย์ในหลักของพระวินัย คือ อภิสมาจาริกาสิกขา คือหลักการศึกษาเกี่ยวกับข้อวัตรปฏิบัติ และอาทิพรหมจริยาสิกขา คือ หลักการศึกษาเกี่ยวกับบัญญัติเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ หมายถึงสิกขาบทที่มานในภิกขุปาฏิโมกข์ สามารถแนะนำในพระอภิธรรมได้แก่ หลักการที่ว่าด้วยการกำหนดนามรูป สามารถแนะนำในอภิวินัยได้แก่ หลักการในพระวินัยปิฎกทั้งสิ้น
6. พระอุปัชฌาย์พึงรู้จักอาบัติ มิใช่อาบัติ อาบัติเบา อาบัติหนัก รู้จักกระบวนการวิธีการออกจากอาบัติ และจำปาฏิโมกข์ได้ซ้ำของคลองปาก
7. พระอุปัชฌาย์พึงมีพรรษาครบ 10 หรือยิ่งกว่านั้น

หน้าที่พระอุปัชฌาย์

พระอุปัชฌาย์มีหน้าที่ให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรได้เฉพาะตน และเฉพาะภายในเขต ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 4 แห่งกฎหมายเถรสมาคมนี้ พระอุปัชฌาย์ต้องพบ และสอบสวนกุลบุตรให้ได้คุณลักษณะก่อน จึงรับให้บรรพชาอุปสมบทได้ คุณลักษณะของกุลบุตรนั้น ดังนี้

1. เป็นคนมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลหรืออำเภอที่จะบวช และมีหลักฐาน มีอาชีพชอบธรรม หรือแม้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอื่น แต่เมื่อสอบสวนแล้วปรากฏว่าเป็นคนมีหลักฐาน มีอาชีพชอบธรรม มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ไม่ใช่คนจรจัด
2. เป็นสุภาพชน มีความประพฤติดีประพฤติชอบไม่มีความประพฤติเสียหายเช่น ดิตสุรา หรือยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น
3. มีความรู้อ่านและเขียนหนังสือไทยได้
4. ไม่เป็นผู้มีทวิภูตวิบัติ
5. เป็นผู้ปราศจากบรรพชาโทษ และมีร่างกายสมบูรณ์ อาจบำเพ็ญสมณกิจได้ ไม่เป็นคนชรา ไร้ความสามารถหรือทุพพลภาพ หรือพิการพิการ
6. มีสมณบริขารครบถ้วนและถูกต้องตามพระวินัย บริขาร คือ เครื่องใช้สอยของพระในพระพุทธศาสนา มี 8 อย่าง คือ สบง จีวร สังฆาฏิ บาตร มิตโกนหรือมิตดัดเล็บ เข็ม ประคดเอว กระบอกรองน้ำ นิยมเรียกรวมว่า อัฐบริขารหรือบริขาร 8 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546 : 108)
7. เป็นผู้สามารถกล่าวคำขอบรรพชาอุปสมบทได้ด้วยตนเอง และถูกต้องไม่วิบัติ
8. บุคคลตามลักษณะมาตรา 15 แห่งสังฆานัตติระเบียบพระอุปัชฌายะ ก็ห้ามบวชให้ ได้แก่ บุคคลดังนี้ คือ กนก แสนประเสริฐ (2549 : 54)

8.1 คนที่กระทำความผิด และอยู่ระหว่างทำหลบหนีอาญาแผ่นดิน

- 8.2 คนที่หลบหนีราชการ
- 8.3 คนที่ต้องหาในคดีอาญา
- 8.4 คนที่เคยถูกตัดสินจำคุกโดยฐานะเป็นผู้ร้ายสำคัญ
- 8.5 คนที่ถูกห้ามอุปสมบทเด็ดขาดทางพระศาสนา
- 8.6 คนมีโรคติดต่อเป็นที่น่ารังเกียจ เช่น วัณโรคในระยะอันตราย
- 8.7 คนมีอวัยวะพิการ จนไม่สามารถปฏิบัติกิจพระศาสนาได้

พระอุปฌาย์ทุกท่านจึงมีบทบาท และหน้าที่ที่สำคัญในการคัดสรรคัดเลือก พิจารณาผู้ที่จะเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา เมื่อบวชเข้ามาแล้วพระอุปฌาย์ต้องทำหน้าที่อบรมสั่งสอนปกครองดูแลสหวิริการิกของตนให้เป็นพระภิกษุที่ดี ก็จะเป็นคุณประโยชน์ และเป็นศักดิ์ศรีแก่พระพุทธศาสนา เพื่อความเจริญงอกงามในบุญญาในชีวิตรทางพระศาสนาของสหวิริการิกของตนต่อไป

วิเคราะห์การพิจารณาให้บวชของพระอุปฌาย์

การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนานั้น พระอุปฌาย์ย่อมมีหน้าที่ ที่สำคัญในการพิจารณา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ก็คือความสมบูรณ์ที่สมควรแก่การบวช ให้เข้าหลักเกณฑ์ในการบวชด้วยวิธีบัญญัติจตุตถกรรม อันประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ ก็คือร่างกายของตนเอง กรรมวาจาสมบัติ คือความถูกต้องในการสวดเพื่อที่ผู้ปฏิบัติเป็นสงฆ์ สัมมาสมบัติ คือ ความถูกต้องในสมาธิ แล้วก็ปริสสมบัติ คือ ความสมบูรณ์พร้อมของคณะสงฆ์ คราวนี้วัตถุประสงค์นั้น ที่ท่านกำหนด ขึ้นมาด้วยสาเหตุหลายประการด้วยกัน ได้แก่ พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุธมมปญโญ) (2560)

1. ประการแรก เพื่อให้สามารถทำสังฆกรรมได้ ที่ว่าทำสังฆกรรมได้ก็คือ ถ้ามีร่างกายที่พิการพิการจนไม่สามารถที่จะไปทำสังฆกรรมได้ ตนเองก็ต้องอาบัติ (ศีลขาด) เพราะว่าสังฆกรรมบางอย่าง ถ้าเราไม่เข้าร่วมถือว่าศีลขาด เช่น การลงพระปาฏิโมกข์ ทุกกึ่งเดือน เป็นต้น
2. ประการที่สอง เพื่อไม่ให้หนักบวชศาสนาอื่นเอาไปเป็นข้อตำหนิตืดเย็น หรือเยาะเย้ยถากถางพระภิกษุในพระพุทธศาสนา เช่น มีร่างกายพิการพิการ จนกลายเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ศาสนาอื่น เขายกเรื่องนี้มาตำหนิตืดเย็นพระพุทธศาสนาของเราได้
3. ประการที่สาม เพื่อความเลื่อมใสของบุคคลที่ยังไม่เลื่อมใสในพระพุทธศาสนา เพื่อความเลื่อมใสมากยิ่งขึ้นของผู้ที่เลื่อมใสแล้ว ตรงจุดนี้ก็คือ ควรที่จะมีอวัยวะครบสมบูรณ์ มีสมณสาธูปเป็นที่น่าสนใจของผู้ที่พบเห็น
4. ประการสุดท้าย การที่มีการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาบวชนั้น ท่านกำหนดคุณสมบัติไว้หลายอย่าง เช่น ห้ามนักโทษ นักโทษหนีคดี เหล่านี้เป็นต้น ในส่วนนี้เมื่อพ่อหนุ่มท่านนั้นมาขอบวช โดยสักราชมาถึงหน้าตา พระอุปฌาย์ท่านก็ต้องคิดในแง่ร้ายไว้ก่อนว่าลักษณะของการสักตัวแบบนักโทษอย่างนี้ หนีคดีมาหรือเปล่า เพราะหลายคนมาบวชเพื่อหลบซ่อนตัวเอง จนกว่าคดีจะหมดอายุความ พระอุปฌาย์บางท่านถ้าเห็นลักษณะอย่างนี้ ท่านอาจจะต้องสอบสวนทวนความกัน ต้องหาพยานหลักฐานกันอุตลุด เพื่อที่จะยืนยันว่าเป็นผู้ที่พ้นโทษแล้วจริงๆ

ดังนั้น พ่อหนุ่มคนนี้ไม่ได้สักลายเฉพาะตัว หรือแขนขา แต่ยังสักมาเต็มใบหน้าเลย ลักษณะสักลายแบบนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการสักลายของคนคุก หรือคนต้องโทษอาญาแผ่นดิน แต่บางวัดก็มีพระที่สักทั้งตัวเหมือนกัน แต่ท่านสักแค่ตัว เวลาครองผ้าเข้าไปแล้วมองไม่เห็น พระอุปฌาย์พิจารณาแล้วว่าบวชได้ เพราะคนอื่นไม่เห็นว่าเป็นของน่ากลัว แต่คราวนี้เมื่อสักลายมาถึงใบหน้าก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ พระอุปฌาย์ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สมควรที่จะบวช ก็ถือว่าท่านทำถูกแล้วเพราะถ้าบวช ก็จะเป็นที่รังเกียจ สร้างความหวาดกลัวให้แก่เพื่อนฝูง โดยเฉพาะบุคคลที่ใส่บาตรที่เป็นสุภาพสตรี ค่อนข้างจะขวัญอ่อน ถ้าเห็นพระเดินมาในลักษณะนั้น ดีไม่ดีก็อ้อมขึ้นข้างว้างหนีเลย คิดว่าเป็นโจรปลอมมาจะปล้นจีหรือเปล่า โดยเฉพาะบุคคลท่านที่จะไปบวชนี้ ท่านก็ไม่ได้บวชด้วยความเลื่อมใสศรัทธาจริง ๆ แต่จะไปบวชแค้น ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ พระอุปฌาย์ท่านอาจจะพิจารณาให้บวชได้ แต่ต้องมีสัญญากำหนดอย่างชัดเจนว่า ถึงวันนั้นเวลานั้น จะต้องสึกลาไป ไม่เช่นนั้นแล้วก็จะกลายเป็นที่รังเกียจของชาวบ้าน พอผ่านไปก็จะมีประเภทเดียวกันนี้มากขึ้น วัดก็จะกลายเป็นแหล่งชองสุ่มไป

พระอุปัชฌาย์ท่านไม่ให้บวช ถือว่าท่านทำถูกต้องแล้วทั้งพระธรรมวินัย และทั้งในส่วนของการรักษาพระศาสนา เพราะว่าถ้าสักลายมากถึงขนาดหน้าลายหมดแบบนี้ ก็จะเกิดโทษหลายอย่างกับพระพุทธศาสนา ไม่ใช่เราเอาใจเอาใจบุคคลคนเดียวแล้วทำให้ส่วนรวมเสียหาย อย่าเที่ยวไปลงความเห็นโดยอาศัยความรู้สึก หรือเอาความมั่นใจหรือความสนใจเข้าว่า อย่างเช่นที่กล่าวกันว่า ที่ไอ้พวกเข้ามาบวชแล้วทำเลว ๆ ให้ชาวบ้านเขาเสื่อมศรัทธา กลับให้บวชได้ทีคนที่มีความเลื่อมใส เขาอยากจะทำบวชกลับไม่ให้บวช ถ้าลักษณะอย่างนี้ก็ถือว่าพูดแบบคนไร้ปัญญา และพูดแบบคนไร้ความรับผิดชอบ คำว่าไร้ปัญญา ก็คือไม่ได้ดูในประเด็นความจริงที่ว่า พระที่ท่านบวชเข้าไปแล้วทำความเสื่อมเสียนั้น ก่อนบวชท่านมีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่ได้ทำอะไรเป็นที่เสื่อมเสีย แต่เมื่อบวชเข้าไปแล้วไม่สามารถที่จะต้านทานอำนาจกิเลสได้ จึงไปสร้างความเสื่อมเสียที่หลัง ซึ่งเป็นคนละประเด็นกับที่พระอุปัชฌาย์จะพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เข้ามาบวช ก็ขอให้ท่านนักปราชญ์ทั้งหลายที่วิพากษ์วิจารณ์ ขอได้โปรดระมัดระวังว่าจะสร้างโทษใหญ่ให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง คือ วจีกรรม หรือวจีทุจริต คือ ความประพฤติดีมีขอบทางวาจา ได้แก่ การพูดเท็จ การพูดส่อเสียด การพูดคำหยาบ การพูดเพ้อเจ้อ เพราะว่าเราไปตำหนิถึงพระอุปัชฌาย์อาจารย์ ซึ่งส่วนใหญ่ท่านเป็นพระมหาเถระแล้วทั้งนั้น เท่ากับว่าท่านทั้งหลายได้ไปสร้างความเสียหายให้กับพระพุทธศาสนาอีกด้วย ขณะเดียวกันก็จะทำให้เกิดโทษแก่ตัวเองทางด้านกฎหมาย ก็คือ ผิดพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์นั่นเอง เรื่องนี้ใครก็ตามที่ยังไม่กระจ่าง ก็ขอให้เข้าใจตามนี้ด้วย

สรุปผล

การสักลายมีมาตั้งแต่สมัยโบราณนิยมการสักเฉพาะผู้ชาย เพราะผู้ชายมีหน้าที่คุ้มครองรักษาชุมชนหมู่บ้าน และต้องถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารไปออกทัพจับศึก ไม่สะดวกที่จะพกเครื่องรางของขลังติดตัวไป จึงได้สักยันต์เพื่อเป็นสร้างขวัญกำลังใจ ให้มีความศรัทธาเชื่อมั่น แต่ส่วนใหญ่จะสักเพื่อความคงกระพันชาตรี การสักได้นำมาใช้ในทางราชการเพื่อแสดงฐานะสังกัดกรมกอง เพื่อป้องกันการหนีราชการ และต่อมาได้นำไปใช้กับนักโทษ โดยสักประจานที่หน้าผากให้รู้ว่าเป็นนักโทษแผ่นดิน ที่ก่อคดีร้ายแรงเมื่อผู้คนพบเห็นก็จะกลัว และหลีกเลี่ยงให้ห่างไม่ให้ความช่วยเหลือ ปัจจุบันการสักลายไม่ได้สักเพื่อความเชื่อในความขลังศักดิ์สิทธิ์ทางไสยศาสตร์ แต่นิยมสักเพื่อความโก้เก๋บ้าง สักตามเพื่อน สักตามดารา บางคนสักในร่มผ้า บางคนสักไปทั้งตัวรวมทั้งใบหน้าด้วย จนกระทั่งเกิดกระแสสังคมเรื่องของคนที่สักลายแล้วมีความประสงค์ที่จะบวชจึงไปขอบวช แต่พระอุปัชฌาย์ไม่ให้บวช จึงเกิดเป็นประเด็นทางสังคมตำหนิว่าร้ายพระอุปัชฌาย์อย่างเสียๆ หายๆ การบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนานั้น พระอุปัชฌาย์ย่อมมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติสมควรแก่การบวช อันประกอบไปด้วยวัตรปฏิบัติ ก็คือร่างกายของตนเอง แต่พอหนุ่มคนนั้นสักลายทั้งตัวจนถึงใบหน้า ซึ่งเป็นลักษณะของการสักแบบนักโทษ พระอุปัชฌาย์ท่านพิจารณาแล้วว่า ขาดคุณสมบัติไม่สมควรแก่การบวช ซึ่งเรียกว่าวัตรปฏิบัติ คือ บวชไม่ได้ ถือว่าพระอุปัชฌาย์ท่านได้ทำตามหน้าที่ในส่วนของการรักษาพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้คนในสังคมไทยควรจะต้องมีสติ คือ การตรึกตรอง ไตร่ตรอง ใคร่ครวญ และพิจารณาด้วยปัญญาให้ถ่องแท้ ให้รอบด้านเสียก่อนแล้วจึงค่อยวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ใช่ฟังแล้วเอามาเป็นอารมณ์โดยไม่ได้เอาเหตุเอาผลกัน เป็นลักษณะของคนไร้ปัญญา อีกทั้งยังเป็นผู้ทำลายพระพุทธศาสนาโดยไม่รู้ตัว บทความเรื่องนี้คงให้สาระความรู้ ให้ความกระจ่าง สร้างความเข้าใจที่ตรงกันสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- กนก แสนประเสริฐ. (2549). *ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กรมการศาสนา. (2538). *คู่มือการบรรพชาอุปสมบทแบบกรมการศาสนา*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- ธ. ธรรมศรี. (2519). *คู่มือคู่สวดอุปัชฌาย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เสียงเสียงจงเจริญ.

- นามานุกรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย. (2552). *หมวดประเพณีราชภัฏ เล่ม 3 (คติความเชื่อ)*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอดวานซ์
วิชั่นเซอร์วิส จำกัด.
- บรรพต วีระสัย. (2519). *สังคมวิทยา มานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุขุมปญโญ). (2560). *เก็บตกจากบ้านเดิมบุญ ต้นเดือนกันยายน 2560*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2560.
จาก <http://www.watthakhanun.com/webboard/showthread.php?t=5794>
- พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน. (2539). *มิลินทปัญหา*. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *เล่ม 4 ข้อ 84*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). *คำสอนผู้บวช ภาค 1*. กรุงเทพฯ: สมชายการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- ลำพูน นาสวัสดิ์. (2504). *อานิสงส์ต่าง ๆ แผนใหม่*. กรุงเทพฯ: คลังนานาวิทยา.
- สมเด็จพระมหาธีราจารย์ (นิยม ฐานิสโร). (2549). *ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์*. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.
- สมพร เจริญพงศ์. (2544). *พจนานุกรมไทยฉบับพิสดาร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- สวิง บุญเจิม. (2539). *ตำรามรดกอีสาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: โรงพิมพ์มรดกอีสาน.

เจ้าปู่ปรางค์กู : คติความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี และพิธีกรรม

ตำบลมะอี่ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

Prang Ku Ancestor : Belief, Traditional Culture, and Ritual

in Tambon Ma-ue, Thawatburi District, Roi Et Province

สันติ ทิพนาน *

ราตรี ทิพนาน **

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาคติความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีและพิธีกรรม กรณีศึกษาเจ้าปู่ปรางค์กู บ้านยางกู ตำบลมะอี่ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีแนวทางในการศึกษาตามแนวคิดของสยาม กิ่งเมืองเก่า และ หอมหวาน บัวระภา (2558) ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านคติความเชื่อ พบว่าชาวบ้านเชื่อว่าเจ้าปู่ปรางค์กู มีบทบาทที่สำคัญ ต่อวิถีการผลิตของชาวบ้าน และมีนัยยะในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ 2) ด้านวัฒนธรรมประเพณี พบว่าประเพณีสงกรานต์ ทำบุญเลี้ยงเจ้าปู่ปรางค์กู และประเพณีแก้บน เป็นประเพณีที่สำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งชาวบ้านได้จัดทำขึ้น ทุกปี เพื่อให้ชาวบ้านจะได้มีความสุข มีกำลังใจและมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ รวมทั้งพืชผลทางการเกษตรได้ผลดี 3) ด้านพิธีกรรม มีการจัดพิธีกรรม โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความเคารพและความศักดิ์สิทธิ์ของพิธีกรรม

คำสำคัญ : เจ้าปู่ปรางค์กู คติความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี

Abstract

The aims of this article were to study belief, traditional culture and ritual. Case study: Prang Ku ancestor at Prang Ku, Ban Yang Ku, Tambon Ma-ue, Thawatburi District, Roi Et Province. The concept of Siam Kingmueangkao and Homhuan Buarapha (2015) were used as the way to the study. The study indicated that 1) Belief: the people believe that Prang Ku ancestor has the key role in the way of production and the implication of relation between human and nature 2) Traditional Culture: the Song Ku tradition, making merit for Prang Ku ancestor, and tradition of making a votive offering. They are very important annual traditions those villagers provide these traditions for happiness, encouragement, spiritual anchor and good in agricultural crops. 3) Ritual: all villagers and sectors gather the respected and sanctified ritual.

This article aims to study Prang Ku ancestor; belief, traditional culture, and ritual in Tambon Ma-ue, Thawatburi District, Roi Et province. By using the concept of Siam Kingmeungkoe, and Homhun burapa (2015) To use as a guide to study. The study indicated that. 1) The belief that Prang Khu the people believe that the goddess pagoda. Plays an important role in the way of production. And the implications of the relationship between people and nature. 2) Cultural traditions found that the tradition of Song Ku. And tradition. It is a very important tradition. The villagers are prepared every year. To make people happy. Have a heart and mind. Including good agricultural crops. 3) The ritual is organized ritual. By engaging all sectors to respect and sanctify the ritual.

Keywords : Prang Ku ancestor, belief, traditional culture

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทนำ

ความเชื่อของคนไทยเรานับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน มีความเชื่อว่าตามท้องฟ้า ดิน น้ำ ภูเขา ต้นไม้และอาคารบ้านเรือน มีผีเจ้าที่เจ้าทางปกปักรักษาอยู่ บวกกับความเชื่อทางศาสนาพุทธและพราหมณ์ฮินดู ทำให้เกิดการพัฒนาศาสนพิธีการอันเชื่อผีเจ้าที่เจ้าทาง และสิ่งศักดิ์สิทธิ์มาประทับในศาลพระภูมิ ศาลเจ้าที่เพื่อปกป้องคุ้มครองดูแล รักษาสถานที่บ้านเรือนที่อยู่อาศัย ให้มีความเป็นสิริมงคล เจริญก้าวหน้าในทุกสถานจึงนิยมตั้งศาลพระภูมิเจ้าที่ ในวันที่ปลูกสร้างบ้านเรือนใหม่ หากเราไปในสถานที่ที่ไม่เคยไปหรือไม่คุ้นเคย สิ่งแรกเลยเราควรมีการบอกกล่าว ทำการไหว้ขอขมาเจ้าที่เจ้าทาง มีการจุดธูปเทียนดอกไม้บูชาพระภูมิเจ้าที่ให้ท่านปกปักรักษาคุ้มครอง เป็นความเชื่อที่สืบทอดต่อกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของคนไทย ยังคงมีการสืบทอดและอนุรักษ์ให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาและเรียนรู้ และประพฤติปฏิบัติให้ยังคงอยู่กับคนไทยสืบไป (สันติ ทิพนา, 2558 : 132) ด้านความเชื่อตามคติของคนไทยมีความเชื่อเรื่องผีและวิญญาณ การระลึกชาติ มีความเชื่อเรื่องโชคลาง ตำนาน มีการจัดทำพิธีกรรมต่างๆ การทำไสยศาสตร์ การบูชาเทวดา บูชาพระภูมิเจ้าที่มีวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น ประเพณีการแต่งงาน ประเพณีงานศพ ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ

ปัจจุบันเราสามารถพบเห็นปราสาทได้้อย่างมากมายในภาคอีสาน เริ่มต้นจากจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนถึงตอนกลางของภาคอีสาน ที่ราบลุ่มแม่น้ำโขง จะเห็นถึงร่องรอยของอารยธรรมขอม ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อของคนอีสาน เช่น ปราสาทหิน เจดีย์ ปราสาท และพระธาตุปราสาท เป็นปราสาทขอม ตั้งอยู่ที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด สร้างด้วยหินศิลาแลง ปราสาทประธานมีกำแพงล้อมรอบ ที่มีซุ้มประตูทางเข้าหรือโคปุระอยู่ด้านหน้า มีอาคารรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าหรือบรรณาลัย มีสระน้ำหรือบารายกรด้วยศิลาแลง พบใบเสมาทั้งแบบแผ่นและแบบแท่ง ทำด้วยหินทรายและศิลาแลงจำนวนหนึ่ง สอดคล้องกับ วิษณุดาทองแดง (2547) กล่าวถึง ปราสาท ตำบลมะอี อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน โดยในปี พ.ศ. 2478 ได้มีการขึ้นทะเบียนโบราณสถานด้วยชื่อ “ปราสาทหนองกู่” ปัจจุบันตั้งอยู่ในบริเวณวัดศรีรัตนาราม ซึ่งชาวบ้านปราสาทได้มีมติร่วมกันว่าให้สร้างวัดล้อมรอบปราสาทไว้ เพื่อใช้ในการดูแลรักษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา หลังจากมีการสร้างวัดรอบปราสาทแล้ว ต่อมากรมศิลปากรได้เข้ามาจัดการปราสาท และขึ้นทะเบียนเป็นสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ เมื่อประมาณ ปี 2535 ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบระบบการจัดการปราสาทใหม่ทั้งหมด ทั้งเรื่องของพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องและการดูแล ซึ่งอำนาจหลักส่วนใหญ่แล้วในการจัดการกรมศิลปากรจะมีอำนาจในการจัดการแทบทั้งหมด

ปราสาท บ้านยางกู่ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นพื้นที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ จึงมีการปรับปรุงสถานที่โดยรอบปราสาทให้มีการจัดตกแต่งสถานที่ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว และให้น่าดูและเป็นระเบียบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น มีการขุดสระน้ำเพิ่มเติม การนำอิฐมาก่อเพิ่มเพื่อความสวยงาม และการกันพื้นที่อาณาเขตชัดเจน ว่าพื้นที่ของปราสาทและพื้นที่ของวัด ในเรื่องของจัดการพื้นที่ทั้งสองจะมีความต่างกัน นับได้ว่าระบบอำนาจในการจัดการจนถึงปัจจุบันนั้น กรมศิลปากรมีอำนาจในเรื่องของการจัดการแทบจะทั้งสิ้น ปราสาทยังมีเรื่องของพิธีกรรม ความเชื่อที่ต่างจากความเชื่อทางศาสนา จะมีความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและมีความหมายโดยนัยยะแอบแฝง ทางสังคมในเรื่องของวัฒนธรรมชุมชนที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ระบบการผลิตของคนอีสาน รวมถึงเป็นกลไกหนึ่งในการดำรงชีวิตของผู้คนที่เข้าไปเชื่อมโยง และผูกติดความเชื่อของชาวบ้านยางกู่ ตำบลมะอี อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ปราสาทเป็นสถานที่สำคัญในอดีตได้กล่าวถึงพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 เป็นผู้สร้างเอาไว้เพื่อเป็นสถานที่ให้ผู้คนได้พักอาศัยระหว่างการเดินทาง และยังเป็นสถานที่รักษาผู้ป่วย จากการเดินทางที่ได้รับไข้ หรือโรคร้ายจากป่าเขา ตามจุดต่างๆ ในภาคอีสานที่จะเห็นได้อย่างมากมาย ในปัจจุบันนั้นความหมายและความเชื่อเกี่ยวกับปราสาทของคนในสังคม ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย บทบาทดั้งเดิมของปราสาท จึงมีการเปลี่ยนแปลงความหมายไปด้วย เพราะความเชื่อของคนในสังคมเกิดการผสมผสาน และเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ปราสาทในปัจจุบันถูกให้ความหมายว่าเป็นความเชื่อเรื่องผี เทพเทวดาคุ้มครองชุมชน สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ผู้คนได้เข้ามากราบไหว้สักการะ หรือขอพรจากพ่ออย่างกู่ซึ่งตามความเชื่อนั้นเป็นผู้ที่ปกปักรักษาปราสาทและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้กับคนในสังคมเป็นแรงผลักดัน ในด้านของจิตใจของคนในสังคม ก่อนที่จะกระทำการใด ๆ ก็ตาม

ในชีวิต เมื่อมีการมากราบไหว้สักการะขอพรแล้ว จะเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการดำรงชีวิตของผู้คน ปรากฏในปัจจุบันจึงมีบทบาทในเรื่องของการให้พลังในการดำเนินชีวิตของผู้คนและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในสังคมมากกว่าเป็นสถานที่รักษาโรคเหมือนในอดีตที่กล่าวมา

บทความนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องเจ้าปู่ปรางค์กู : คติความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีและพิธีกรรม บ้านย่างกู ตำบลมะฮี อำเภอร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รวมไปถึงปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมรวมถึงประวัติศาสตร์ของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับปรางค์กู ระบบความเชื่อประเพณีและพิธีกรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม เรื่องของคติความเชื่อปรางค์กูยังสะท้อนให้เห็นถึงระบบความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคนภายในชุมชน คนกับคนภายนอกชุมชน และคนกับทรัพยากรภายในสังคมในเรื่องของระบบการจัดการปรางค์กู ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

ประวัติผู้สร้างและสถานที่ตั้งขององค์ปรางค์กู

ผู้ศึกษาได้รวบรวมประวัติผู้สร้างปรางค์กูและสถานที่ตั้ง เพื่อนำมาเสนอไว้ ดังนี้ พระเจ้าชัยวรมันที่ 7 เป็นกษัตริย์ของอาณาจักรเขมรที่ยิ่งใหญ่ (พ.ศ. 1724 -1762) ในบริเวณ ที่เป็นประเทศกัมพูชาในปัจจุบัน เป็นพระโอรสของ พระเจ้าธรณินทรวรมันที่ 2 (ครองราชย์ พ.ศ. 1693-1703) และพระนางศรีชัยราชจุฑาภรณ์ พระเจ้าชัยวรมันที่ 7 ทรงเป็นที่รู้จักในฐานะผู้สถาปนานครธม นครหลวงแห่งสุดท้ายของอาณาจักรเขมรในประเทศกัมพูชายังมีสระน้ำแห่งหนึ่งที่ พระเจ้าชัยวรมันที่ 7 ทรงใช้เป็นประจำอีกด้วย ทรงเป็นพระราชโอรสของพระเจ้าธรณินทรวรมันที่ 2 ประสูติเมื่อประมาณ พ.ศ. 1663 หรือ พ.ศ. 1668 พระนามเดิม คือ เจ้าชายวรมัน ทรงเสกสมรสตั้งแต่ทรงพระเยาว์กับเจ้าหญิงชัยราชเทวี สตรีที่มีบทบาทและอิทธิพลสำคัญที่สุดเหนือพระองค์ รวมทั้งโน้มน้าวให้พระองค์หันมานับถือศาสนาพุทธนิกายมหายาน พระองค์ทรงสถาปนาคติ “พระพุทธรูปเจ้าที่ยังมีชีวิต” หรือพระโพธิสัตว์อวโลกิเตศวรขึ้นมา ซึ่งหมายถึง ตัวพระองค์เอง คือ พระโพธิสัตว์ที่เกิดมาเพื่อปัดเป่าทุกข์ภัยให้แก่ราษฎร ภาพสลักรูปใบหน้าปรากฏตามปรางค์กูในหลายปราสาทที่ทรงสร้างขึ้น เชื่อว่าเป็นใบหน้าของพระองค์ในภาคพระโพธิสัตว์อวโลกิเตศวรนั่นเอง (วิกิพีเดีย ออนไลน์, 2560)

สถานที่ตั้งปรางค์กูหรือปราสาทหนองกู ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ดไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ 8 กิโลเมตร ตามถนนสายร้อยเอ็ด-โพนทอง (หรือเส้นทางไปสนามบิน) เลี้ยวขวาตามถนนเข้าไปในหมู่บ้านปรางค์กู ระยะทาง 1 กิโลเมตร จะมองเห็นองค์ปรางค์กูตั้งเด่นสง่าอย่างชัดเจน ปรางค์กูสร้างขึ้นในสมัยพุทธศตวรรษที่ 16-18 โดยพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 กษัตริย์องค์สุดท้ายของอาณาจักรขอม ซึ่งขณะนั้นมีอายุราว 1,000 ปี จุดประสงค์ในการสร้างเพื่อเป็นการเสริมบารมี และเป็นอโรคยาศาล (โรงพยาบาล) เพื่อรักษาคนเจ็บไข้ได้ป่วยที่สัญจรไปมาระหว่างหัวเมืองต่าง ๆ ส่วนประกอบของปรางค์กูประกอบด้วย องค์ปรางค์กูอยู่ตรงกลาง มี 1 ปรางค์ มีวิหารและบรรณาลัยอยู่ด้านหน้า 1 หลัง ล้อมรอบด้วยกำแพงซึ่งมีประตูหรือโคปุระ ก่อด้วยศิลาแลงและหินทราย ปรางค์กูได้ขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถานจากกรมศิลปากร เมื่อปี พ.ศ. 2478 และได้รับการบูรณะครั้งสุดท้ายเมื่อปี พ.ศ. 2534 มีสระน้ำก่อกด้วยหินศิลาแลงเรียงกันเป็นชั้น ๆ แบบขั้นบันไดขนาดกว้างยาวประมาณ 15x15 เมตร ตั้งอยู่ภายนอกกำแพงปราสาท ห่างออกไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือเล็กน้อย และมีน้ำขังตลอดปี กำแพงก่อด้วยหินศิลาแลง กว้าง 25.50 เมตร ยาว 33.30 เมตร มีสันกำแพงสลักเป็นร่องยาวตลอดช่วงที่สมบูรณ์ที่สุดที่มุมกำแพงด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ จะเป็นส่วนบนของกำแพงทำให้รูปคล้ายใบเสมาทำจากหินศิลาแลงเช่นกัน วางอยู่ในร่องดังกล่าว กำแพงด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ เป็นซุ้มประตูหน้ารูปกากบาท มีรูปประตูทางเข้าก่อด้วยหินทรายมุงหลังคาด้วยหินศิลาแลง

ในราวปี พ.ศ. 2478 ชาวบ้านได้นำพระพุทธรูปไปประดิษฐานไว้ข้างในองค์ปรางค์กู ปรางค์ประธานตั้งอยู่จุดกึ่งกลางของกำแพง และค่อนข้างไปทางทิศตะวันตกเล็กน้อย ก่อด้วยหินศิลาแลง ฐานสี่เหลี่ยมย่อมุมกว้าง 5.00 เมตร มีประตูเข้าออก ก่อด้วยหินทรายทางด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ด้านเดียว ด้านอื่นๆ เป็นประตูหลอก หน้าประตูทิศตะวันออกเฉียงใต้ทำเป็นมุขยื่น ยาว 3.27 เมตร กว้าง 1.45 เมตร มีหน้าต่างขนาดเล็กทั้งสองข้างของทางเข้าภายในปรางค์ประธานมีห้องโถงเดียว ไม่มีโบราณวัตถุ

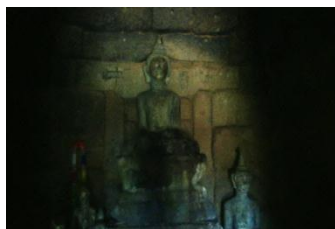
ที่สร้างขึ้นในศิลปะเขมรปัจจุบันมีเพียงพระพุทธรูปที่สลักจากไม้ประดิษฐาน อยู่ภายในเป็นจำนวนหลายองค์เท่านั้น และจัดให้มี บุญประเพณีสงกรานต์ในวันเพ็ญเดือน 5 ของทุกปี (วิกิพีเดีย ออนไลน์, 2560)



ภาพประกอบ 1 แสดงภาพลักษณะภูมิประเทศปรางค์กู่ (ถ่ายภาพโดย สันติ ทิพนนา)



ภาพประกอบ 2 แสดงภาพปรางค์กู่หรือประสาธหนองกู่ (ถ่ายภาพโดย สันติ ทิพนนา)



ภาพประกอบ 3 แสดงภาพพระพุทธรูปเจ้าปู่พิชัย (ถ่ายภาพโดย สันติ ทิพนนา)



ภาพประกอบ 4 แสดงภาพสระน้ำ ก่อด้วยหินศิลาแลงเรียงกันเป็นชั้นๆ (ถ่ายภาพโดย สันติ ทิพนนา)



ภาพประกอบ 5 แสดงภาพพระอิศวรทรงโคอยู่ภายในซุ้มเหนือหน้ากาล (ถ่ายภาพโดย สันติ ทิพนนา)

ด้านคติความเชื่อ

จากการศึกษาพบว่า คติความเชื่อเรื่องเจ้าปู่ปรางค์ภูที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมนั้น ปรางค์ภู มีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีการผลิตของชาวบ้าน และมีนัยยะในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติ ซึ่งเจ้าปู่ปรางค์ภูจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือและควบคุมทางสังคมอีกกลไกหนึ่งในระบบวิถีการผลิต ซึ่งความเชื่อในด้านนี้นั้นเกิดจากการที่คนในสังคมให้การยอมรับเจ้าปู่ปรางค์ภูเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต ยังเป็นการเสริมสร้างกำลังใจและความมั่นใจ ความเชื่อมันให้กับคนในชุมชนก่อนการจะทำภารกิจหรือกิจกรรมใดๆ ก็ตามให้เกิดผลสำเร็จตามคติความเชื่อดังเดิมนั้น ปรางค์ภูเป็นสถานที่สำหรับนักเดินทางหรือสถานอโรคยาศาล (โรงพยาบาล) ซึ่งเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกให้กับคนที่เดินทางผ่านไปยังเมืองต่าง ๆ และยังช่วยรักษาโรคร้ายที่ได้รับจากการเดินทาง สังเกตได้โดยรอบปรางค์ภูจะเห็นถึงสถานที่พักพิงริมทาง มีแหล่งน้ำ แหล่งอาหารที่อุดมสมบูรณ์ ประกอบกับสถานที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และเป็นทางผ่านไปยังหัวเมืองต่าง ๆ ปรางค์ภูจึงนับว่าเป็นสถานที่ที่ช่วยเหลือผู้คนในสังคมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

จากการศึกษาคติความเชื่อเรื่องผี และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของสังคมไทยในภาคอีสานนั้น มักปรากฏในรูปแบบพิธีกรรมต่าง ๆ ซึ่งพิธีกรรมต่าง ๆ ก็มีการจัดบันทึกในรูปแบบตำนาน หรือเรื่องเล่าปากต่อปาก เป็นต้น ต้องใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความเชื่อเรื่องผีและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เพราะภาษาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ผลผลิตทุกอย่างทางวัฒนธรรมต้องใช้ภาษาสำหรับเรียกชื่อ กำหนดความหมายตามข้อตกลงระหว่างคนในสังคม ซึ่งวัฒนธรรมทางจิตใจ หรือวัฒนธรรมประเพณีนามธรรม อันได้แก่ ความเชื่อ ความรู้ ความคิดที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ นั้น จะต้องอาศัยภาษาช่วยในการอธิบายตกลงหรือทำความเข้าใจ ความเชื่อจึงเป็นเหมือนชีวิตหรือจิตวิญญาณของวัฒนธรรม และเป็นผลผลิตทางวัฒนธรรม มีการสืบทอดทางวัฒนธรรมความเชื่อจะดำเนินไปอย่างใกล้ชิดจนไม่สามารถแยกจากกันได้ ด้านคติความเชื่อเรื่องปรางค์ภูที่มีต่อคน ชาวบ้านจากอดีตถึงปัจจุบันนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เห็นถึงภาพของการมีกิจกรรมทำร่วมกันทางสังคม ที่เกิดขึ้นโดยยึดถือเอาปรางค์ภูเป็นใจกลางของระบบความสัมพันธ์ของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนเข้าไว้ด้วยกัน

จากการศึกษาพบว่า ความเชื่อเรื่องปรางค์ภูนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ตามกาลเวลารวมถึงตามคุณค่าที่สังคมมอบให้ จากอดีตที่เคยเป็นสถานที่ของความหวาดกลัว มาเป็นสถานที่แห่งความเชื่อถือและศรัทธาของผู้คนในสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เอง ทำให้เห็นพัฒนาการของความเชื่อของคนในสังคม ที่ให้คุณค่ากับปรางค์ภูแตกต่างกันตามยุคสมัย ซึ่งหากมองผ่านในด้านของพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับปรางค์ภูแล้ว ทำให้เห็นว่าปรางค์ภูมีการดำรงรักษาเรื่องของความเชื่อที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัยให้มีการเชื่อมโยงเข้าไว้ด้วยกัน เป็นความเชื่อที่เกิดขึ้นจากระบบคุณค่าร่วมของคนในชุมชน ที่พยายามจะทำให้ปรางค์ภูสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคม

ด้านวัฒนธรรมประเพณี

1. ประเพณีบุญสงกรานต์ ประเพณีสงกรานต์ประเพณีที่สำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งจัดทำขึ้นทุกปี เป็นประเพณีในรอบปีที่ถูกให้ความสำคัญมากกว่าประเพณีอื่น ๆ ของชาวบ้านและชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียงกับองค์ปรางค์ภู โดยจัดขึ้นในเดือนเมษายน ตรงกับวันเพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 5 ของทุกปี โดยจะมีการเตรียมงานระหว่างชาวบ้านและวัด ตั้งแต่วันขึ้น 13 ค่ำ วันขึ้น 14 ค่ำ และวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 5 เป็นวันประเพณีสงกรานต์เจ้าปู่ปรางค์ภู ซึ่งชาวบ้านมีความเชื่อว่าเป็นประเพณีที่สำคัญที่สุดในหมู่บ้าน หากไม่จัดประเพณีขึ้น ชาวบ้านก็จะเดือดร้อนหรืออาจเกิดเหตุเภทภัยต่าง ๆ เกิดขึ้นกับหมู่บ้าน และเชื่อว่าหากจัดประเพณีขึ้น ชาวบ้านจะมีความสุข มีกำลังใจและมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ พิษผลทางการเกษตรได้ผลดี โดยลูกหลานของชาวบ้านในหมู่บ้าน หรือบ้านใกล้เคียงที่เดินทางไปทำงานต่างถิ่นหรือต่างประเทศ จะกลับมาหาหมู่บ้านของตนเองเพื่อกลับมาเยี่ยมเยียนพ่อแม่ ญาติพี่น้อง และที่สำคัญต้องมาร่วมงานประเพณีสงกรานต์ทุกปี พร้อมนำผ้าป่ามาถวายองค์เจ้าปู่ปรางค์ภูและถวายวัด เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่ตนเองและครอบครัว ส่วนประเพณีที่เพิ่มเติมเข้ามาในประเพณีสงกรานต์แล้ว มีขบวนแห่พระพุทธรูป รำบวงสรวงองค์เจ้าปู่ปรางค์ภู ขบวนแห่ธิดาพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 จากตำบลต่าง ๆ ในอำเภอธวัชบุรี มีการประกวดธิดา พระเจ้าชัยวรมันที่ 7 การประกวด

ขบวนแห่สวยงาม การแสดงสินค้าผลผลิตงานหัตถกรรมจากหมู่บ้านใกล้เคียง การประกอบประเพณี มีการร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรภายในและภายนอกชุมชน เข้ามาร่วมในการจัดงานบุญประเพณีในช่วงของก่อนวันงาน จะมีคนในชุมชนมาร่วมกัน ตกแต่งสถานที่ทำความสะอาดร่วมกัน และเตรียมหุงหาอาหารไว้สำหรับแขกผู้ที่จะเข้ามาร่วมงาน รวมทั้งการเตรียมอาหารที่จะเอาไว้วางแก่เจ้าปู่ปรางค์กู่ มีการนิมนต์พระมาเพื่อเจริญพระพุทธมนต์ มีผู้นำในการถวายอาหารแด่พระสงฆ์ จากนั้นพ่อเจ้าหรือเฒ่าจ่าจะเป็นผู้กล่าวนำในการเลี้ยงอาหารแก่เจ้าปู่ปรางค์กู่ ซึ่งพ่อเจ้าหรือเฒ่าจ่าเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงระหว่างคนกับเจ้าปู่ปรางค์กู่ จากนั้นชาวบ้านก็จะนำน้ำอบน้ำหอม ธูปเทียนดอกไม้ เพื่อสรงเจ้าปู่ปรางค์กู่

จากการศึกษาพบว่า ประเพณีสรงเจ้าปู่ปรางค์กู่ของชาวตำบลมะอี อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ยังสอดคล้องกับบทความของ สยาม กิ่งเมืองเก่า และหอมหวาน บัวระภา (2558 : 65) ศึกษาเรื่อง อโรคยาศาล : ประเพณี พิธีกรรมความเชื่อในจังหวัดขอนแก่น กล่าวว่าพิธีสรงเจ้าปู่ปรางค์กู่ วัดประภาชัย ตำบลบัวใหญ่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีการจัดพิธีกรรมสรงเจ้าปู่ในวันเพ็ญขึ้น 15 ค่ำ เดือน 5 พิธีจะเริ่มจากตัวแทนของชุมชนหรือจ่า (ผู้ประกอบพิธีกรรม) จะทำการบอกกล่าวถึงเจ้าปู่ปรางค์กู่ และมีพิธีเข้าทรงของคนในหมู่บ้าน โดยจะอธิษฐาน หากบังโผล่สูงขึ้นไปแสดงว่าหมู่บ้านจะมีความสงบสุข หรือเรียกสวนไร่นาจะมีความอุดมสมบูรณ์

2. ประเพณีบุญเลี้ยงเจ้าปู่ปรางค์กู่ เป็นประเพณีที่จัดทำขึ้นในทุกวันพุธแรกของเดือน 6 ประเพณีบุญเลี้ยงเจ้าปู่ปรางค์กู่ พ่อเจ้าหรือเฒ่าจ่า (ผู้อาวุโสของหมู่บ้านและเป็นผู้ดำเนินการทำพิธี) จะเป็นผู้นำกำหนดวันเลี้ยงเจ้าปู่หัวด่าน ซึ่งเป็นองค์หลักปกปักษ์ขององค์ปรางค์กู่ ก่อนวันเลี้ยงชาวบ้านจะไปทำความสะอาดเจ้าปู่หัวด่าน และบริเวณรอบ ๆ ชาวบ้านจะนำเครื่องเลี้ยงมีขัน 5 เทียน 5 คู่ ดอกไม้ 5 คู่ ขัน 8 มีเทียน 8 คู่ ดอกไม้ 8 คู่ อาหารคาว ข้าว แจ่ว และอาหารที่หาได้ตามท้องถิ่น อาหารหวานผลไม้ ขนม น้ำ เหล้า หมากพลู บุหรี่ ไปที่ศาลเจ้าปู่หัวด่าน พ่อเจ้าหรือเฒ่าจ่าจะนำเซ่นไหว้เจ้าปู่หัวด่าน เมื่อเสร็จพิธีจะนำอาหารกลับไปกินที่บ้าน

ในวันรุ่งขึ้นชาวบ้านจะนำเครื่องเลี้ยง มี ขัน 5 เทียน 5 คู่ ดอกไม้ 5 คู่ ดอกไม้ธูปเทียน อาหารหวานคาว ข้าว แจ่ว และอาหารที่หาได้ตามท้องถิ่น เช่น อาหารหวาน ผลไม้ ขนม น้ำ เหล้า หมากพลู และบุหรี่ยาสูบ มาเลี้ยงเจ้าปู่ปรางค์กู่ ขอเป็นการกราบไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์และความเป็นสิริมงคล และเพื่อเป็นการเสี่ยงทายฝนฟ้าจะดีหรือไม่ดี เป็นการประกอบพิธีกรรมที่มีความหมายโดยตรงต่อระบบวิถีการเกษตร เพราะก่อนการลงทำนาทุกปีจะมีการทำอาหารเพื่อเลี้ยงเจ้าปู่ปรางค์กู่ เพราะคนในชุมชนเชื่อว่า เจ้าปู่ปรางค์กู่เป็นผู้ที่คอยดูแลปกป้องและปกปักษ์รักษาชาวบ้าน และคนในหมู่บ้านไม่ว่าเรื่องใดก็ตาม ทั้งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตแทบทั้งสิ้น ทำให้คนในชุมชนร่วมกันทำพิธีกรรมนี้ก่อนการลงทำนาทุกปี

3. ประเพณีแก้บนเจ้าปู่ปรางค์กู่ เมื่อชาวบ้านหรือนักท่องเที่ยวมาบนขออะไรไว้กับเจ้าปู่ปรางค์กู่ เช่น บนขอหวยขอโชคลาภ บนขอลูก บนขอให้คนป่วยหายดี บนขอให้ได้รับราชการ โดยร้องขอต่อเจ้าปู่ปรางค์กู่และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ให้บันดาลสิ่งที่ต้องการให้เป็นจริง หากได้ดังที่ขอก็จะมาทำพิธีแก้บน แต่ถ้าไม่ได้ตามที่ตนขอไม่ต้องแก้เชื่อกันว่าถ้าผู้ใดบนขออะไรไว้ และได้ตามที่ขอ แต่ไม่ทำพิธีแก้บนก็จะมีอันเป็นไป เช่น ประสบอุบัติเหตุ เจ็บไข้ได้ป่วยหรือมีอันเป็นไปไม่ช้า

ส่วนเครื่องเซ่นที่ต้องเตรียมนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้มาบนบานศาลกล่าว จะบอกกล่าวต่อเจ้าปู่ปรางค์กู่ ผู้แก้บนต้องจัดหาสิ่งของหรืออาหาร หรือการกระทำ ตามที่ได้บนบานเอาไว้ เช่น อาหารคาวหวาน ทำบุญกวาดน้ำ สร้างศาลให้หรือบางครั้งอาจจะเป็นการแสดงหรือรำบวงสรวง ชาวบ้านจะนิยมทำพิธีในตอนเช้าถึงเที่ยง โดยการทำพิธีจะทำผ่านหมอพรหมณ์หรือพ่อเจ้าเพื่อเป็นการแก้บนตามที่ผู้ขอบนเป็นอันเสร็จพิธี

ด้านพิธีกรรม

บทบาทของความเชื่อเรื่องปรางค์กู่ที่เป็นปัจจัยหลัก ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมนั้น จะเน้นไปเรื่องของพิธีกรรมและการเชื่อมโยงของความเชื่อ ซึ่งในแต่ละพิธีกรรมนั้นจะมีลักษณะการทำพิธีที่แตกต่างกันออกไป และมีตำนานเรื่องเล่าที่แรงหนุนเสริมความเชื่อให้มีความศรัทธาและการควบคุมทางสังคมอีกด้วย ดังนี้

1. พิธีกรรมบุญสงฆ์ จัดทุกปีงานประเพณีที่สำคัญ ตรงกับวันเพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 5 จะมีการประกอบพิธีกรรม มีการร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรภายในและภายนอกชุมชน เข้ามาร่วมในการจัดงานบุญประเพณีในช่วงของก่อนวันงาน จะมีคนในชุมชนมาร่วมกันตกแต่งสถานที่ ทำความสะอาดร่วมกันและเตรียมหุงหาอาหารไว้ให้กับแขกผู้ที่จะเข้ามาร่วมงาน รวมทั้งการเตรียมอาหารที่จะเอาไว้วางแก่เจ้าปู่ปรางค์กู่ ซึ่งคนในชุมชนที่เป็นแม่บ้านจะเข้ามาทำอาหารภายในวัดและผู้ชายจะช่วยในเรื่องของการจัดสถานที่ เวที ตกแต่งโดยรอบให้ดูสวยงาม ส่วนในวันงานที่ตรงกับวันเพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 5 นั้น ตอนเช้าจะมีการแห่ขบวนของชาวบ้านในชุมชนร่วมกัน โดยภายในขบวนนั้นจะมีอาหาร นางรำ กลองยาว ที่เป็นการแสดงต่าง ๆ

พ่อเจ้าหรือแม่เจ้า (ผู้ประกอบพิธีกรรม) จะเป็นผู้นำทางพิธีการต่างๆ ในเรื่องของการบอกกล่าวเป็นผู้นำ ในการบอกกล่าวองค์เจ้าปู่ปรางค์กู่ว่าจะมีการทำพิธีสงฆ์ โดยมีคำบอกกล่าว ดังนี้

เริ่มต้นกล่าวบท อมินา สักกาเรนะ /พุทัง อภิภูชะยามะ /หรือปูชะมะ) อมินา สักกาเรนะ /ธัมมัง อภิภูชะยามะ /หรือ ปูชะมะ) อมินา สักกาเรนะ /สังฆัง อภิภูชะยามะ /หรือ ปูชะมะ)

บทบทนะโม นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทฺธัสสะ /นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทฺธัสสะ /นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทฺธัสสะ/

บทสัคเค สัคเค กามะ จะ รูปเป คิริสิขะระตะญฺเฏ จันตะลิกเข วิมานะ ที่เป รัฏฺฐะ จะ คามะ ตะระุณะคะหะเน เคหะ วัตถุมหิ เขตเต ภูมมา จายันตุ เทวา ชะละณะละวิสะเม ยักกะคันธัพพะนาคา ติฏฐันตา สันติเก ยัง มุนีวะระจะจะนัง สาธะโว เม สุนันตุฯ ธัมมัสสะวะนะกาโล อะยัมภะทันตา ธัมมัสสะวะนะกาโล อะยัม ภะทันตา ธัมมัสสะวะนะกาโล อะยัมภะทันตาฯ

คำกล่าว ... “สาธุเด้อ เจ้าปู่ปรางค์กู่ ผู้ข้าขออนุญาตบาทคำ (ระบุชื่อตนเอง ชื่อบ้าน มาจากจังหวัดใด) ผู้ข้าได้นิมนต์คำเล่าลือไปทอดผู้ข้า บัดนี้ผู้ข้าได้นำดอกไม้ธูปเทียน น้ำอบน้ำหอม มาสร้งเจ้าปู่ปรางค์กู่เพื่อได้เพ็งบารมีเจ้าปู่ปรางค์กู่ขอให้ผู้ข้าอยู่เย็นเป็นสุข...” แล้วนำน้ำอบน้ำหอมเข้าไปสร้งองค์เจ้าปู่ปรางค์กู่ทุกองค์ ในปรางค์กู่ เสร็จแล้วนำที่สร้งลงองค์เจ้าปู่ปรางค์กู่ให้เอามือไปสัมผัส แล้วนำมาประพรมบนศีรษะหรือตามตัว เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่ตนเอง หรือชาวบ้านจะพากันตักน้ำที่ทางวัดจัดรองไว้จากการสร้งกู่ ซึ่งชาวบ้านถือว่าเป็นน้ำพระพุทธมนต์อันศักดิ์สิทธิ์ นำกลับไปฝากลูกหลานหรือญาติ พี่น้องที่ไม่ได้มาร่วมงานพิธีสงฆ์

2. พิธีกรรมบุญเลี้ยงเจ้าปู่ปรางค์กู่ จะเป็นการนำอาหารถวายเจ้าปู่ปรางค์กู่ จะทำในเดือน 6 ทุกวันพุธแรกของเดือน นิยมเลี้ยงในวันพุธ โดยมีความเชื่อว่าจะมีความขลังและศักดิ์สิทธิ์มาก เป็นการประกอบพิธีกรรมที่มีความหมายโดยตรงต่อระบบวิถีการเกษตร เพราะก่อนการลงทำนาทุกปีจะมีการทำอาหารเพื่อเลี้ยงพ่ออย่างกู่ เพราะคนในชุมชนเชื่อว่าพ่ออย่างกู่เป็นผู้ที่คอยดูแลคนในหมู่บ้านไม่ว่าเรื่องใดก็ตาม ทั้งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตแทบทั้งสิ้น ทำให้คนในชุมชนร่วมกันว่าต้องมีการทำพิธีกรรมนี้ก่อนการลงทำนาทุกปี โดยลักษณะของพิธีกรรมนี้ จะมีความเรียบง่ายไม่ใหญ่โตเท่าพิธีสงฆ์ที่จัดขึ้นทุกปี

3. พิธีกรรมแก้บนเจ้าปู่ปรางค์กู่ พิธีกรรมนี้เป็นพิธีกรรมที่ไม่สามารถระบุวันเวลาที่ชัดเจนได้ เพราะขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ที่จะมาแก้บน แต่เวลาในการทำกรณนั้นต้องเป็นเช้าก่อน 9.00 น. เท่านั้น โดยพ่อเจ้าหรือแม่เจ้า (ผู้ประกอบพิธีกรรม) จะเป็นผู้นำในการกล่าวแก้บน หรือการประกอบพิธีกรรมของผู้ที่จะมาแก้บน แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้ในการถวายของแก้บนนั้นคือเป็นสิ่งของถวายหลักในการประกอบพิธีกรรมแก้บน ส่วนเครื่องเซ่นที่ต้องเตรียมนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้มาบนบานศาลกล่าวจะบอกกล่าวต่อเจ้าปู่ปรางค์กู่ ผู้แก้บนต้องจัดหาสิ่งของ หรืออาหาร หรือการกระทำตามที่ไดบนบานเอาไว้

เริ่มต้นกล่าวบท อมินา สักกาเรนะ /พุทัง อภิภูชะยามะ /หรือ ปูชะมะ) อมินา สักกาเรนะ /ธัมมัง อภิภูชะยามะ /หรือ ปูชะมะ) อมินา สักกาเรนะ /สังฆัง อภิภูชะยามะ /หรือ ปูชะมะ)

บทบทนะโม นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทฺธัสสะ /นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทฺธัสสะ /นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทฺธัสสะ/

บทสัศเค สักเค กาเม จะ รูปเป คิริสิชะระตะณู จันตะลิกเข วิมานะ ทีเป รัฏฐะ จะ คาเม ตะระนะกะหะเน เคหะ
วัตถุมหิ เขตเต ภูมมา จายันตุ เทวา ชะละณะละวิสะเม ยักกะคันธัพพะนาคา ติฏฐันตา สันติเกยัง มุนิวะระจะจะนัง สาธะโว เม
สฺถันตฺตา อัมมัสสะวะนะกาโล อะยัมภะทันตา อัมมัสสะวะนะกาโล อะยัม ภะทันตา อัมมัสสะวะนะกาโล อะยัมภะทันตา

คำกล่าว ...“สาธุเด้อ เทพเจ้าเหล่าเทวดา เจ้าทั้งหลายที่รักษาวัดวาอารามปรารงค์ ณ ที่นี้ ตลอดทั้งเทพเจ้าเหล่า
เทวดาที่รักษาโบราณปรารงค์ที่สถิตอยู่ที่นี่ ในมือนี้นี้ (ระบุชื่อตนเอง) ได้มาไหว้บวงสรวงได้นำเครื่องสังเวยที่ผู้ข้าได้ขนาน
สานกล่าวไว้แต่กึ่งแต่ก่อน ผู้ข้าจำปัสสิม บัดนี้ผู้ข้าได้สมความมุ่งมาดปรารถนาผู้ข้าแล้ว ขออัญเชิญเจ้าปูปรารงค์ออกไปรับเครื่อง
สังเวยข้างนอกปรารงค์ ที่ผู้ข้าจัดเตรียมไว้แล้วแล้ว”... จากนั้นจตุรปูชิตเห็นปักบนเครื่องสังเวย จำนวน 9 ดอก

บทสรุป

จากการศึกษาเจ้าปูปรารงค์ : ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี และพิธีกรรม ตำบลมะฮี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ด้านคติความเชื่อ คติความเชื่อที่มีต่อเจ้าปูปรารงค์ของชาวอำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งของ
ของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ในสมัยดั้งเดิมยังมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีน้อย จึงเชื่อว่าเป็นไปของ
ชีวิตและสรรพสิ่งทั้งหลาย ล้วนเป็นการบันดาลมาจากผีและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ โดยเฉพาะปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่น พายุ ฟ้าผ่า
อุทกภัย วาตภัยและแผ่นดินไหว เป็นต้น มนุษย์ตกใจกลัว เพราะไม่รู้กฎเกณฑ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้มนุษย์เชื่อว่าผี และ
สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายเหล่านั้นล้วนมีฤทธิ์เดชอำนาจ สามารถบันดาลให้เกิดความดีและความร้ายแก่มนุษย์ เมื่อมนุษย์ไม่สามารถ
ต่อสู้ด้วยกำลังได้ จึงยอมอยู่ใต้อำนาจของสิ่งศักดิ์สิทธิ์เหล่านั้น ทำให้มนุษย์มีความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ อีกทั้งได้แสวงหาวิธีการ
ที่จะแสดงออกถึงความเคารพบูชาด้วยการเซ่นไหว้ เพื่อการแสดงความอ่อนน้อมภักดี ยอมรับอำนาจเหนือมนุษย์ และยอม
อยู่ภายใต้อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความอบอุ่นทางจิตใจ การดำเนินชีวิตของมนุษย์จึงมีความผูกพันกับความเชื่อ
มาตั้งแต่อดีตมาบรรพ์

2. ด้านวัฒนธรรมประเพณี ประเพณีสงฆ์เจ้าปูปรารงค์ ประเพณีบุญเลี้ยงเจ้าปูปรารงค์ และประเพณีแก้บน
เจ้าปูปรารงค์ เป็นประเพณีที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าปูปรารงค์กับชุมชน รวมทั้งอโรคยาศาลของพระเจ้า
ชัยวรمانที่ 7 ซึ่งตั้งตระหง่านอยู่ในชุมชน ทำให้เกิดความเชื่อความศรัทธา สำนึกในความศักดิ์สิทธิ์ของเจ้าปูปรารงค์ เกิดความรัก
และหวงแหน อนุรักษ์โบราณสถานคู่บ้านคู่เมืองของชาวอำเภอรวิชัย ให้คงอยู่ทั้งกายภาพและจิตวิญญาณ จนชุมชนเกิด
ความเคารพยำเกรงไม่กล้าที่จะทำสิ่งที่ไม่ดี โดยเชื่อว่าใครที่ลบหลู่เจ้าปูปรารงค์นั้น จะมีอันเป็นไปไม่ช้าก็เร็ว เท่ากับว่าเป็น
การช่วยอนุรักษ์โบราณสถานอโรคยาศาลให้คงอยู่กับชุมชนต่อไป เป็นการต่อลมหายใจให้อโรคยาศาล ได้ทำหน้าที่เป็นสิ่งที่
ยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวบ้านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

3. ด้านพิธีกรรม การประกอบพิธีกรรมสงฆ์ จะมีการสงฆ์เจ้าปูปรารงค์ ประเพณีบุญเลี้ยงเจ้าปูปรารงค์
และประเพณีแก้บนเจ้าปูปรารงค์ เพื่อเป็นการประกอบพิธีบอกกล่าวสิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านคู่เมือง เป็นการเคารพยำเกรงเจ้าปูปรารงค์
โดยการนำเอาอาหาร ทั้งคาวหวานมาถวายเจ้าปูปรารงค์ เป็นพิธีกรรมที่บ่งบอกถึงการเคารพสักการะ และการขอโทษจากสิ่ง
ที่คนในชุมชนได้ล่วงเกินไปต่ออย่างรู้ ในความหมายโดยนัยยะของพิธีกรรมนี้ เปรียบเสมือนการที่ทำให้คนในชุมชนหลอมรวม
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานร่วมกันและยังเป็นการปลูกฝังเรื่องของความเชื่อปรารงค์ ให้กับคนในชุมชนและผู้ที่มา
เข้าร่วมในการประกอบพิธีกรรมนี้ โดยอดีตแล้วชาวบ้านจะเป็นผู้ดำเนินการจัดการเองทุกอย่าง ทั้งในเรื่องของการจัดสถานที่
การทำอาหารเพื่อเลี้ยงถวาย ส่วนในเรื่องพิธีกรรมการบอกกล่าวต่าง ๆ จะเป็นหน้าที่ของพ่อเจ้าหรือเฒ่าเจ้า (ผู้ประกอบพิธีกรรม)
ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคนในชุมชนให้มาทำพิธีกรรมต่าง ๆ และสืบทอดต่อกันมา

จากข้อมูลข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การศึกษาเจ้าปูปรารงค์ : ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี และพิธีกรรม ตำบลมะฮี
อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยบทบาทของปรารงค์ที่สำคัญทำให้เห็นได้ว่า ปรารงค์จะมีส่วนช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับ

คนในชุมชนในเรื่องของกระบวนการผลิตการเกษตร และการสร้างความศรัทธาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้กับคนในสังคม ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงยังเป็นศูนย์กลางของการรวมกลุ่มของผู้คน ที่เชื่อในเรื่องของความเชื่อปรางค์กู ทำให้เห็นถึงภาพของระบบความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับปรางค์กูที่บ่งบอกถึงความเป็นสังคมอีสานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ บุญยงค์ เกศเทศ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ผู้คนส่วนใหญ่ในถิ่นอุษาคเนย์ยังคงเชื่อถือศรัทธาผีกันอย่างจริงจังและมั่นคง สามารถสืบสานมรดกความเชื่อจากบรรพชนอย่างแน่นแฟ้น แม้ว่าผีบางตนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นตัวตนก็ตาม แต่ศรัทธาความเชื่อที่ได้สั่งสมสืบทอดกันมายาวนานนั้น ยังคงความขลังและศักดิ์สิทธิ์อยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการทำพิธีกรรมอันวอนขอความเมตตาหรือไม่ก็บวงสรวง บัตรพลี เช่นสังวैया แก่เหล่าภูตผี วิญญาณทั้งหลายให้ช่วยขจัดปัดเป่าความเจ็บป่วย หรือทุกข์ยากเหล่านั้นให้หมดสิ้นไปตลอดจนอำนวยความสะดวกทางเกษตรกรรมให้ได้ผลผลิตดี เนื่องจากคนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกสิกรรมเพาะปลูกเป็นปัจจัยหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของกิ่งแก้ว อรรถการ (2534) กล่าวว่าพิธีกรรมเป็นวัฒนธรรมที่คนไทยในสังคม ได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงทางจิตใจเมื่อประกอบพิธีกรรมใดไปแล้ว ผู้ประกอบพิธีกรรมนั้นย่อมมีความสบายใจ และมีความหวังในชีวิต เพราะเชื่อว่าพิธีกรรมต้องนำไปสู่ผลที่คาดหวังไว้

คติความเชื่อเรื่องปรางค์กูที่ส่งต่อผลการดำรงชีวิตของคนในสังคมนั้น ปรางค์กูมีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีการผลิตของคนอีสาน และมีนัยยะในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติ ซึ่งปรางค์กูจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือและควบคุมทางสังคม อีกทั้งเป็นหนึ่งในระบบวิถีการผลิตซึ่งความเชื่อในด้านนี้นั้นเกิดจากการที่คนในสังคมให้การยอมรับปรางค์กูเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจ เชื่อมมันให้กับคนในชุมชนก่อนการจะทำภารกิจ หรือกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ให้เกิดผลสำเร็จตามความเชื่อตั้งแต่นั้น ปรางค์กูเป็นสถานที่ไว้สำหรับนักเดินทาง หรือสถานอโรคยาศาล (โรงพยาบาล) ซึ่งเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกให้กับคนที่เดินทางผ่านไปมาเมืองต่าง ๆ และยังช่วยรักษาโรคร้ายที่ได้รับจากการเดินทาง สังเกตได้โดยรอบปรางค์กูจะเห็นถึงสถานที่พักพิง แหล่งน้ำ แหล่งอาหารที่อุดมสมบูรณ์ ประกอบกับสถานที่ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และเป็นทางผ่านไปมาเมืองต่าง ๆ ปรางค์กูจึงนับว่าเป็นสถานที่ที่ช่วยเหลือผู้คนในสังคม จากอดีตจนถึงปัจจุบัน และมีความเกี่ยวข้องกับศาสนา พิธีกรรมและความเชื่อของคนในสังคมอีกด้วย ถึงแม้ว่ายุคสมัยจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ปรางค์กูก็ยังเป็นสถานที่ที่ช่วยเหลือผู้คนในสังคม ไม่ว่าด้านใดก็ตามหนึ่ง ถึงแม้ว่าสภาพการณ์ทางสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปก็ตามแต่ บทบาทของปรางค์กูยังคงดำรงอยู่ในสังคม เพราะสังคมยังมีการให้การยอมรับและระบบคุณค่าร่วมกันของคนในสังคมต่อปรางค์กู

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว อรรถการ. (2534). *ไทยคดีศึกษา : อารยธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญยงค์ เกศเทศ. (ม.ป.ป). *ผีวิถีคน ความเชื่อและการพึ่งพาระหว่างคนกับผี*. มหาสารคาม: กากะเยียสำนักพิมพ์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2560). *พระเจ้าชัยวรมันที่ 7*. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2560. ได้จาก https://th.wikipedia.org/wiki/วิษณุตา_ทองแดง_และคณะ.
- วิษณุตา ทองแดง และคณะ. (2547). อโรคยาศาล โรงพยาบาลขอนแก่นในมุมมองชาวบ้าน. *วารสารเมืองโบราณ*, 30(3), 75-99.
- สยาม กิ่งเมืองเก่า และหอมหวาน บัวระภา. (2558). *อโรคยาศาล : ประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อในจังหวัดขอนแก่น*. วารสารวิถีสังคมมนุษย์, 3(1), 56-78.
- สันติ ทิพนาน. (2558). *ปรากฏการณ์ทางสังคมและกลวิธีการนำเสนอเรื่องสั้นในนิตยสารรายสัปดาห์ ปีพุทธศักราช 2555*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2538). *วัฒนธรรม ศาสนา และชาติพันธุ์ : วิเคราะห์สังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู

Instructional Leadership of Teachers

จิรวดี ทวีโชติ *

วลีนิกา ฉลากบาง **

บทคัดย่อ

ปัญหาการจัดการเรียนรู้มีหลายปัญหา ทั้งปัญหาที่เกิดจากนักเรียน ได้แก่ ปัญหาด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังมีปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้สอน ทั้งความพร้อมในการสอน ความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอน การทดลองใช้นวัตกรรม หรือรูปแบบการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การเรียนการสอน เป็นต้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถในการสอน ด้านความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ครูที่มีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้จะต้องคิดและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในโรงเรียน และในชุมชน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทและตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้บริหารชั้นเรียนด้วยประสบการณ์อันชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู ครู

Abstract

Several challenges had been recognized in the implementation of instructional management. The few examples were student-related issues concerning cognitive domain, affective domain and psychomotor domain, teacher-related issues on readiness to teach, knowledge, teaching techniques, instructional technology skills, instructional innovation or teaching model application, and assessment and evaluation. To address these challenges, teachers were expected to possess instructional leadership, which comprised certain behaviors that could be divided into 5 factors, namely instructional skill and ability, the understanding and ability in curriculum development, evaluation and assessment, self-and-peer-teacher development and transformational leadership. Teachers with instructional leadership needed to create and initiate positive changes in schools and communities, conduct their duties in accordance with their role and profession, strive towards self-improvement to tackle with rapid changes and be an experienced classroom manager, which would enable teachers to provide efficient learning activities that would eventually lead to better educational improvement.

Keywords : Leadership, Teachers' Instructional Leadership, Teachers

* นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติหมวด 5 เกี่ยวกับ หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคน ได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวาระหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบ ต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 : 14) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติใน หมวดที่ 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 18)

ปัญหาการจัดการเรียนรู้มีอยู่หลายปัญหา เช่น ปัญหาที่เกิดจากนักเรียน ได้แก่ ปัญหาด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เช่น ความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียนหรือรายวิชา ต่าง ๆ ความรับผิดชอบ วินัยในการเรียน รูปแบบการเรียน ความถนัด ตลอดจนทักษะในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้สอน เช่น ความพร้อมในการสอน ความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน ทักษะการใช้ เทคโนโลยีในการสอน การทดลองใช้นวัตกรรมหรือรูปแบบการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน เป็นต้น ดังนั้น เพื่อการแก้ปัญหา ครูจำเป็นต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ความสำเร็จในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จึงขึ้นอยู่กับ “ความสอดคล้อง” (Congruence) ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะต้องช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกัน สามารถทำงานอย่างสอดคล้องกัน อย่างมีเป้าหมาย เพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยเฉพาะการทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่พึงประสงค์ (เฉลิมลาภ ทองอาจ, 2555 : 3-5)

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ และมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระดับสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้มี คุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ จัดการเรียนรู้ นอกจากคุณลักษณะข้างต้นครูที่ดีจำเป็นที่จะต้องมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเรียนรู้ (อนันดา ชาวนา, 2556 : 4-5) ดังทัศนะของ นิตยา พรหมพินิจ (2558 : 2) ที่ว่าครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่ง ในการที่จะดำเนิน กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็น การกิจที่สำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การสอน โดยปกติการสอนเป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่าง “ศาสตร์และศิลป์” ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบทางจิตพิสัย และบางส่วนต้องอาศัยข้อมูลทางวัตถุพิสัย (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553 : 2)

ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู จะทำให้ครูต้องคิดและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในโรงเรียน และในชุมชน ครูต้องพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถด้านการวิจัย ครูจึงจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2549 : 5-6) สอดคล้องกับจิตติมา ไชยมหา (2556 : 32) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ครูจะต้อง มีภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเรียนรู้เพราะครูที่มีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ บทบาทและตำแหน่ง หน้าที่การงานของตน และจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเป็นผู้บริหารชั้นเรียนด้วยประสบการณ์ อันชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ และเป็นครูผู้นำแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู

ความหมายของภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของคำที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู ไว้ดังนี้

จิตติมา ไชยมหา (2556 : 18) ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่มีการจัดการเรียนรู้ โดยการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการใช้ประสบการณ์การฝึกฝน ให้สามารถนำตนเองและผู้อื่นสู่เป้าหมาย และมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

อนัตตา ชาวนา (2556 : 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ครูผู้สอนแสดงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถชี้นำผู้อื่น ด้วยการใช้ภาวะผู้นำและทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ศิริพร กุลสานต์ (2557 : 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ครูได้แสดงตามบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลเป็นที่ยอมรับของครูคนอื่น มีส่วนร่วมและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน

Leithwood (2003 อ้างถึงใน ศิริพร กุลสานต์, 2557 : 39) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน หรือการมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมเด่นชัดเป็นผู้นำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายและเป็นแบบอย่างให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งเพื่อนครู และคนในชุมชนยอมรับและยกย่อง

คุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้

ภาวะผู้นำครู เป็นกระบวนการที่ครูใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครูในด้านคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Other Characteristics) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานปฏิบัติได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ จากความสำคัญ of ครูดังกล่าวข้างต้น ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้การปรับกระบวนการทัศน์ ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากการบอกความรู้ การจำความรู้สู่การเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 108-109) กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้

และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 4) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร 5) จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน 7) ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติวิชา และพัฒนาการของผู้เรียน 8) นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียนตลอดจนปรับปรุงการจัดการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ และ 9) ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของครูผู้สอนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 5) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน 7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการสอนซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550 : 42) กล่าวว่าในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เห็นได้จากการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leaders) ชัดเจนขึ้น เช่น บทบาทการเป็นที่เลี้ยง (Mentors) ให้กับครูใหม่ บทบาทผู้นำทีมงาน (Team Leaders) การเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาแก่บุคลากรต่าง ๆ (Staff Development Providers) เป็นต้น จากการกำหนดบทบาทผู้นำของครู ดังกล่าวนี้นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีการกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้น และเพียงพอที่จะดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จ ส่วนชาญชัย อาจิณสมจาร (2550 : 49) กล่าวว่า ครูควรมีลักษณะและพฤติกรรมในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้ 1) กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนให้รู้จักการแสวงหาความรู้ด้านตนเอง 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) เป็นผู้มีส่วนร่วม 5) แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก 6) กล้าตัดสินใจ และ 7) ยอมรับและเห็นความสำคัญ ประโยชน์และความต้องการของผู้เรียน เป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) กล่าวถึงบทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียน ในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ดังนี้ 1) เป็นผู้จัดการ (Manager) เป็นผู้กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนทุกคนที่ส่วนร่วมทำกิจกรรม เป็นผู้มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการให้ทุกคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจ 2) เป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม (An Active Anticipant) เข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่มจริง ๆ พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นหรือเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม 3) เป็นผู้ช่วยเหลือและแหล่งวิทยาการ (Helper and Resource) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) เป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and Encourager) ช่วยสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์หรือให้คำแนะนำที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ เข้าร่วมกิจกรรม หรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และ 5) เป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) คอยติดตามตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน ซึ่งอาจกระทำได้ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ ว่าครูจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีกิริยาวาจาที่เหมาะสม 2) อารมณ์ดีมีเมตตา 3) ใช้ภาษาแจ่มชัด 4) จัดความ
 ลำเอียง 5) หลีกเลี่ยงการตำหนิ 6) หมั่นคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) อารมณ์ขันแทรกสร้าง 8) สร้างสัมพันธ์อันดีมิตร 9) ติดตาม
 ทันโลกเสมอ 10) คำนึงให้เจตนาความสามารถเด็ก

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) นำเกม เพลง มาใช้ 2) เล่นนิทานสนุก 3) ปลุกใจให้หมั่นคิด 4) ไม่เกาะติด
 ในห้องเรียน 5) ผลัดเปลี่ยนเวียนรายงาน 6) บูรณาการทุกวิชา 7) สรรหาสื่อหลากหลาย 8) เลิกบรรยายให้ปฏิบัติ 9) จัดตามหลัก
 Child-Centered

จากทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าคุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมของครู
 ที่มีคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วย
 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม
 มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ
 ผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น 1) อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550 : 84) 2) กษมา วรวรรณ
 ณ อยู่ยง (2550 : 39-41) 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 50) 4) อาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554 : 20)
 5) วิฑิตมา ไชยมหา (2556 : 17) 6) จารุกัทร บุญส่ง (2556 : 172-174) 7) รัชฎาพร พิมพิชัย (2556 : 200) 8) รังสรรค์ สุธารมย์
 (2556 : 16) 9) อนันดา ขาวนา (2556 : 15-16) 10) ศิริพร กุลสานต์ (2557 : 11) และ 11) Krug (1992 อ้างถึงใน ศิริพร กุลสานต์,
 2557 : 48-49) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู เป็น 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย
 78 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในการสอน หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมด้านการมีความรู้
 ความสามารถในการใช้สื่อ และแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลายรวมทั้งการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นผู้เรียน
 เป็นสำคัญ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาการที่สอนอยู่เสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และจัดบรรยากาศ
 ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลาย 2) การจัดการ
 เรียนรู้ด้วยวิธีสอนที่หลากหลาย 3) การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาที่สอน 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 5) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และ 6) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
 ครูใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับบทเรียน ครูใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้เหมาะสมกับวัยและระดับชั้น ครูคำนึงถึง
 ความปลอดภัยในการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ทุกครั้ง ครูมีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูอธิบายขั้นตอนการใช้สื่อ
 และแหล่งการเรียนรู้อย่างชัดเจนทุกครั้ง ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูออกแบบกิจกรรม
 การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย และพัฒนาการของนักเรียน ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ครูออกแบบการวัด
 และประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและพัฒนาการของนักเรียน ครูแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาที่สอน
 ครูเตรียมการสอนล่วงหน้าทุกครั้ง ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสะท้อนปัญหาการจัด
 การเรียนการสอน ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกการคิดและลงมือปฏิบัติจริง ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดตามความเหมาะสม
 ของผู้เรียน ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับ
 ความต้องการและความสามารถ ครูมีการเสริมแรงแก่นักเรียนในการจัดการเรียนรู้ ครูฝึกให้นักเรียนรู้จักการวางแผนตนเอง
 ครูกระตุ้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัดและความสนใจ ครูมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
 ครูจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ครูมีการสร้างวินัยในชั้นเรียน ครูส่งเสริมการวางแผนการ

ทำงานร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน ครูจัดบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรม การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและประเมินผลหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวิเคราะห์หลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร และ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ครูเข้าใจขอบข่ายของรายวิชาที่สอน ครูเข้าใจความสำคัญของรายวิชาที่สอน ครูเข้าใจโครงสร้างของหลักสูตร ครูมีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตร ครูมีความเข้าใจการสร้างหลักสูตร ครูเข้าใจวิธีการประเมินผลหลักสูตร ครูประเมินผลหลักสูตรตามสภาพจริง ครูประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ครูมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลหลักสูตรอย่างชัดเจน ครูมีการวางแผนในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นระบบ ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ หลักสูตรครูมีการประเมินผลหลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป และครูมีการกำกับ นิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรม การมีความรู้ความสามารถ ในการวัดและประเมินผล สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลครอบคลุมผลการเรียนรู้ทุกด้าน สร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้วัดผลด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน และนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้ในการหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาต่อไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การออกแบบการวัดและประเมินผลครอบคลุมทุกด้าน 2) การสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล และ 3) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ครูออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผล ครูจัดการประเมินผลที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ครูมีการกำหนดเป้าหมายการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน ครูวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดและประเมินผล ครูตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลก่อนเก็บข้อมูล ครูสร้างเครื่องมือด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ ครูจัดการวัดและประเมินผลนักเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูจัดการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย และครูจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู และเพื่อนร่วมอาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 2) การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และ 3) การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ครูแนะนำและให้คำปรึกษาเพื่อนครู ในการทำงานอยู่เสมอ ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู ครูนิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่เพื่อนครู ครูช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนครูในการพัฒนาตนเอง ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ครูมีความรู้สึกังคง สามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ครูมีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ ครูกระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดของเพื่อนครูให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพครู ครูช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนครู ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ครูมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของเพื่อนครู และครูสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู

องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรม การมีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 3) การมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาโรงเรียนประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ครูเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ครูได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูในการทำงานเป็นอย่างดี ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมเพื่อนครูให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ครูเป็นบุคคลที่เพื่อนครูยอมรับให้เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ครูได้รับรางวัลและคำชมเชยจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กับเพื่อนครู ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ครูมีการยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ครูกระตุ้น จูงใจเพื่อนครูให้มีการเรียนรู้ และให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน และโรงเรียนและครูมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน

สรุป

ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเด่นชัดของครูในการเป็นผู้นำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลายรวมทั้งการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาการที่สอนอยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและประเมินผลหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล สามารถออกแบบการวัดและประเมินผล ครอบคลุมผลการเรียนรู้ทุกด้าน สร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้วัดผลด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จัดการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน และนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาต่อไป มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและเพื่อนร่วมอาชีพ มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ พิธีเปิดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ได้รับรางวัล “ครูดีในดวงใจ”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จารุภัทร บุญส่ง.(2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิมลาภ ทองอาจ. (2555). การสอนอย่างเป็นกระบวนการ. วารสารวิชาการ, 15, 3-5.
- ชาญชัย อาจิณมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- จิตติมา ไชยมหา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นิตยา พรหมพินิจ. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. ดุษฎีนิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2549). *การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน รายงานการสัมมนาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นต์ติ้งเฮ้าส์.
- รังสรรค์ สุหารมย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชฎาพร พิมพ์พิชัย. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก วันที่ 24 สิงหาคม 2550.
- _____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2542.
- ศิริพร กุลสานต์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *เรียนรู้...บูรณาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อนันตา ขาวนา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 11*. ดุษฎีนิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



หลักเกณฑ์การเสนอบทความ เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือในการเขียนบทความสำหรับผู้ที่มีความประสงค์ในการส่งบทความเข้าร่วมตีพิมพ์ลงวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยจะกำหนดทั้งรูปแบบและแนวทางในการพิมพ์บทความ ซึ่งจะใช้ในการจัดทำวารสารในรูปแบบเล่ม ดังนั้น เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพและเพื่อให้การจัดทำเอกสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้ส่งบทความควรพิมพ์บทความตามรูปแบบและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของวารสาร

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการ บทความทั่วไป บทวิจารณ์หนังสือ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการของนักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตศึกษา โดยมีขอบเขตเนื้อหาในสาขาภาษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป การตลาด นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม ส่งเสริมการเกษตร สิ่งแวดล้อม ศิลปกรรม สารสนเทศศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมสหวิทยาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.2 ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วย บทความวิชาการ/บทความปริทัศน์ บทความวิจัย

1.3 ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน วิทยาศาสตร์ และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.4 กำหนดพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม)

2. นโยบายการพิจารณาการรับบทความ

2.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

2.2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎี หรือเชิงปฏิบัติ โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน ขึ้นไปตอบบทความและเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.3 กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไข เพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

2.4 กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์

2.5 การยอมรับเรื่องที่ตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหา หรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

3. รูปแบบการเขียนบทความผลงานวิจัยฉบับเต็ม (Full Paper)

3.1 การเตรียมต้นฉบับ จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ มีรายละเอียดดังนี้

1) ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาดเอ 4 ($8\frac{1}{4} \times 11\frac{3}{4}$ นิ้ว = 21×29.7 ซม.) เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.18 เซนติเมตร ด้านล่าง ขวามือ และซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร

2) **เค้าโครงหน้ากระดาษ** ระยะขอบบน ขนาด 3.18 ซม. ระยะขอบซ้าย ขวา ล่าง ขนาด 2.5 ซม.

3) **ตำแหน่งของแท็บหยุด** ตั้งค่าเริ่มต้นที่ 1.5 เซนติเมตร และตั้งเพิ่มขึ้นทีละ 0.5 เซนติเมตร

3.2 **รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง** ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ระยะระหว่างบรรทัดเป็นแบบบรรทัดเดี่ยว (Single Space) โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

1) **ชื่อเรื่อง** (ภาษาไทย) ขนาด 18 Point ชนิดตัวอักษรตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

2) **ชื่อเรื่อง** (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 Point ชนิดตัวอักษรตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

3) **ชื่อผู้เขียน*** เว้น 1 บรรทัด ขนาด 12 Point ชนิดตัวอักษรหนาแบบเอียง ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้ายใต้ชื่อเรื่อง

4) **ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้วิจัยร่วม**** ขนาด 12 Point ชนิดตัวอักษรหนาแบบเอียง ชิดขอบกระดาษซ้าย ใต้ชื่อผู้เขียน/ผู้วิจัยคนที่ 1 ตามลำดับ

5) **หัวข้อใหญ่ในบทความ** ขนาด 14 ชนิดตัวอักษรหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย ก่อนขึ้นหัวข้อต่อไป เว้น 1 บรรทัด จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และจัดย่อหน้าเป็นแบบกระจายแบบไทย

6) **หัวข้อย่อย** เว้นระยะห่างตามลำดับของแท็บหยุด ขนาด 16 Point ชนิดตัวอักษรตัวปกติ

7) **การอ้างอิงในเนื้อหา ให้จัดพิมพ์ดังนี้**

7.1 การเขียนอ้างอิงโดยระบุ ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ของเอกสาร ไว้หน้าข้อความเพื่อบอกแหล่งที่มา

7.1.1 ภาษาไทย

ชื่อ สกุล (พ.ศ. : หน้าที่)

7.1.2 ภาษาอังกฤษ

นามสกุล, อักษรตัวแรกของชื่อนั้น. อักษรตัวแรกของชื่อกกลาง. (ค.ศ. : หน้าที่)

7.2 การเขียนอ้างอิงโดยระบุ ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ของเอกสาร ไว้หลังข้อความเพื่อบอกแหล่งที่มา

7.2.1 ภาษาไทย

(ชื่อ สกุล, พ.ศ. : หน้าที่)

7.2.2 ภาษาอังกฤษ

(นามสกุล, อักษรตัวแรกของชื่อนั้น. อักษรตัวแรกของชื่อกกลาง, ค.ศ. : หน้าที่)

8) **ท้ายกระดาษ** ประกอบด้วย

* นักศึกษาหลักสูตร... สาขาวิชา... สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 Point ชนิดตัวอักษรธรรมดาแบบเอียง ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

** ตำแหน่งทางวิชาการประจำ/พิเศษ อาจารย์ประจำหลักสูตร.... สาขาวิชา...สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 Point ชนิดตัวอักษรธรรมดาแบบเอียง ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

3.3 **จำนวนหน้า** ต้นฉบับควรมีความยาวไม่เกิน 10 หน้า

4. **การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ**

เนื้อหา ภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน เนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

4.1 **ชื่อเรื่อง** ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

4.2 **ชื่อผู้เขียน** เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

4.3 บทคัดย่อ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษา

4.4 คำสำคัญ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย แต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (comma)

4.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าวๆ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการวิจัยนั้นด้วย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

4.6 วัตถุประสงค์ ใช้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

4.7 วิธีดำเนินการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีหัวข้อดังนี้

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กล่าวถึงกลุ่มประชากร วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

4.8 สรุปผล สรุปผลที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตารางกราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบตารางด้านซ้ายและขวา หัวตารางเป็นแบบธรรมดาไม่มีการระบายสี และขีดเส้นคู่ กรณีตารางยังไม่สิ้นสุดให้ขีดด้วยเส้นเดี่ยว และเมื่อสิ้นสุดตารางให้ขีดด้วยเส้นคู่ ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตารางสำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพ ขาวดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายใต้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

4.9 อภิปรายผล การอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

4.10 ข้อเสนอแนะ

- 1) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
- 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.11 เอกสารอ้างอิง เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศหากผู้เขียนมีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ and others

5. บทความวิชาการ

- 5.1 ชื่อเรื่อง
- 5.2 ผู้แต่ง
- 5.3 บทคัดย่อ
- 5.4 คำสำคัญ
- 5.5 บทนำ
- 5.6 เนื้อหา
- 5.7 บทสรุป
- 5.8 เอกสารอ้างอิง

6. บทความทั่วไป

- 6.1 ชื่อเรื่อง
- 6.2 ผู้แต่ง
- 6.4 คำสำคัญ
- 6.5 บทนำ
- 6.6 เนื้อหา
- 6.7 บทสรุป
- 6.8 เอกสารอ้างอิง

7. บทวิจารณ์หนังสือ

- 7.1 ข้อมูลทางบรรณานุกรม
- 7.2 ชื่อผู้วิจารณ์
- 7.3 บทวิจารณ์

8. บทความปริทัศน์

เป็นงานทางวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการเฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้า มีการวิเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อมูลวิพากษ์ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป ผู้นิพนธ์ควรตรวจสอบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่นำเสนออย่างละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาที่ใหม่ที่สุด บทความปริทัศน์ต้องนำเสนอพัฒนาการของเรื่องที่น่าสนใจ ข้อมูลที่นำเสนอจะต้องไม่จำเพาะเจาะจงเฉพาะผู้ที่อ่านที่อยู่ในสาขาของบทความเท่านั้น แต่ต้องนำเสนอข้อมูลที่ผู้อ่านในสาขาอื่นๆ หรือนิสิตนักศึกษาในระดับสูงสามารถเข้าใจได้ บทความปริทัศน์เป็นการนำเสนอภาพรวมของเรื่องที่น่าสนใจโดยในหน้าแรกของบทความปริทัศน์จะประกอบด้วย

- 8.1 ชื่อเรื่อง
- 8.2 ชื่อผู้นิพนธ์
- 8.3 คำสำคัญ
- 8.4 บทนำ
- 8.5 บทสรุป

9. การส่งบทความ

กำหนดการรับบทความ สามารถส่งบทความถึงกองบรรณาธิการ ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ <https://rerujournal.reru.ac.th>

10. ติดต่อสอบถามข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาคารเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ชั้น 7
113 หมู่ 12 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120
เบอร์โทรศัพท์ 0 4355 6231, 0 4355 6001-8 ต่อ 1027
โทรสาร 0 4355 6231, 0 4355 6009
เว็บไซต์ <https://rerujournal.reru.ac.th> E-mail : reru.journal101@gmail.com

3.18 ช.ม.

ชื่อเรื่องภาษาไทย (TH SarabunPSK ขนาด 18 Point ตัวหนา)

ชื่อเรื่อง อังกฤษ (TH SarabunPSK ขนาด 16 Point ตัวหนา)

ชื่อ สกุล ของผู้วิจัย *

ชื่อ สกุล ของอาจารย์ที่ปรึกษา (ถ้ามี) **

ชื่อ สกุล ของอาจารย์ที่ปรึกษา (ถ้ามี) ***

(TH SarabunPSK ขนาด 12 Point ตัวหนา และ เอียง)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เริ่มเนื้อหาบทคัดย่อ..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

คำสำคัญ : ภาษาไทย 3 คำ แต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมาย , (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)
(เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เริ่มเนื้อหา Abstract..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

Keywords : ภาษาอังกฤษ 3 คำ แต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมาย , (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)
(เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เริ่มเนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

วัตถุประสงค์ (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

1. เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....
2. เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

วิธีดำเนินการวิจัย (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เริ่มเนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

1.1 ประชากร (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

* นักศึกษาหลักสูตร... สาขาวิชา.... ชื่อสถาบันการศึกษา

** ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชา ชื่อสถาบันการศึกษา (ข้อมูลอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

*** ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชา ชื่อสถาบันการศึกษา (ข้อมูลอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

TH SarabunPSK
ขนาด 12 Point
ตัวปกติ แบบเอียง

2.5 ช.ม.

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

สรุปผล (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

อภิปรายผล (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

เนื้อหา..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

ข้อเสนอแนะ (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

1.1 เนื้อหา.....(เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

1.2 เนื้อหา.....(เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป (TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา)

2.1 เนื้อหา.....(เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

2.2 เนื้อหา.....(เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ).....

เอกสารอ้างอิง แบบ APA (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวหนา) และ เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Point ตัวปกติ)

หนังสือ

- ชื่อ นามสกุล ผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ* (พิมพ์ครั้งที่ ...). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

จารุณี ชินตระกูล. (2550). *ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ร้อยเอ็ด: มีชัยการพิมพ์.

วารสาร

- ชื่อ นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. *ชื่อวารสาร*, ปีที่พิมพ์(ฉบับที่พิมพ์), เลขหน้าอ้างอิง.

สมพร พูลพงษ์. (2559). ระบบสารสนเทศฐานความรู้ผ่านสมาร์ตโฟนสำหรับท้องถิ่น. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 10(2), 148-158.

วิทยานิพนธ์

- ชื่อ นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อวิทยานิพนธ์*. วิทยานิพนธ์ ชื่อหลักสูตร สาขาวิชา.

เมืองที่พิมพ์: สถาบันการศึกษา.

จิตรสุตา ทองอินทร์. (2561). การพัฒนาดัชนีชี้วัดความมั่นคงด้านสุขภาพ. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

รายงานการประชุม

- ชื่อ นามสกุล ผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหัวข้อหรือเรื่องการประชุม*. ชื่อการประชุมประชุม. วันเดือนปีที่จัด. สถานที่จัด: สำนักพิมพ์. เลขหน้า.

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. (2559). *สถิติเพื่อการพัฒนาสังคมยุคใหม่*. การประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สมัยสามัญ ครั้งที่ 1. 25 กรกฎาคม 2561. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 12-15.

สื่ออินเทอร์เน็ต

- ชื่อ นามสกุล ผู้เผยแพร่. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อเรื่อง*. สืบค้นเมื่อ วันเดือนปีที่ค้น, จาก URL ที่สืบค้น. วสิน มีเจริญ. (2559). *ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2560, จาก <http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=405>

1. ตัวอย่างตาราง กรณีเนื้อหาสิ้นสุดในหน้าเดียว (ให้ขีดเส้นหัวตาราง และท้ายตารางเป็นเส้นคู่)

ตาราง 1 ชื่อตาราง

กลุ่ม	สอบก่อนทดลอง	ดำเนินการทดลอง	สอบหลังทดลอง
A	T ₁	X1	T ₂
B	T ₁	X2	T ₂

2. ตัวอย่างตาราง กรณีเนื้อหาตาราง มีมากกว่า 1 หน้า

กรณีเนื้อหาของตารางมีมากกว่า 1 หน้า บรรทัดสุดท้ายของตาราง ให้ขีดเส้นเดียว เมื่อเนื้อหาตารางสิ้นสุดในหน้าใด ให้ทำการขีดเส้นคู่ ตัวอย่างเช่น

ตาราง 2 ชื่อตาราง (กรณีเนื้อหาตารางยังไม่สิ้นสุด ให้ขีดเส้น ท้ายตารางเป็นเส้นเดียว)

กลุ่ม	สอบก่อนทดลอง	ดำเนินการทดลอง	สอบหลังทดลอง
C	T ₁	X1	T ₂
D	T ₁	X2	T ₂

ตาราง 3 (ต่อ) (จากตาราง 2 ที่เนื้อหาตารางยังไม่สิ้นสุด และเมื่อเนื้อหาสิ้นสุดแล้ว ให้ขีดเส้น ส่วนท้ายของตารางเป็นเส้นคู่)

กลุ่ม	สอบก่อนทดลอง	ดำเนินการทดลอง	สอบหลังทดลอง
E	T ₁	X1	T ₂
F	T ₁	X2	T ₂