



วารสารบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2560 ISSN : 1905-9647



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Graduate School Valaya Alongkorn Rajabhat University
under the Royal Patronage

<http://grad.vru.ac.th>



วารสารบัณฑิตศึกษา

JOURNAL OF GRADUATE STUDIES VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2560

Vol. 11 No. 2 May – August 2017

ISSN : 1905-9647

เจ้าของ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ และงานวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของคณาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงผู้สนใจทั่วไป
2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ประสบการณ์ และผลงานวิจัยของบุคลากรในสถาบันการศึกษา

คณะที่ปรึกษา

| | |
|---|---------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์ | อธิการบดี |
| รองศาสตราจารย์ศศิรินทร์ เศรษฐวัฒน์ | รองอธิการบดี |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย |

กองบรรณาธิการ

| | |
|---|---|
| ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ธรรมพงษา | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ วงษ์อินทร์ | มหาวิทยาลัยปทุมธานี |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกยุรานนท์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เพียงพบ มนต์นวลปรางค์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิรุช ลวดทรง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี |
| อาจารย์ ดร.นงเยาว์ เปรมกมลเนตร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี |
| ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| ศาสตราจารย์ พลโท ดร.โอภาส รัตนบุรี | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สุรางค์ เมธานนท์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| อาจารย์ ดร.ดนุชา สลีวงศ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ |

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (วารสารราย 4 เดือน)

มกราคม-เมษายน

พฤษภาคม-สิงหาคม

กันยายน-ธันวาคม

พิมพ์ที่ : ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ที่ 20 กิโลเมตรที่ 48 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 13180 โทรศัพท์ 02-529-1638, 02-529-4046

โทรสาร 02-529-1638 ต่อ 406 <http://grad.vru.ac.th>

****บทความทุกเรื่องได้รับการพิจารณาทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Reader) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน****

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2560 นี้ ได้รวบรวมบทความวิจัยและบทความวิทยานิพนธ์ เพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการของคณาจารย์ บัณฑิตศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาสาระในวารสารฉบับนี้มีจำนวน 21 เรื่อง ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 14 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 7 เรื่อง โดยทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิประจำฉบับเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ และนักศึกษา

กองบรรณาธิการ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ (Readers)
ประจำปี 11 ฉบับที่ 2

| | |
|----------------------------------|------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ | รัตนเพียรธัมมะ |
| รองศาสตราจารย์ ดวงตา | สรานุกรมย์ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันต์ | ชาญโกศล |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวัต | ลิ้มป์พาณิชย์กุล |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร | บุญใช้ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด | บรรเจิดฤทธิ์ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี | เพชรสว่าง |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิรุทธ์ | สติมัน |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ | นาคภิบาล |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิจจา | โตไพบูลย์ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา | ทองนิล |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำรูญ | พริกบุญจันทร์ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์กัณฑ์ | คลังพหล |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย | วงศ์สิริสวัสดิ์ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา | จ้อยทอง |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ | ชาวงษ์ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศิริ | นิลคำ |
| ดร.ธฤตพน | อู่สวัสดิ์ |
| ดร.ทวีศิลป์ | กุลนภาดล |
| ดร.ธนธร | วชิรขจร |
| ดร.คุณานันท์ | สุขพาสน์เจริญ |
| ดร.ประพรธน์ | พละชีวะ |
| ดร.มหาชาติ | อินทรโชติ |
| ดร.แสน | สมนึก |
| ดร.ฐิติ | ฐิติจำเริญพร |
| ดร.สมชาย | เทพแสง |
| ดร.ไวยวุฒิ | วุฒิอรรถสาร |
| ดร.ศักดิ์ชาย | นาคนก |
| ดร.เลอลักษณ์ | โอทกานนท์ |
| ดร.พรพิมล | รอดเคราะห์ |
| ดร.ปัทมาวรรณ | จินดารักษ์ |
| ดร.วรรณธรรม | พงษ์สีชมพู |
| ดร.มนตา | ตุลย์เมธาการ |

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บรรณาธิการ..... | ก |
| รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... | ค |
| สารบัญ..... | จ |
| การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร | |
| กนกอร กวานสุพรรณ อุษา ปราบหงส์ และสำราญ กำจัดภัย..... | 1 |
| การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์รวมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ | |
| ไถยสิทธิ์ อภิระติง และจิรพันธ์ ศรีสมพันธุ์..... | 14 |
| การใช้แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต | |
| จิตชิน จิตติสุขพงษ์ รัชฎาพร อธิวรรณ ธนิก เทพกิจ และวรินยา ผาตินาวัน..... | 26 |
| การศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิต : กรณีศึกษาผู้ได้รับรางวัลการประกวดผลงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | |
| ณชพล สุริยเสนีย์ สหพันธ์ ตั้งเบญจสิริกุล เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และไวพจน์ กุลาชัย.. | 37 |
| ผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศไทย | |
| เด่นชัย มีเดชา อติศักดิ์ จันทรประภาเลิศ และยอดยิ่ง ธนทวี..... | 47 |
| การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม | |
| ธนต์กานต์ ศรีเฉลียว ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ และสำราญ กำจัดภัย..... | 61 |
| ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน | |
| นิพล แสงศรี | 75 |
| รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน | |
| นิภาพร ตีมาก สำราญ กำจัดภัย และสมพร หลิมเจริญ..... | 87 |
| การศึกษารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง | |
| ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์..... | 100 |
| การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 | |
| เพ็ญนี้ บุญอาษา ประยูร บุญใช้ และภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์..... | 115 |
| ความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | |
| รุ่งอรุณ พรเจริญ นุชนารถ ผ่องพุดิ และทรงสิริ วิชิรานนท์..... | 130 |
| ภาพสะท้อนสังคมไทยจากภาพนิทรรศการ “พรรคูก” โดย ชฤต ภูศิริ | |
| วิรยา ตาสว่าง และทิพยภรณ์ รักษา..... | 142 |

| | หน้า |
|--|------------|
| บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต | |
| ศศิรินทร์ เศรษฐวัฒน์บดี ชยพล ใจสูงเนิน และมนตรี ชินสมบุรณ์..... | 156 |
| การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี | |
| สิริรัตน์ สังสุทธิ และต้องลักษณ์ บุญธรรม..... | 169 |
| การจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning): รายวิชาการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู | |
| กมลฉัตร กล่อมอิม..... | 179 |
| ทุนมนุษย์ : ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร | |
| กัลย์ ปิ่นเกษร เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และ จิรวรรณ คงคล้าย..... | 193 |
| การประเมินความคุ้มค่าในการลงทุนโครงการสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานจากขยะ กรณีศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี | |
| ดวงตา สราญรัมย์..... | 203 |
| การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อนวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้ | |
| ปรีชา คำมาดี จิรวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน..... | 216 |
| กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การทางสังคม : กรณีวัดในประเทศไทย | |
| เพชรวัฒน์ เส้นทอง..... | 226 |
| การรักษาคนแก่โดยการให้รางวัล | |
| พฤกษ์ สุพรรณาลัย จิรวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน..... | 241 |
| การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) | |
| สุชน ทิพย์ทิพากร จิรวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน..... | 251 |
| ภาคผนวก..... | 261 |
| รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ (Readers) ประจำวารสาร..... | 263 |
| ใบตอบรับเป็นสมาชิก..... | 265 |
| รูปแบบการเขียนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา..... | 267 |
| ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษา..... | 273 |

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์
ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO ENHANCE LEARNING SKILL BASED ON THE
CONCEPTS OF CONSTRUCTIONISM AND SELF-DIRECTED LEARNING FOR FIRST-
YEAR UNDERGRADUATE STUDENTS, KASSETSART UNIVERSITY CHALERMPHRAKIAT
SAKONNAKHON PROVINCE CAMPUS

กนกอร กวานสุพรรณ อุษา ปราบหงส์ และสำราญ กำจัดภัย
Kanok-on Khwansuphan Usa Prabhong and Sumran Gumpudpai

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการเรียนรู้ และความพึงพอใจของนิสิต กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 57 คน ได้มาจากวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ ชนิด Dependent Samples ผลการวิจัยพบว่า

1. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการและ 6) การวัดและประเมินผล กระบวนการของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 6 ระยะ ระยะที่ 1 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้เห็นคุณค่า ระยะที่ 2 นำมาฝึกปฏิบัติให้เห็นผล ระยะที่ 3 พัฒนาตนให้บรรลุสู่เป้าหมาย ระยะที่ 4 ขยายการเรียนรู้สู่ผลงานที่สร้างสรรค์ ระยะที่ 5 แบ่งปันและเรียนรู้กับผู้อื่น และ ระยะที่ 6 หybrid ยินมั่งมันสุฝืนที่เป็นจริง

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาเท่ากับ 85.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับดีที่สุด 2) ทักษะการเรียนรู้ของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาเท่ากับ 84.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความพึงพอใจต่อโปรแกรมของนิสิตที่เข้าร่วมการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับมาก

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to develop a program to enhance learning skill based on the concepts of Constructionism and self-directed learning, 2) to investigate effectiveness of the program in order to achieve the following aspects: knowledge, learning skill, and satisfaction of the students. A sample used was 57 first-year undergraduate students, Kasetsart University. Using purposive sampling technique. The instruments used in study were a test of knowledge and understanding, a form for assessment of learning skill, and a form for assessing satisfaction. Data were analyzed using Statistical package. Statistics used were mean, percentage mean, standard deviation and t-test. The findings of study were as follows.

1. The program for enhancing the learning skill was composed of 6 key elements: 1) the basic idea, 2) principles, 3) objectives, 4) contents, 5) process, and 6) measurement and evaluation. The program is divided into 6 phases. phase 1–create knowledge and understanding about the value of what students do, phase 2– lead to effective action, phase 3 – develop themselves in order to succeed, phase 4 – expand learning to creative works, phase 5 – share and learn with others, and phase 6 – insist and strive toward their dream

2. The results of experiment in using the program disclosed as shown in the following details: 1) Knowledge and understanding about learning skill gained an average percentage of 85.85 which was significantly higher than that before the development at the .05 level and when compared to the assessment criteria, it was at the best level. 2) The students' learning skill gained an average percentage of 84.85 which was significantly higher than that before the development at the .05 level and when compared to the assessment criteria, it was at the highest level. 3) The students who participated in development of the program were satisfied at high level with a mean score of 4.46.

คำสำคัญ

โปรแกรมทักษะการเรียนรู้ การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Keywords

Program, Learning Skill, Constructionism, Self-directed Learning

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถตนเองที่จะดำรงชีพ คิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ รอบตัว (ศักดิ์ชัย เกียรตินาคินทร์, 2547) การศึกษาในทุกกระดับไม่ว่าจะเป็น อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาล้วนแล้วแต่มีบทบาทต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แต่หากพิจารณาระดับการศึกษาที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศอย่างชัดเจนที่สุดแล้วคงเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการบ่มเพาะ และผลิตคนให้เป็นทรัพยากรเพื่อออกไปรับผิดชอบภารกิจต่าง ๆ ของสังคม (พรหมทิภา คำพรหม, 2551)

ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาไปศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งไม่คุ้นเคยกับลักษณะวิธีการเรียนในระดับอุดมศึกษา จึงอาจเกิดความสับสน ท้อแท้ต่อการเรียน (จันทร์หา อ้อยเอง, 2556) สอดคล้องกับสรุปผลการศึกษาของงานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครที่ได้สำรวจข้อมูลพบว่ามีนิสิตชั้นปีที่ 1 ยังมีปัญหาทางการเรียนได้พ้นสภาพจากการเป็นนิสิต ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 280 คน ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 320 คน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร, 2558) สอดคล้องกับ สายชล สิงห์สุวรรณ (2543) ที่กล่าวไว้ว่าการที่นักศึกษาผ่านการสอบคัดเลือกเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยได้ ก็ไม่ได้หมายความว่านักศึกษาจะมีความสามารถในการประสบความสำเร็จในการศึกษาและสำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลาของหลักสูตร ซึ่งนับเป็นความสูญเสียเปล่าทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่รัฐบาลต้องลงทุนค่าใช้จ่ายอย่างมากในการผลิตบัณฑิตแต่ละคนของแต่ละสาขา

ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) เป็นลักษณะความสามารถทางพฤติกรรมทางการเรียนซึ่งสามารถฝึกฝนและปรับปรุงไปในทางที่ดีได้ และเมื่อได้รับการฝึกฝนหรือปฏิบัติเป็นประจำผู้เรียนก็จะมีนิสัยทางการเรียนที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้นักศึกษาสามารถเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการเรียน ทักษะการเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้นักศึกษามีเครื่องมือที่จะส่งเสริมการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จนับตั้งแต่การศึกษาขั้นต้นไปจนถึงการศึกษาในระดับสูงจะเห็นได้ว่าการพัฒนานักศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกสถาบันต้องให้ความสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยได้แนวทางในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ โดยผสมผสานแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (Constructionism) และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกัน นำมาประยุกต์ในการสร้างเครื่องมือเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในรูปแบบของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ผู้วิจัยกำหนดทักษะที่จะพัฒนาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมภายใต้เงื่อนไขการฝึกปฏิบัติโดยสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้ออกเป็น 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการบริหารเวลา 2) ทักษะการอ่าน 3) ทักษะการจำ 4) ทักษะจดบันทึก 5) ทักษะการตั้งคำถามและ 6) ทักษะการเตรียมตัวสอบผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ช่วยให้นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ประสบผลสำเร็จทางการศึกษา ตามหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 22 หลักการจัดการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้

พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นกำลังคน (Manpower) และให้เป็นคนที่สมบูรณ์ (Manhood) จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานิสิตต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีองค์ประกอบและลักษณะอย่างไร
2. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีผลตามเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนดหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย
 - 2.1 เพื่อเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนก่อนและหลังเรียนของนิสิตที่เข้ารับการพัฒนามตามโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียน
 - 2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการเรียนก่อนและหลังเรียนของนิสิตที่เข้ารับการพัฒนามตามโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนที่พัฒนาขึ้น
 - 2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

- ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนในมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 และการพัฒนาทักษะการเรียนของนิสิต ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการเรียนของนิสิตและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการเรียนแล้วนำมาวิเคราะห์และสรุปสาระสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการเรียนในมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 และการพัฒนาทักษะการเรียนซึ่งเป็นแนวทางในการระบุประเด็นที่ต้องการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา
 - 1.2 การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีคือ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะการเรียน 3) ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อการพัฒนาทักษะการเรียน 4) ทักษะการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

กับการโปรแกรม 5) ความพึงพอใจต่อการเรียน และ 6) คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาโปรแกรม

2.1 สร้างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนแรกและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์สังเคราะห์แล้วกำหนดและจัดองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของโปรแกรมให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกันจนได้เป็นโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ที่มีองค์ประกอบคือ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ และ 6) การวัดและประเมินผล

2.2 สร้างเอกสารประกอบโปรแกรมโดยจัดทำเป็นคู่มือโปรแกรม โดยนำองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมมาพิจารณาเพื่อสร้างเอกสารที่จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการดำเนินการโปรแกรมและนำโปรแกรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมโดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบประเมินความสอดคล้องเชิงโครงสร้างและเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะผลการประเมินมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ในระหว่าง 0.80 - 1.00 ทำการแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วทดลองใช้โปรแกรมแบบกลุ่มเล็ก (Small Group) แบบ 3 : 3 : 3

2.4 การปรับปรุง แก้ไขโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมดำเนินการโดยนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากการตรวจสอบประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและนำผลจากการทดลองกลุ่มเล็กมาพิจารณาปรับปรุง แก้ไขโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของการใช้โปรแกรม

3.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัยเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกจำนวน 30 ข้อซึ่งได้ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.53-0.73 ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-0.60 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

3.2 แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัยเพื่อใช้สำหรับนิสิตประเมินตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ตสเกลจำนวน 30 ข้อซึ่งแบบประเมินได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญและได้ทำการปรับปรุงแก้ไขจนเป็นแบบประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.23 - 0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.76

3.3 แบบประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกลจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 การทดลองใช้โปรแกรม

4.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร คือ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2558 ประกอบไปด้วย 4 คณะ ได้แก่ คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร คณะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ และคณะสาธารณสุขศาสตร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,051 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2558 คณะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 57 คน พิจารณาจากคนที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม

4.2 ก่อนการทดลองใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นทำการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้และนิสิตทำการประเมินตนเองโดยใช้แบบประเมินทักษะการเรียนรู้

4.3 ทดลองใช้โปรแกรมตามแผนดำเนินการโปรแกรมที่สร้างขึ้น ตามโครงสร้างและกระบวนการของโปรแกรม โดยแบ่งออกเป็น 6 ระยะ คือระยะที่ 1 เป็นระยะที่ให้ความรู้ ความเข้าใจในทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นต่อการเรียน ระยะที่ 2 เป็นระยะที่กำหนดให้นิสิต นำความรู้ที่ได้จากระยะที่ 1 ไปปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่มอบหมายเพื่อให้เกิดความสามารถในทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ และทักษะการอ่านและการจดบันทึก ระยะที่ 3 เป็นระยะที่ให้นิสิตนำความรู้ที่ได้จากทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ และทักษะการอ่านและการจดบันทึก นำไปศึกษาตามความสนใจของสมาชิกกลุ่ม ระยะที่ 4 เป็นระยะที่ให้นิสิตนำความรู้ ไปสร้างผลงานตามความสนใจของสมาชิกกลุ่มระยะที่ 5 เป็นระยะที่ให้นิสิตมีการแสดงออกทางความคิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำเสนอผลงานที่ได้ศึกษาร่วมกันของกลุ่มโดยจัดเป็นนิทรรศการแล้วนำมาอภิปรายผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มอื่น ๆ ระยะที่ 6 เป็นระยะที่นิสิตประเมินตนเองเพื่อนำสู่การจัดทำโปรแกรมพัฒนาตนเอง

4.4 หลังการทดลองใช้โปรแกรมได้ทำการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้วัดเจตคติต่อการเข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรม และนิสิตทำการประเมินตนเองโดยใช้แบบประเมินทักษะการเรียนรู้และประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้

4.5 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ดังนี้

4.5.1 เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ของนิสิตระหว่างก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยการทดสอบค่าที (t-test ชนิด Dependent Samples)

4.5.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยร้อยละ (\bar{X} ร้อยละ) ของคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ และแบบประเมินทักษะการเรียนรู้ของนิสิต แล้วทำการประเมินความรู้ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ โดยนำค่าเฉลี่ยร้อยละเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5.3 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

1. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) การวัดและประเมินผล มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 แนวคิดพื้นฐาน

1.1.1 การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (Constructionism) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเอง ด้วยการนำเสนอเพื่อสร้างประสบการณ์ โดยที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายสร้างความรู้ขึ้นด้วยตนเอง มิใช่ได้มาจากครูและในการสร้างความรู้นั้น ผู้เรียนจะต้องลงมือสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาเพื่อให้ผู้อื่นมองเห็น ซึ่งผู้เรียนจะต้องใช้ความคิด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง โดยอาศัยการเชื่อมโยงสิ่งที่รู้แล้วกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้ผู้เรียนจะมีโอกาสเป็นผู้ริเริ่มทำโครงการที่ตนเองสนใจ เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิด นำเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นผู้เรียนแต่ละคนก็จะมีโอกาสพัฒนาความสามารถในผลสำเร็จของตนเอง

1.1.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ตามแนวคิดนี้ ผู้เรียนจึงต้องรับผิดชอบในการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ความก้าวหน้าของการเรียนของตนเอง ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ และทักษะที่เกิดจากการเรียนจากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งได้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ผู้เรียน ควรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง มีความคิดของตนเอง มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ ทำงานเป็นทีมได้ 2) ครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนรับรู้และยอมรับความสามารถของตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์และให้ความช่วยเหลือผู้เรียน เชื่อในศักยภาพของผู้เรียนด้วยการให้อิสระในการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตลอดจนการใช้กิจกรรมช่วยในการเรียนรู้ 3) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นทรัพยากรหรือแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ได้จัดขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 หลักการ

1.2.1 เป็นโปรแกรมที่มุ่งเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของนิสิตระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ ทักษะการอ่านและการจดบันทึก และทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.2 เน้นให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยเริ่มด้วยการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน การออกแบบหรือวางแผนการเรียน การแสวงหาแหล่งวิทยาการ และการประเมินผลการเรียน ตามลำดับ

1.2.3 จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้สร้างพลังความรู้ในตนเองด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียน

มีโอกาสได้สร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงาน โดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้เห็นความคิดนั้นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมา ก็หมายถึงการสร้างความรู้ในตนเองนั่นเอง ซึ่งความรู้ี้จะมีความหมายต่อผู้เรียนจะอยู่คงทน ผู้เรียนจะไม่ลืมง่าย และจะสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตนเองได้ดีและยังเป็นฐานให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้จะเน้นการประเมินตามสภาพจริง โดยมุ่งประเมินที่ผลงาน (ชิ้นงาน) และผลการปฏิบัติงาน

1.3 วัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1

1.3.2 เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ประกอบด้วย 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ 2) ทักษะการอ่านและการจดบันทึก และ 3) ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4 เนื้อหา ประกอบด้วย 3 ทักษะการเรียนรู้ ได้แก่

1.4.1 ทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรู้เข้าใจในวิธีการแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1) การตระหนักรู้แหล่งข้อมูลและสารสนเทศ 2) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและสารสนเทศ 3) การประเมินสารสนเทศ 4) การใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศ

1.4.2 ทักษะการอ่านและการจดบันทึก

1.4.2.1 ทักษะการอ่าน หมายถึงความสามารถในการอ่านภาษาไทยเพื่อ ความเข้าใจที่ผู้อ่านสามารถรับรู้ความหมายของสิ่งที่อ่านได้ตรงตามจุดประสงค์ของผู้เขียนจับใจความสำคัญและบอกรายละเอียดของเรื่องได้สามารถใช้ความรู้ทางด้านภาษาตั้งแต่ระดับคำโครงสร้างและระดับความหมาย

1.4.2.2 ทักษะการจดบันทึก หมายถึง การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ต้องเขียนบันทึกความรู้จากการอ่านและการฟังเพื่อนำไปพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีมารยาทในการเขียนประกอบด้วย 1) การเขียนบันทึกความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 2) มารยาทในการเขียน

1.4.3 ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การปรับทัศนคติ และพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนกับความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนกับความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของเพื่อนในเรื่องเกี่ยวกับการทำกิจกรรมที่ครอบคลุมหมายร่วมกัน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความนิยมยกย่องจากเพื่อนมนุษย์ รวมถึงการยอมรับและเชื่อใจซึ่งกันและกัน ระหว่างนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น

1.5 กระบวนการประกอบด้วย 6 ระยะ คือ 1) ระยะที่ 1 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้เห็นคุณค่าเป็นระยะที่ให้ความรู้ ความเข้าใจในทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นต่อการ

เรียน 2) ระยะที่ 2 นำมาฝึกปฏิบัติให้เห็นผลเป็นระยะที่กำหนดให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากระยะที่ 1 ไปปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่มอบหมายเพื่อให้มีความสามารถตามทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ และทักษะการอ่านและการจดบันทึก 3) ระยะที่ 3 พัฒนาตนให้บรรลุสู่เป้าหมายเป็นระยะที่ให้ ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จาก ทักษะการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ ทักษะการอ่านและการจดบันทึก และ นำไปศึกษาตามความสนใจของสมาชิกกลุ่ม 4) ระยะที่ 4 ขยายการเรียนรู้สู่ผลงานที่สร้างสรรค์เป็น ระยะที่ผู้เรียนนำความรู้ ไปสร้างผลงานตามความสนใจของสมาชิกกลุ่ม 5) ระยะที่ 5 แบ่งปันและ เรียนรู้กับผู้อื่น เป็นระยะที่ให้ผู้เรียนมีการแสดงออกทางความคิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำเสนอ ผลงานที่ได้ศึกษาร่วมกันของกลุ่มโดยจัดเป็นนิทรรศการแล้วนำมาอภิปรายผลงานและแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับกลุ่มอื่น ๆ 6) ระยะที่ 6 หัดยืนมุงมั่นสู้ฝันที่เป็นจริงเป็นระยะที่ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อ นำสู่การจัดทำโปรแกรมพัฒนาตนเอง

1.6 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการ เรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรม 2) วัด ทักษะการเรียนของนิสิต โดยใช้แบบประเมินทักษะการเรียน นิสิตประเมินตนเอง ดำเนินการทั้งก่อน และหลังการใช้โปรแกรม 3) วัดความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียน โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจดำเนินการหลังการใช้โปรแกรม

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อ สร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พบว่า โปรแกรมมีประสิทธิภาพโดยนิสิตที่ได้รับการ พัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ

2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่า ก่อนเข้าร่วมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการ พัฒนาเท่ากับ 85.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับดีที่สุด

2.2 ทักษะการเรียนของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาเท่ากับ 84.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ความพึงพอใจต่อโปรแกรมของนิสิตที่เข้าร่วมพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. การสร้างและพัฒนาโปรแกรมผู้วิจัยดำเนินการอย่างเป็นระบบได้วิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนในมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 และการ พัฒนาทักษะการเรียนของนิสิตเพื่อระบุประเด็นที่ต้องการพัฒนาได้ศึกษาแนวคิดการเรียนรู้เพื่อ สร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และแนวคิดการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำมา กำหนดเป็นองค์ประกอบของโปรแกรมและโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนได้ผ่านการตรวจสอบ คุณภาพ แกะไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการทดลองและนำเอาผลการทดลองไปปรับปรุง แก้ไข ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทำให้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนมีผลสนอง จุดมุ่งหมายเฉพาะของโปรแกรม คือมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและเพิ่มพูนทักษะการเรียนที่จะ

นำไปช่วยให้นิสิตประสบความสำเร็จในการศึกษาในมหาวิทยาลัย ตลอดทั้งมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมสอดคล้องกับขั้นตอนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของ Dessler (2002) ซึ่งกล่าวเอาไว้ว่ากระบวนการพัฒนาคนจะต้องประกอบไปด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ 4) การดำเนินการพัฒนาและ 5) การประเมินผลและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyle (1981) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาโปรแกรมเป็นการปฏิบัติการและการตัดสินใจอย่างมีจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างนักพัฒนาโปรแกรม กับผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากโปรแกรมความสำคัญของการพัฒนาโปรแกรม คือ ความสามารถในการกำหนดได้ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และสามารถเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ และ 6) การวัดและประเมินผล นอกจากนี้กระบวนการจัดกิจกรรมในโปรแกรมมีความหลากหลายไม่ซับซ้อนและมีกำหนดระยะเวลาไม่ยาวนานเกินไปผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของยอดอนงค์ จอมหงส์พัฒน์ (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) โครงสร้าง และ 7) การวัดและประเมินผล ผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพโดยครูที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้พบว่าความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาเท่ากับ 85.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับดีที่สุดการที่ปรากฏผลเช่นนี้เนื่องจากโปรแกรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาในครั้งนี้เป็นโปรแกรมที่พัฒนามาจากความต้องการของนิสิต ซึ่งมีความสนใจที่จะพัฒนาความรู้ความเข้าใจและมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมให้นิสิตสามารถเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการเรียนสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ซึ่งเป็นแนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้ของตนเองในแบบวิธีที่เหมาะสมกับตนเองจากการคิดเชื่อมโยงและลงมือกระทำด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังใช้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่บุคคลมีการวางแผน มีความรับผิดชอบควบคุมการเรียนรู้ และกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้และทักษะการเรียนรู้ ทำให้นิสิตมีความรู้ความเข้าใจ หลังการเข้าร่วมการพัฒนาเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ Ellinger (2004) ที่กล่าวว่า การนำแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินการทำได้ง่าย ทำหายจากการรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนางานองค์กรทำให้ผู้รับการพัฒนามีผลการเรียนรู้ดีขึ้น

2.2 ด้านทักษะการเรียนรู้ของนิสิตพบว่าทักษะการเรียนรู้ของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาเท่ากับ 84.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับมากที่สุดการที่ปรากฏผลเช่นนี้ เนื่องจากโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูน

ทักษะการเรียนรู้ที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกุกลิเอลมีโน (Guglielmino, 1977) ที่พบว่าการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะมีการเปลี่ยนแปลงไปที่ละน้อยในขั้นต้น ๆ ของการพัฒนา และจะเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจนเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม กระบวนการของโปรแกรมใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาที่มุ่งเน้นให้นิสิตได้ฝึกทักษะ การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ ทักษะการอ่านและการจดบันทึก และทักษะการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา (2548) ที่ได้สรุปไว้ว่าทฤษฎีการ สร้างสรรค์ด้วยปัญญา เน้นการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง สร้างความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น สภาพแวดล้อมใน การเรียนที่ดีจะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีสนุกสนาน และมีประสิทธิภาพ นิสิตเป็นผู้มีบทบาท สำคัญในการเรียนรู้ เน้นการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง มีการ นำเสนอผลการความคิดของตนเองต่อกลุ่ม ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ นิสิตต้องนำทักษะการเรียนรู้ ด้วยตนเองมาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างมากจึงส่งผลให้นิสิตที่ได้รับการพัฒนามีความสามารถ ในการปฏิบัติกิจกรรมทักษะการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความพึงพอใจต่อโปรแกรมผลการวิจัยพบว่านิสิตมีความพึงพอใจต่อโปรแกรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.13) อาจเป็นเพราะว่า นิสิตมีความต้องการที่จะพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ตนเอง ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนในมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นความพึงพอใจพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการได้รับการสนับสนุนและพัฒนาจาก บุคคลรอบข้าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ ด้านกิจกรรมของโปรแกรม ($\bar{X} = 4.64$, S.D.=0.23) ระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.41) ส่วนระดับความพึงพอใจมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้าน เนื้อหาของโปรแกรม ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.20) การที่ความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมอยู่ในระดับมากทั้ง ในภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างความรู้ ด้วยตนเองสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับนิสิตส่วนใหญ่ได้มาก เพราะกิจกรรมและ กระบวนการพัฒนาไม่เครียด นิสิตมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐธรรมนุญ อาจหาญ (2553) การพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศงานบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวัดระดับความพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อการใช้โปรแกรมระบบ สารสนเทศงานบุคลากร โดยบุคลากรเจ้าหน้าที่บุคลากร มีความพอใจต่อการใช้โปรแกรมระบบ สารสนเทศงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรส่งเสริมให้นำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ไปใช้เพื่อพัฒนานิสิตให้ประสบความสำเร็จในการเรียนเรียนในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2 การนำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ควรดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 การนำโปรแกรมไปใช้ ควรให้นิสิตผู้รับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

ในโปรแกรมซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้นิสิตเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการเรียนรู้ และมีเจตคติที่ดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับนิสิตชั้นปีอื่น ๆ หรือนิสิตที่ไม่ผ่านการสอบในรายวิชาที่เรียนหลายวิชา รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการเรียน

2.2 ควรทำการวิจัยติดตามผลต่อไปว่า นิสิตที่เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหรือไม่เพียงใด โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสะสม

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดอื่น ๆ เพื่อจะได้เกิดข้อความรู้ว่าโปรแกรมการพัฒนาใดจะเหมาะสมกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- จันทร์ธา อ้อยเอง. (2556). ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง.
วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
ฉบับพิเศษการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 5.
งานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ
จังหวัดสกลนคร. (2558). **ข้อมูลจำนวนนิสิตที่พ้นสภาพในปีการศึกษา 2556-2557.** เอกสารอัดสำเนา.
- พรรณทิภา คำพรหม. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์: การวิเคราะห์ถดถอยแบบกำหนดลำดับขั้น.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา. (2548). **คุณภาพชีวิตในสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) ด้วยทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา (Constructionism).**
กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พัฒน์. (2553). **การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐธรรมนุญ อัจหาญ. (2553). **การพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศงานบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 กรณีศึกษา โรงเรียนโพหนองวิทยายน อำเภอโพหนองจังหวัดร้อยเอ็ด.** ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศักดิ์ชัย เกียรตินาคินทร์. (2547). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนามนุษย์รับมือแก้ปัญหาสังคม.**
วารสารวิชาการ. 7(2), 31-32.
- สายชล สิงห์สุวรรณ. (2543). **การเปรียบเทียบการให้บริการสารสนเทศเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้โฮมเพจ และการแนะนำแบบกลุ่ม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Boyle, P. (1981). **Planning Better Program**. New York: McGraw Hill Book Company.

Dessler, G. (2002). **A Framework for Human Resource Management**. 2nd ed.
New Jersey: Pearson Education.

Ellinger, A, D. (2004). **Contextual Factors Shaping Informal Workplace Learning
and Its Facilitation : The Case of Revenging Itself Company**.
University of Illinois at Urbana-Champaign.

Guglielmino, L, M. (1977). **Development of the Self-Directed Learning Readiness
Scale**. University of Georgia. Retrived Semtember 16, 2008, from Proquest
Dissertation. Dissertation Abstracts International, 38 (11A), 6467 (University
Microfilms No.AAC78-06004).

การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้
โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์

THE SYNTHESIS OF COLLABORATIVE LEARNING TECHNIQUES TO STUDENT
TEAM-ACHIEVEMENT DIVISION WITH PROBLEM-BASED LEARNING USING ADAPTIVE
CLASSIFICATION BY AGENT

ไถยสิทธิ์ อภิระดิง¹ และจिरพันธ์ ศรีสมพันธ์²
Kaiyasith Apirating¹ and Jiraphan Srisomphan²

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ และเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง มีคุณสมบัติคือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านคอมพิวเตอร์ศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องจากสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์สอนและวิจัยด้านคอมพิวเตอร์ศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนที่สังเคราะห์ขึ้น และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ PBL Module STAD Module Group Module Agent และ Define Group โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่สังเคราะห์ขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ารายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้การยอมรับมากที่สุด คือ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) การยอมรับระดับมากที่สุด ส่วนรายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้การยอมรับน้อยที่สุด คือ กรอบแนวคิดของรูปแบบการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67) การยอมรับระดับมาก สรุปได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมระดับมากที่สุดสามารถนำรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบได้

ABSTRACT

The objectives of this research are to synthesize the collaborative learning techniques to student team-achievement division with problem-based learning using adaptive classification by agent, and to evaluate the suitability of the synthesized model. The sample group of this research includes 12 experts who have a doctorate degree of computer education or relevant fields from higher education institutes, with over 5 years of teaching and researching experiences on computer education. The samples were selected under a purposive sampling method. The research tools used herein are the synthesized instructional model and the evaluation form thereof. The data were analyzed by mean and standard deviation. The results of the research show that there are 5 main elements on the model, i.e. PBL Module, STAD Module, Group Module, Agent, and Define Group. Thereby, the experts agree that the overall synthesized instructional model is at very high level ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57). Considering in details, it is found that the item most accepted by the experts is the problem-based instructional management ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45). On the other hand, the item least accepted by the experts is the conceptual framework of the learning model corresponding to the objectives of this research ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67). Therefore, it can be summarized that the synthesized learning model has the highest level of suitability and it can be applied as a model for system development.

คำสำคัญ

การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เอเจนต์

Keywords

Student team-achievement division, Problem-based learning, Agent

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นการศึกษาที่ช่วยพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์สามารถทำได้ตลอดชีวิต วิจารย์ พาณิช (2555) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชามีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ

(Interdisciplinary) หรือหัวข้อ สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหา วิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) ในการเพิ่มคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ จึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการจัดการกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน โดยศึกษาทักษะสำคัญที่ผู้เรียนพึงมี รูปแบบการสอน วิธีการสอน เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดทั้งนวัตกรรมต่าง ๆ มาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ปัจจุบันมีนักการศึกษาได้คิดค้นรูปแบบการสอน วิธีการสอนและเทคนิคการสอน ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-Operative) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) การเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง (Constructivist) การเรียนรู้แบบพหุปัญญา (Multiple Intelligent) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นต้น ซึ่งผู้สอนต้องเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมมาบูรณาการให้สามารถสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้

ระบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาปี 2542 ได้จัดให้มีโครงสร้างที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น หลากหลายรูปแบบ และวิธีบริหารจัดการที่เอื้อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงความรู้ได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การจะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม กำหนดเงื่อนไขปัจจัย รวมทั้งระบบการศึกษาที่เหมาะสม เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 24 ซึ่งกำหนดไว้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิด

การเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา สถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และผู้เรียนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่ไปกับการเรียนรู้ เนื้อหาวิชาทำให้ระบบอินเทอร์เน็ตถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอน

อินเทอร์เน็ตสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้อันมหาศาลได้อย่างไม่จำกัด ทั้งเวลา สถานที่ และขอบเขตของเนื้อหา ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแยกแยะข้อมูลที่ได้รับ การนำระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเรียนการสอนจะส่งผลต่อทักษะทางสติปัญญาด้านการให้เหตุผล การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ และส่งผลต่อความสามารถในการค้นคว้าหาข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลสะดวกรวดเร็ว เกิดการร่วมมือในการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับครู ครูกับครูได้ทั่วโลก การนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ร่วมกับการเรียนการสอนปกติในห้องเรียน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเนื้อหาวิชาของผู้เรียนสูงขึ้น (ปิยะรัตน์ คัญทัพ, 2545)

การเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาและการร่วมกันทำงานกลุ่ม ส่งเสริมทักษะในการแก้ปัญหา โดยผ่านการสืบเสาะหาความรู้ และเรียนด้วยการทดลอง ปฏิบัติจนสามารถค้นพบทำให้ได้ประสบการณ์ตรงจากการเรียนรู้ และสามารถบูรณาการความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ (สนธิ ตีเมืองชัย, 2552)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มมีระดับความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และทำกิจกรรมร่วมกันแบบตัดเทียม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือความสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (ทิตนา แชมมณี, 2548 และ ศักดา ไชยกิจภิญโญ, 2546) การเรียนรู้แบบร่วมมือยังสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และยังช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (Richard, 1994) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) กับเทคนิควิธี STAD (Student Team Achievement Divisions) วิธีนี้เหมาะกับวิชาที่มีการกำหนดจุดประสงค์ชัดเจน และมีคำตอบถูกคำตอบเดียว เพื่อจูงใจนักเรียนให้รู้จักให้กำลังใจกัน และช่วยเหลือเพื่อนในการเรียนรู้เนื้อหาที่ครูถ่ายทอด แต่เมื่อสอบต่างคนต่างสอบไม่สามารถช่วยกันได้ คะแนนของทีมขึ้นอยู่กับคะแนนที่แต่ละคนปรับปรุงให้ดีขึ้นจากการทำในครั้งก่อนของตนเอง (บุปผาชาติ ทวีทิกรณ์, 2544) และวลัยพร ดวงดี (2551) ได้พัฒนาหาประสิทธิภาพและหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค STAD วิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลปรากฏว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนโดยใช้เทคนิค STAD บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นในระดับดีมาก สอดคล้องกับ สุรมัย รังษีธรรม (2551) ได้สร้างและหาประสิทธิภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบมีส่วนร่วมด้วยเทคนิคแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดผ่านเครือข่าย

คอมพิวเตอร์ วิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ และเพื่อหาความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน ผลปรากฏว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบมีส่วนร่วมด้วยเทคนิคแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ วิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพดี ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนสูงขึ้น สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนวิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการได้

Woodrudge (2002) ได้ให้ความหมายของเอเจนต์ในมุมมองทั่วไป คือ ซืดความสามารถที่แทนคนได้ เครื่องจักร ชิ้นส่วนของซอฟต์แวร์ หรือแม้แต่สิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง อูราพร ศุขะทัต (2550) ได้ออกแบบและพัฒนาแบบจำลองการปรับสารสนเทศการเรียน (Adaptive Learning Information: ALIN) ผนวกกับสารสนเทศจากเว็บที่สัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนเข้าในระบบการเรียนการสอนผ่านเว็บ โดยนำวิธีการมัลติเอเจนต์มาใช้ในการติดตามพฤติกรรมและความสนใจของผู้เรียนที่มีการปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน สารสนเทศที่ ALIN แนะนำเป็นสารสนเทศเสริมจากเว็บตามความต้องการของผู้เรียนที่สัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน ผลปรากฏว่า ได้คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าการเรียนออนไลน์แบบเดิมที่อยู่ในระดับปานกลาง ทวีศักดิ์ กาญจนสุวรรณ (2549) ได้พัฒนารูปแบบการวางแผนจัดสรรทรัพยากรการเรียนการสอนโดยใช้มัลติเอเจนต์ ผลปรากฏว่าความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบงานทั่วไปที่มีต่อระบบ II-RPS ที่ได้พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อสมมติฐานทางการวิจัยที่วางไว้ ทั้งรูปแบบและระบบ II-RPS นอกจากจะเอื้ออำนวยในการผลิตคอร์สแวร์ได้เป็นอย่างดี ยังช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างอัตโนมัติ รวมไปถึงความเป็นระบบอัจฉริยะที่ช่วยในการวางแผนจัดสรรทรัพยากรการเรียนการสอนให้เป็นไปได้อย่างประสิทธิผล

จากนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตดังกล่าว ภายใต้กรอบแนวคิดของของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการเรียนรู้แบบร่วมมือบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะบูรณาการระหว่างการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ และเอเจนต์เข้าด้วยกัน โดยการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ขึ้นมาใหม่

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้ รูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้าน คอมพิวเตอร์ศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องจากสถาบันอุดมศึกษา มีประสบการณ์สอนและวิจัยด้าน คอมพิวเตอร์ศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ที่สังเคราะห์ขึ้น

การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการ เรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.1 รูปแบบการเรียนการสอน
- 1.2 การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์
- 1.3 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
- 1.4 เอเจนต์

2. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่ม ผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์

การสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบดัชนีความ สอดคล้อง (Index Of Consistency: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ทำเรื่องขอให้ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ออกหนังสือแต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการเรียนการสอน จากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเพื่อนัดหมาย วันเวลาในการประชุมสนทนากลุ่ม

2. ประชุมสนทนากลุ่ม จัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2558 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนที่สังเคราะห์ขึ้นใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557) โดยใช้เกณฑ์การวัด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์คะแนนระดับความคิดเห็น

| คะแนนคำตอบ | ช่วงคะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น |
|------------|-----------------|------------------|
| 5 | 4.21 - 5.00 | มากที่สุด |
| 4 | 3.41 - 4.20 | มาก |
| 3 | 2.61 - 3.40 | ปานกลาง |
| 2 | 1.81 - 2.60 | น้อย |
| 1 | 1.00 - 1.80 | น้อยที่สุด |

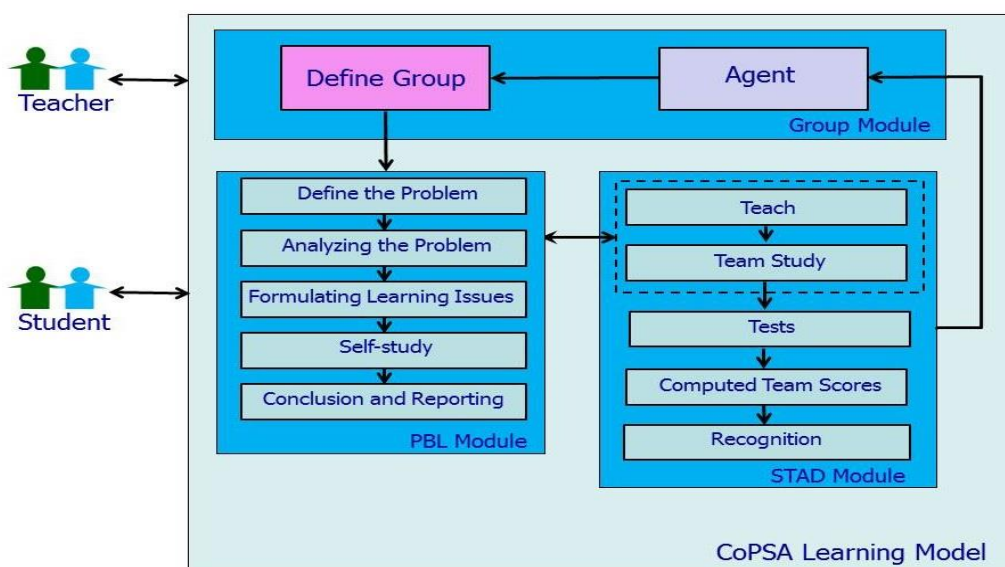
4. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์

รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ (CoPSA)

จากภาพที่ 1 รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. PBL Module เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ดำเนินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีการนำเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบกลุ่มผลสัมฤทธิ์มาผสมผสานกัน โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายใต้สภาพแวดล้อมของเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การจัดขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) Define the Problem 2) Analyzing the Problem 3) Formulating Learning Issues 4) Self-study และ 5) Conclusion and Reporting

2. STAD Module เป็นรูปแบบการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้บนอินเทอร์เน็ตซึ่งจะต้องมีการนำเสนอบทเรียน การเรียนเป็นกลุ่มย่อย และการสอบแข่งขันกันระหว่างกลุ่มเพื่อดูความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะมีการยอมรับจากในกลุ่ม จากนั้นนำคะแนนของแต่ละคน และคะแนนของกลุ่มส่งให้เอเจนต์ เพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการปรับเปลี่ยนกลุ่มผู้เรียนใหม่เมื่อเรียนหน่วยต่อไปทำให้กลุ่มผู้เรียนมีความท้าทายมากขึ้น การจัดขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) Teach 2) Team Study 3) Tests 4) Computed Team Scores และ 5) Recognition

3. Group Module เป็นกลุ่มผู้เรียนในการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ ในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิก 4- 5 คน สมาชิกในแต่ละกลุ่มจะต้องร่วมมือกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านการเรียน เพื่อที่จะให้แต่ละคนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน

4. Agent เป็นส่วนทำงานแทนผู้สอนจริง ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแทนผู้สอนจริงในการวัดผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และปรับเปลี่ยนกลุ่มผู้เรียน โดยใช้เทคนิค Rule Based System กฎที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนกลุ่มมีด้วยกัน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านความรู้ คือ คะแนนจากการสอบหลังเรียนของแต่ละหน่วยการเรียน(คะแนนสอบย่อย) คะแนนความก้าวหน้าของแต่ละคน และคะแนนความก้าวหน้าของกลุ่ม

4.2 ด้านทักษะ คือ คะแนนจากการตอบโจทย์กรณีปัญหา(คะแนนปฏิบัติการ)

4.3 ด้านเจตคติ คือ คะแนนพฤติกรรมการเรียนของแต่ละคน โดยดูจากการเข้ากลุ่มทำกิจกรรมการเรียนตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนด

5. Define Group เป็นส่วนทำงานที่ผู้สอนเข้ามาจัดผู้เรียนเข้ากลุ่มตามความสนใจของผู้เรียนก่อนเริ่มต้นเรียนในหน่วยที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน ผลการประเมินเป็นดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์

| รายละเอียดการประเมิน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของรูปแบบการเรียนรู้ | | | |
| 1. กรอบแนวคิดของรูปแบบการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย | 4.08 | 0.67 | มาก |
| ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ | | | |
| 1. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ | 4.68 | 0.57 | มากที่สุด |
| 3. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบปรับเปลี่ยนการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยเอเจนต์ | 4.51 | 0.56 | มากที่สุด |
| 4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน PBL Module | 4.58 | 0.51 | มากที่สุด |
| 5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน STAD Module | 4.50 | 0.52 | มากที่สุด |
| 6. การทำงานของ Group Module | 4.40 | 0.57 | มากที่สุด |
| 7. การทำงานของ Agent Module | 4.35 | 0.64 | มากที่สุด |
| รวม | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด |

จากข้อมูลในตารางที่ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ที่สังเคราะห์ขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่ารายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้การยอมรับมากที่สุด คือ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.45) การยอมรับระดับมากที่สุด ส่วนรายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้การยอมรับน้อยที่สุด คือ กรอบแนวคิดของรูปแบบการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.67) การยอมรับระดับมาก สามารถนำรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบได้

อภิปรายผล

ผลจากการทำวิจัยครั้งนี้ แบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ จะทำการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการสร้างต้นแบบโดยผู้วิจัยเอง จากนั้นในการประเมินรูปแบบการเรียนรู้ที่สังเคราะห์ขึ้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการเรียนการสอนมาร่วมการประชุมในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทำให้ได้รูปแบบที่ผ่านการยอมรับ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) PBL Module 2) STAD Module 3) Group Module 4) Agent และ 5) Define Group รูปแบบการเรียนรู้ที่สังเคราะห์ขึ้น ใช้การเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานและการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ การเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาและการร่วมกันทำงานกลุ่ม ส่งเสริมทักษะในการแก้ปัญหา โดยผ่านการสืบเสาะหาความรู้ และเรียนด้วยการทดลองปฏิบัติจนสามารถค้นพบ ทำให้ได้ประสบการณ์ตรงจากการเรียนรู้และสามารถบูรณาการความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ (สนิท เมืองซ้าย, 2552) การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มมีระดับความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และทำกิจกรรมร่วมกันแบบตัดเทียม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (ทิตนา เขมมณี, 2548) และ (ศักดา ไชยกิจภิญโญ, 2546) การเรียนรู้แบบร่วมมือยังสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และยังช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (Richard, 1994) สามารถนำรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบต่อไปได้

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ที่สังเคราะห์ขึ้น พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พรสวรรค์ อินศร (2554) ได้พัฒนารูปแบบการแนะนำผู้เรียนแบบปรับเปลี่ยนได้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงตรรกะในการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่าผู้เชี่ยวชาญในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สุรกิจ ปรางสร (2556) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยเว็บควิสต์โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และนพดล ผู้มีจรรยา (2557) ได้พัฒนาระบบการเรียนรู้ภาควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบปรับเปลี่ยนด้วยเอเจนต์ที่สังเคราะห์ขึ้น ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตต่อไป

2. การนำรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นไปพัฒนาเป็นระบบควรคำนึงถึงปัจจัยที่จะให้เอเจนต์ใช้เป็นเงื่อนไขในการปรับเปลี่ยนกลุ่มผู้เรียนเพื่อให้ได้กลุ่มผู้เรียนที่เท่าเทียม

บรรณานุกรม

- ทวีศักดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2549). **การพัฒนา รูปแบบการวางแผนจัดสรรทรัพยากรการเรียนการสอนโดยใช้มัลติเอเจนต์**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทีศนา แคมมณี. (2548). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล ผู้มีจรรยา. (2557). **ระบบการเรียนรู้ภาควันตาภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุปผาชาติ ทัพทิกรณ์. (2544). **ความรู้เกี่ยวกับสื่อมัลติมีเดียเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- ปิยะรัตน์ คัญทัพ. (2545). **รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาทักษะด้านการคิดขั้นสูงโดยใช้กระบวนการเรียนการสอนแบบเว็บแควสทในระดับประถมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติ เกทีนี่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรสวรรค์ อินศร. (2554). **การพัฒนา รูปแบบการแนะนำผู้เรียนแบบปรับเปลี่ยนได้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงตรรกะในการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2557). **ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน : ครูทุกคนทำได้ไม่ยาก**. กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- วัลย์พร ดวงดี. (2551). **การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เทคนิค STAD วิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง**. ปัญหาพิเศษครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: แผนพัฒนาจิต เพื่อสุขภาพมูลนิธิสตรี้-สฤชดีวงศ์.
- ศักดิ์ดา ไชยกิจภิญโญ. (2546). **รูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้การเรียนแบบร่วมมือ**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สนิท ตีเมืองซ้าย. (2552). **การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันโดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีการช่วยเสริมศักยภาพทางการเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: สกายบุ๊กส์.
- สุรัมย์ รังษิธรธรรม. (2551). **การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบมีส่วนร่วมด้วยเทคนิคแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์วิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. ปัญหาพิเศษครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรกิจ ปรางสร. (2556). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยเว็บควสท์โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุราพร ศุขะทัต. (2550). **การนำมัลติเอเจนต์มาใช้ในการปรับสารสนเทศการเรียนตามความสนใจของผู้เรียนในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนผ่านเว็บ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Richard, I. (1994). **Learning to teach**. New York: McGraw-Hill.
- Wooldridge, M. (2002). **An Introduction to Multiagent Systems**. England: John Wiley & Sons.

การใช้แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

USING EXERCISES TO ENCHANCE SPEED READING COMPETENCY FOR
A FIRST-YEAR STUDENTS IN SUAN DUSIT RAJABHAT UNIVERSITY

จิตชิน จิตติสุขพงษ์ รัชฎาพร ธีรวารณ ธนิก เทพกิจ และวรินยา ผาตินาวิน
Jitchin Jittisukapong, Ratchadaporn Thirawan, Thanik Thappakij and Warinya Phatinawin

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ ชื่อสถาบันมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการอ่านเร็วของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการอ่านเร็วของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตของนักศึกษา กลุ่มที่ได้รับการฝึกสมรรถนะการอ่านเร็วกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก และเพื่อพัฒนาแบบฝึกการอ่านเร็ว ที่สร้างขึ้นใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาหลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์จำนวน 40 คน เป็นกลุ่มทดลอง และหลักสูตรการเงินจำนวน 40 คน เป็นกลุ่มควบคุม ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบฝึกที่สร้างขึ้นทั้งหมด 6 แบบ ประกอบด้วย แบบฝึกเคลื่อนสายตา แบบฝึกความหมายคำ แบบฝึกอ่านเป็นวลี แบบฝึกอ่านเจาะจง แบบฝึกอ่านข้ามคำ แบบฝึกความเข้าใจในการอ่าน แบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วทั้งหมดได้มีการทดลองใช้และปรับปรุงและแบบทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็วมีการหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 สถิติที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การทำแบบทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็วพบว่านักศึกษาหลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ที่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกสมรรถนะการอ่านเร็ว ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 317.40 ซึ่งสูงกว่าห้องที่ไม่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกสมรรถนะการอ่านเร็ว ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 221.45
2. นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว มีสมรรถนะการอ่านเร็วสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 77.47/75.13 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75

ABSTRACT

The purpose of this study were to the speed reading competency for a first year students, to compare use a series of speed reading exercises development of those students who practiced through the exercises and those who did not and to evaluate the series of speed reading exercises development percentage mean score was 75/75. The sample studies was two classes of first- year students in first semester of the 2014 academic year. They were randomly selected by simple random sampling forty students in Library and Information Science was assigned to practice through six types of speed reading exercises. The other group of forty students in Financial Science was the controlled group which followed normal class activities. Six types of speed reading exercises included eye movement, word recognition, phrase reading, scanning, skimming, and reading comprehension exercises. A set of speed reading ability tests was also developed. Both the exercise and tests were tried out and revised. The test reliability computed by using Kuder Richardson 20 formula was 0.957. The speed reading ability tests were then applied to both classes. The speed reading efficiency and t-test were computed from the data collected. The result of this study were:

1. It was found that the students in Library and Information Science who took the exercises got the average speed reading competency scores 317.40 which was higher than the average of students in Financial Science was the controlled group which got 221.45

2. The percentage mean score difference test between two groups of students was significant at statistical level of .05

3. The student final assignment competencies evaluation in percentage mean score was 77.47/75.13 that higher than 75/75 about the expectation.

คำสำคัญ

สมรรถนะการอ่านเร็ว แบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว การอ่านเร็วของนักศึกษา

Keywords

Speed Reading, Competency Exercises to Enhance Speed Reading Competency, Speed Reading Competency for Students

ความสำคัญของปัญหา

ภาษาไทยมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นภาษาประจำชาติไทย จำเป็นสำหรับการติดต่อสื่อสาร และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ จึงควรให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า มีความรู้ มีทักษะ

และมีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับช่วงอายุและช่วงชั้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและสังคม ทักษะการใช้ภาษาไทยประกอบด้วยทักษะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ปัจจุบันทักษะการอ่านเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นทักษะที่มีคุณค่าเป็นที่มาของความรู้ ความคิดและความคิดสร้างสรรค์ จึงควรมุ่งเน้นกิจกรรมการส่งเสริมการอ่าน และเทคนิคการอ่าน เพื่อแก้ปัญหาการอ่านให้กับนักศึกษา และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ โดยพิจารณาได้จากการที่รัฐบาลมีนโยบาย ส่งเสริม ให้ประชาชนรักการอ่านอย่างจริงจัง และเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 มีมติคณะรัฐมนตรีให้ การส่งเสริมการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ โดยกำหนดให้วันที่ 2 เมษายนของทุกปีเป็นวันรักการอ่าน และในปี 2552 - 2561 เป็นทศวรรษแห่งการอ่านของประเทศ รวมทั้งจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริม การอ่านเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) อีกทั้ง กรุงเทพมหานครและภาคีเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน เตรียมพร้อมจัดงานใหญ่ชื่อว่า “กรุงเทพมหานคร เมืองหนังสือโลก 2556” ระหว่างวันที่ 21 - 23 เมษายน 2556 เพื่อแสดงศักยภาพ และฉลองการรับ ตำแหน่งเมืองหนังสือโลกอย่างภาคภูมิใจและสมเกียรติพร้อมประกาศเดินทางร่วมมือสร้างสรรค์ กิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนา และขยายพื้นที่การอ่าน ชักชวนชาวกรุงเทพฯ ร่วมอ่านหนังสือมุ่ง ผลักดันให้กรุงเทพฯ เป็นมหานครแห่งการอ่าน (นิรนาม, 2556)

ปัจจุบันการอ่านของคนไทยมีแนวโน้มลดต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554) ในบทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจการอ่านหนังสือของประชากร 2554 ได้กล่าวถึง เวลาเฉลี่ยที่ใช้อ่านหนังสือนอกเวลาเรียน/นอกเวลาทำงานสำหรับผู้อ่านหนังสือที่มีอายุตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ทั้งหมด ใช้เวลาอ่านหนังสือนอกเวลาเรียน/นอกเวลาทำงานเฉลี่ย 35 นาทีต่อวัน โดยกลุ่มเด็กและ เยาวชนใช้เวลาอ่านหนังสือนอกเวลาเรียน/นอกเวลาเฉลี่ย 39 - 43 นาทีต่อวัน มากกว่ากลุ่มวัยทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุที่ใช้เวลาอ่านหนังสือนอกเวลาเรียน/นอกเวลาเฉลี่ยประมาณ 31 - 32 นาทีต่อวัน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2551 พบว่า กลุ่มเด็กที่อ่านหนังสือใช้เวลาอ่านเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ในขณะที่กลุ่ม วัยอื่นใช้เวลาอ่านหนังสือลดลง สอดคล้องกับคำกล่าวของนายกุลธร เลิศสุริยะกุล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สำนักงานส่งเสริมการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กล่าวว่า เด็กไทยอ่านหนังสือประมาณ 2 - 5 เล่มต่อปี ขณะที่เด็กสิงคโปร์และเวียดนามอ่านหนังสือประมาณ 50-60 เล่มต่อปี เพราะฉะนั้นต้องพยายามเพิ่มพฤติกรรมการอ่านหนังสือให้กับเด็กไทย (นิรนาม, 2555)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการอ่านมีความสำคัญ และเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ หากผู้เรียนมีทักษะการอ่านที่ดีแล้ว ก็จะทำให้เข้าใจเนื้อหาเรื่องที่อ่านได้อย่างรวดเร็ว แต่ถ้าผู้เรียน อ่านได้ช้า ไม่สามารถจดจำเรื่องที่อ่านได้ รวมถึงการขาดความเข้าใจเนื้อหาจากการอ่าน จะทำให้ ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย และเกิดความท้อแท้ไม่อยากเรียน ดังนั้นผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญและ ตระหนักว่าทักษะการอ่านเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเรียนรู้ จึงควรหาวิธีการสร้างทักษะการอ่านให้ เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ซิมป์สัน (Simpson, 1951) ได้กล่าวว่าทักษะการอ่านสามารถปรับปรุงฝึกฝนให้ดีขึ้นได้หากฝึกอย่างมีระบบผู้ได้รับการฝึกสามารถเพิ่มความเร็วในการอ่านและความเข้าใจในการอ่าน ได้ภายในระยะเวลา 4 - 7 สัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของกอนสแตนท์ (2549) ว่าสิ่งที่จำเป็น สำหรับการเพิ่มความเร็วในการอ่านก็คือการฝึกฝน หากใช้เวลาฝึกฝนวันละ 15 นาที ติดต่อกัน 30 วัน จะพบว่าความเร็วในการอ่าน การจดจำ และการสรุปความจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การที่ผู้วิจัยใช้แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านให้กับนักศึกษาจะทำให้ให้นักศึกษาได้ทราบว่าตนเองมีสมรรถนะการอ่านหนังสืออยู่ในระดับใด ส่งผลให้นักศึกษาเกิดการตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมในการอ่านให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมพื้นฐานก่อนการเรียนต่อไปในระดับอุดมศึกษาซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะการอ่านอย่างมาก สำหรับรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการอ่านมีอยู่ในสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น ในหมวดการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาภาษา ได้แก่ รายวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ในหมวดวิชาเฉพาะในหลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ ได้แก่ รายวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารในงานห้องสมุดและสารสนเทศ และรายวิชาการส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ตลอดชีวิต กอปรกับการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์จากนักศึกษาที่เคยเรียนในรายวิชามาแล้วพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยนำสมรรถนะการอ่านเร็วมาใช้ในการอ่านหนังสือ เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น จำไม่ได้ว่าเคยเรียนเทคนิคการอ่านเร็วมาก่อน ไม่ทราบมาก่อนว่ามีเทคนิคการอ่านเร็ว และบางคนเคยทราบมาก่อนแต่ไม่เคยนำมาใช้ทำให้จำไม่ได้ว่าจะนำเทคนิคการอ่านเร็วมาใช้ได้อย่างไร เป็นต้น

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการอ่านเร็วกับนักศึกษา และเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องการอ่านให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ก่อนที่จะศึกษาในระดับสูงต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สมรรถนะการอ่านเร็วเป็นอย่างไร
2. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกมีสมรรถนะการอ่านเร็วแตกต่างกันอย่างไร
3. ประสิทธิภาพของแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการอ่านเร็วของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการอ่านเร็วของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก
3. เพื่อพัฒนาแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วที่สร้างขึ้นใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 23 ห้องเรียน จำนวน 994 คน ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสอบปลายภาคในรายวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 เพื่อใช้ในการพิจารณา พบว่าประชากรมีคะแนนเฉลี่ยความรู้พื้นฐานวิชาภาษาไทยไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากห้องเรียนจำนวน 23 ห้องเรียน นำมาศึกษาจำนวน 2 ห้องเรียนและทำการจับสลากอีกครั้งหนึ่งเพื่อเลือกห้องเรียนเป็นกลุ่มทดลอง 1 ห้องเรียน ได้แก่ หลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ จำนวน 40 คน และกลุ่มควบคุม 1 ห้องเรียน ได้แก่ หลักสูตรการเงิน จำนวน 40 คน และนำมาทำการทดสอบก่อนเรียนเพื่อเปรียบเทียบว่าทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะนำห้องเรียนทั้ง 2 ห้องมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบฝึกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการอ่านเร็ว ได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนต่อไปนี้
 - 1.1 ศึกษาเกณฑ์ และทฤษฎีเกี่ยวกับการอ่าน
 - 1.2 ศึกษาวิธีการอ่านเร็ว และลักษณะของแบบฝึกอ่านเร็ว
 - 1.3 ศึกษาคำศัพท์ที่ใช้ในระดับอุดมศึกษา
 - 1.4 สร้างแบบฝึกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการอ่านเร็วตามลักษณะการฝึกจำนวน 6 แบบฝึก รวมทั้งหมดจำนวน 60 ชุด ดังรายละเอียด ต่อไปนี้
 - 1.4.1 แบบฝึกเคลื่อนไหวสายตา (Eye movement exercises) จำนวน 17 ชุด
 - 1.4.2 แบบฝึกความหมายคำ (Word recognition exercises) จำนวน 7 ชุด
 - 1.4.3 แบบฝึกอ่านเป็นวลี (Phrase reading exercises) จำนวน 8 ชุด
 - 1.4.4 แบบฝึกอ่านเจาะจง (Scanning exercises) จำนวน 7 ชุด
 - 1.4.5 แบบฝึกอ่านข้ามคำ (Skimming exercises) จำนวน 8 ชุด
 - 1.4.6 แบบฝึกความเข้าใจในการอ่าน (Reading comprehension exercises) จำนวน 13 ชุด
 - 1.5 นำแบบฝึกที่สร้างขึ้นไปให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ
 - 1.6 นำแบบฝึกที่สร้างขึ้นไปทดลองรายบุคคลกับนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน ขณะทำการทดลองผู้วิจัยคอยสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษา และรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แบบฝึกไปปรับปรุงแก้ไข
 - 1.7 นำแบบฝึกที่สร้างขึ้นไปทดลองกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรภาษาไทย จำนวน 10 คน พบว่า ควรปรับการนำเสนอคำอธิบายคำในแบบฝึกที่ 35 และแบบฝึกที่ 36 เป็นสองคอลัมน์ เพื่อให้พิจารณาคำศัพท์ได้ง่ายขึ้น ช่วยประหยัดเวลา และประหยัดกระดาษอีกด้วย และขณะทำการทดลองผู้วิจัยคอยสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษา และรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แบบฝึกไปปรับปรุงแก้ไข

1.8 จากนั้นนำแบบฝึกสมรรถนะการอ่านเร็วทั้ง 6 แบบฝึก ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองภาคสนาม กับนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต จำนวน 10 คน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต จำนวน 10 คน หลักสูตรประถมศึกษา จำนวน 10 คน และหลักสูตรเลขานุการทางการแพทย์ จำนวน 10 คน รวมทั้งหมดจำนวน 40 คน

2. การสร้างแบบทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็ว

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบบทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็ว ซึ่งมีระดับขั้นในการสร้างดังต่อไปนี้

2.1 เลือกเรื่องจากสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ จำนวน 8 เรื่อง ซึ่งมีความยาวระหว่าง 436 - 864 คำ

2.2 สร้างคำถามเพื่อวัดความเข้าใจในเนื้อเรื่องที่อ่าน โดยสร้างเป็นคำถามปรนัยชนิด 5 ตัวเลือก โดยแต่ละเรื่องจะมีคำถาม 5 ข้อ รวม 8 เรื่อง ได้แก่ 1) กทม. เปิดตัวโปรเจกต์ใหม่ “Read on the Move” ต่อยอดโครงการมหานครแห่งการอ่าน จับหนังสือใส่รถแท็กซี่-โดยสาร อ่านฟรี-เพิ่มสถิติ 2) แก้มลิง 3) ฟิลิปปินส์จุดแข็งภาษาฮับ Outsourcer แห่งอาเซียน 4) การตลาดแบบองค์รวม (Holistic Marketing) 5) ภาวะโลกร้อน-ปรากฏการณ์เรือนกระจก 6) เพาะพันธุ์ปัญญา ยุววิจัย สร้างเด็กรู้คิด รู้วิจัย รักชุมชน 7) การเรียนรู้แนวโน้มในศตวรรษที่ 21 8) การศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาคนไทยอย่างยั่งยืน จะมีคำถามทั้งหมด 40 ข้อ

2.3 นำแบบทดสอบไปให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัยพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า IOC = 1 ทุกข้อ พร้อมได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไข และนำไปจัดพิมพ์

2.4 นำแบบทดสอบไปทดลองกับนักศึกษาหลักสูตรภาษาอังกฤษ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของแบบทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการของ KR 20 ได้เท่ากับ 0.957 นำมาวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) ข้อที่ใช้ได้มีค่า p ระหว่าง .20 - .77 และค่าอำนาจจำแนก (r) ข้อที่ใช้ได้มีค่า r เท่ากับหรือมากกว่า .38 - 1.00

3. วิธีการใช้แบบทดสอบ

3.1 แจกเรื่องให้นักศึกษาอ่านทีละเรื่อง ให้สัญญาณนักเรียนลงมือทำพร้อมกัน เมื่อ นักศึกษาแต่ละคนอ่านจบเรื่องให้นักศึกษาบันทึกเวลาที่ใช้ในการอ่าน

3.2 เก็บเรื่องที่อ่านคืน แจกกระดาษคำถามให้นักศึกษาตอบลงในกระดาษคำตอบ การตอบคำถามไม่มีการจับเวลา

3.3 นักศึกษาตอบคำถามเสร็จทุกคน ผู้คุมสอบเก็บกระดาษคำตอบคืน แล้วแจก เรื่องที่จะอ่านต่อไป โดยให้ปฏิบัติเหมือนข้อ 3.1 และ 3.2 ทำตามนี้จนครบ 8 เรื่อง

3.4 รวมเวลาที่นักศึกษาแต่ละคนใช้อ่านทั้ง 8 เรื่องเป็นจำนวนนาที่

3.5 นำจำนวนนาที่หารด้วยจำนวนค่าของเรื่องทั้ง 8 เรื่อง รวมกัน ผลลัพธ์ที่ได้คือ อัตราเร็วในการอ่าน

3.6 นำจำนวนของคำถามที่ตอบถูกคูณด้วยร้อย แล้วหารด้วยข้อคำถามทั้งหมด ผลลัพธ์ที่ได้คือ ความเข้าใจในการอ่าน

3.7 อัตราเร็วในการอ่าน คุณด้วยความเข้าใจในการอ่าน แล้วหารด้วยร้อยละ ผลลัพธ์ที่ได้คือ สมรรถนะในการอ่านเร็วของนักศึกษาแต่ละคน

วิธีดำเนินการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง การดำเนินการทดลองเป็นแบบ Nonrandomized control-group pretest-posttest design (ชูศรี วงศ์รัตน์ และองอาจ นัยพัฒน์, 2551) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการทดลอง

| กลุ่ม | สอบก่อน | ตัวแปรอิสระ | สอบหลัง |
|-------|-----------------|-------------|-----------------|
| E | T _{1E} | X | T _{2E} |
| C | T _{1C} | - | T _{2C} |

X หมายถึง การจัดกระทำ (Treatment)

T₁ หมายถึง การทดสอบก่อนการทดลอง

T₂ หมายถึง การทดสอบหลังการทดลอง

E หมายถึง กลุ่มทดลอง

C หมายถึง กลุ่มควบคุม

ขั้นตอนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- เมื่อได้กำหนดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแล้ว ได้ทำการทดสอบก่อนเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้แบบทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็ว
- การทดลองกระทำในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 โดยผู้วิจัยดำเนินการสอนกลุ่มทดลองด้วยตนเอง สำหรับกลุ่มควบคุม อาจารย์ผู้สอนประจำตอนเรียนเป็นผู้สอนตามปกติ
- ทดลองสัปดาห์ละ 5 วัน คือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ฝึกวันละ 3 แบบฝึก วันละ 1 คาบ คาบละ 20 นาที รวมการทดลองทั้งหมด 20 คาบ รวมเวลาที่ใช้ในการฝึก 4 สัปดาห์
- เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองจะทำการทดสอบหลังการทดลอง กับกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยใช้แบบทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็ว ชุดเดียวกับแบบทดสอบที่ใช้ก่อนการฝึกต่อจากนั้นทำการตรวจให้คะแนนแบบทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็ว แล้วนำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คะแนนที่ได้จากกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมนำมาหาค่าเฉลี่ย และร้อยละ ประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะสมรรถนะการอ่านเร็ว ใช้สูตร E_1/E_2 แบบทดสอบ 8 เรื่อง นำมาหาค่าความยาก และค่าอำนาจจำแนก การทดสอบสมมติฐานการวิจัยการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (t-test Independent)

ผลการวิจัย

1. การทดสอบก่อนการทดลองกับการทดสอบหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว พบว่า

การทดสอบก่อนการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีความเข้าใจในการอ่านเฉลี่ยร้อยละ 49.63 มีอัตราเร็วในการอ่านเฉลี่ยนาทีละ 285.70 คำ และมีสมรรถนะการอ่านเร็วเฉลี่ย 140.35 (สามารถอ่านได้ด้วยความเข้าใจนาทีละ 140.35 คำ)

การทดสอบหลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีความเข้าใจในการอ่านเฉลี่ยร้อยละ 75.13 มีอัตราเร็วในการอ่านเฉลี่ยนาทีละ 423.65 คำ และมีสมรรถนะการอ่านเร็วเฉลี่ย 317.40 (สามารถอ่านได้ด้วยความเข้าใจนาทีละ 317.40 คำ)

การทดสอบก่อนการทดลอง นักศึกษากลุ่มควบคุมมีความเข้าใจในการอ่านเฉลี่ยร้อยละ 56.69 มีอัตราเร็วในการอ่านเฉลี่ยนาทีละ 261.55 คำ และมีสมรรถนะการอ่านเร็วเฉลี่ย 146.60 (สามารถอ่านได้ด้วยความเข้าใจนาทีละ 146.60 คำ)

การทดสอบหลังการทดลอง พบว่านักศึกษากลุ่มควบคุมมีความเข้าใจในการอ่านเฉลี่ยร้อยละ 59.50 มีอัตราเร็วในการอ่านเฉลี่ยนาทีละ 376.28 คำ และมีสมรรถนะการอ่านเร็วเฉลี่ย 221.45 (สามารถอ่านได้ด้วยความเข้าใจนาทีละ 221.45 คำ)

2. เปรียบเทียบสมรรถนะการอ่านเร็วระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

| สมรรถนะการอ่านเร็ว | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม | | t | P |
|--------------------|------------|-------|-------------|-------|-------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ก่อนเรียน | 140.35 | 26.09 | 146.60 | 39.77 | -.831 | .408 |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลอง และนักศึกษากลุ่มควบคุมมีสมรรถนะการอ่านเร็วไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบสมรรถนะการอ่านเร็วระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านพัฒนาการสมรรถนะการอ่านเร็วของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

| สมรรถนะการอ่านเร็ว | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม | | t | P |
|---------------------|------------|-------|-------------|--------|--------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| พัฒนาการการอ่านเร็ว | 177.05 | 24.99 | 74.85 | 44.035 | 12.767 | .000* |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว มีสมรรถนะการอ่านเร็วสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพของแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว พบว่า นักศึกษามีคะแนนระหว่างการทำทดลองเฉลี่ยร้อยละ 77.15 และมีคะแนนทดสอบหลังทดลองเฉลี่ยร้อยละ 75.13 แสดงว่าแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว มีค่าเท่ากับ 77.15/75.13 เมื่อเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 75/75 ดังนั้นแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการใช้แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การทดสอบก่อนการทดลองของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว พบว่า มีสมรรถนะการอ่านเร็วไม่แตกต่างกัน เนื่องจากนักศึกษาอาจจะไม่ค่อยได้ใช้เทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับสมรรถนะการอ่านเร็วได้แก่ การฝึกเคลื่อนไหวสายตา การฝึกความหมายของคำ การฝึกอ่านเป็นวลี การฝึกอ่านแบบเจาะจง การฝึกอ่านข้ามคำ และการฝึกความเข้าใจในการอ่าน หากนักศึกษาได้รับการฝึกจะทำให้มีสมรรถนะการอ่านเร็วที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พิพัฒน์ เองศิลป์ (2534) พบว่า การใช้แบบฝึกที่สร้างขึ้นปรากฏผลว่า นักเรียนประมาณร้อยละ 75 ของนักเรียนกลุ่มทดลองสามารถทำคะแนนจากแบบฝึกเคลื่อนไหวสายตา แบบฝึกความหมายคำ แบบฝึกอ่านเป็นวลี แบบฝึกอ่านเจาะจง และแบบฝึกอ่านข้ามคำได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนคะแนนเต็มแต่ละแบบฝึกหัด ส่วนคะแนนเต็มแต่ละแบบฝึกหัดสำหรับแบบฝึกความเข้าใจในการอ่านจากคะแนนเฉลี่ยคะแนนทั้ง 20 แบบฝึก ปรากฏว่ามีนักเรียน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21 ของนักเรียนทั้งหมด สามารถทำคะแนนสมรรถนะการอ่านเร็วได้เกิน 100 คะแนน

2. นักศึกษาที่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วมีสมรรถนะการอ่านเร็วสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการฝึกด้วยแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว มีลำดับขั้นตอนในการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน โดยมีการฝึกเริ่มจากทักษะพื้นฐาน และยกระดับให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ ซึ่งลำดับขั้นของการอ่านเป็นไปอย่างเหมาะสม แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วช่วยขจัดนิสัยที่เป็นอุปสรรคต่อการอ่านเร็ว ซึ่งผู้ควบคุมการฝึกได้ช่วยเหลือนักศึกษาอย่างใกล้ชิด มีการแนะนำวิธีการแก่นิสัยที่เป็นอุปสรรคต่อการอ่าน และแบบฝึกยังช่วยนักศึกษาขจัดนิสัยที่ไม่พึงประสงค์อีกด้วย โดยนักศึกษาต้องได้รับการฝึกอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกวัน วันละหนึ่งคาบ จนครบ 20 คาบ การฝึกอย่างต่อเนื่องทำให้นักศึกษาเกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดสมรรถนะการอ่านที่เร็วขึ้น สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นงนุช สามัญฤทธิ์ (2550) และพิพัฒน์ เองศิลป์ (2534) ที่ใช้แบบฝึกสมรรถนะการอ่านเร็วพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเร็วของผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยผู้ฝึกสามารถเพิ่มความเร็วในการอ่านได้อย่างน้อยใช้เวลา 4 - 7 สัปดาห์ และแบบฝึกทักษะการอ่านเร็วเป็นแบบฝึกอย่างมีระบบมีขั้นตอนการฝึก ที่ต้อง

ใช้เวลาฝึกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเกิดทักษะ บุคคลที่มีทักษะการอ่านเร็วจะสามารถรับข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วกว่าคนอื่นเสมอ

3. ผลการวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพของแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็ว มีค่าเท่ากับ 77.15/75.13 เมื่อเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 75/75 แสดงว่าแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากแบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วเป็นการฝึกทักษะการอ่านโดยมีลำดับการฝึกเริ่มฝึกจากง่ายไปยาก เป็นการท้าทายให้นักศึกษาคำตอบ จากการสังเกตพบว่านักศึกษาสนุกกับการฝึกฝน สามารถตรวจคำตอบได้ด้วยตนเอง การฝึกทำให้นักศึกษาเพิ่มสมรรถนะการอ่านเร็วได้ เนื่องจากแต่ละแบบฝึกมีช่องให้นักศึกษาบันทึกเวลาซึ่งทำให้นักศึกษาพยายามพัฒนาตนเองให้อ่านได้เร็วขึ้น ซึ่งเป็นความท้าทายให้นักศึกษาเกิดการแข่งขันกับตนเอง และมีความพยายาม และความตั้งใจฝึกอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนุช สามีญฤทธิ์ (2550) ที่ได้พัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเร็วที่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะรายละเอียดในแบบฝึกแต่ละหน่วยสร้างขึ้นโดยเริ่มฝึกจากง่ายไปหายากตามขั้นตอน คือ ขั้นให้ความรู้ ขั้นทำตามแบบ และขั้นปฏิบัติจริง พบว่า นักเรียนที่ใช้แบบฝึกมีสมรรถนะการอ่านเร็วเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการทำวิจัยไปใช้

1.1 จากการทดสอบก่อนการทดลองทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า นักศึกษาทั้ง 2 กลุ่มมีสมรรถนะการอ่านเร็วเฉลี่ยระหว่าง 140.35 - 146.60 คำต่อนาที ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ปกติอัตราเร็วโดยเฉลี่ยของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาควรอยู่ระหว่าง 180 - 300 คำต่อนาที ดังนั้นจึงควรมีการทดสอบสมรรถนะการอ่านเร็วของนักศึกษาสำหรับเตรียมความพร้อมด้านพัฒนาการการอ่านเร็วให้กับนักศึกษา เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเล่าเรียน เพราะการเรียนในระดับอุดมศึกษาต้องอาศัยการอ่านเป็นหลักสำหรับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

1.2 ควรฝึกสมรรถนะการอ่านเร็วให้กับนักศึกษากลุ่มทดลองที่ฝึกไม่ครบตามจำนวนแบบฝึก จึงควรนำนักศึกษาที่ขาดการฝึกมาฝึกให้ครบตามจำนวนแบบฝึกเพื่อให้เกิดทักษะที่สัมพันธ์กันตามแผนการฝึกที่วางไว้

1.3 การฝึกสมรรถนะการอ่านเร็วหนึ่งคาบควรใช้เวลา 20 นาที และไม่ควรมีเกิน 3 แบบฝึกหัด เนื่องจากหากฝึกเกินเวลาและมีการใช้จำนวนแบบฝึกมากเกินไป จะทำให้นักศึกษาเกิดความเบื่อหน่ายต่อการฝึก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยโดยพัฒนาสมรรถนะการอ่านเพื่อปลูกฝังนิสัยรักการอ่านให้กับนักศึกษา

2.2 ควรทำวิจัยเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการอ่านเร็วกับนวัตกรรมการอ่านเร็วรูปแบบอื่น ๆ

2.3 ควรทำวิจัยบูรณาการสมรรถนะการอ่านเร็วกับสมรรถนะการสืบค้นเพื่อให้ผู้อ่านมีจุดมุ่งหมายในการอ่านและการสืบค้น

บรรณานุกรม

- กอนสแตนท์, ตีนา. (2549). **อ่านไวใน 7 วัน: Speed Reading in a week (เทคนิคฝึกฝนทักษะการอ่านเร็วฉบับเรียนลัดใน 1 สัปดาห์)**. แปลโดย โอฬาร สุนทรภูษิต. กรุงเทพฯ: บิสคิต.ชูศรี วงศ์รัตน์ และองอาจ นัยพัฒน์. (2551). **แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์: แนวคิดพื้นฐานและวิธีการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช สามัญฤทธิ. (2550). **การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเร็วสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิรนาม. (2555). **อึ้ง! เด็กไทยอ่านหนังสือ 2 - 5 เล่มต่อปี**. ใน **คมชัดลึกออนไลน์**. สืบค้นจาก <http://www.komchadluek.net/>.
- นิรนาม. (2556). **กรุงเทพมหานครจัดงานใหญ่รับตำแหน่งเมืองหนังสือโลก 2556**. ใน **มติชนออนไลน์**. สืบค้นจาก <http://www.matichon.co.th>.
- พิพัฒน์ เองศิลป์. (2534). **การใช้แบบฝึกเพื่อเสริมสมรรถนะการอ่านเร็วกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). **การสำรวจการอ่านหนังสือของประชากร 2554**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Simpson, Elizabeth A. (1951). **SRE better reading book2**. Chicago: Science Research Association.

การศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
สำหรับอุตสาหกรรมการผลิต : กรณีศึกษาผู้ได้รับรางวัลการประกวดผลงาน
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

THE STUDY OF SUFFICIENCY ECONOMY MODEL CONFIGURATIONS FOR SMALL
INDUSTRIES : CASE STUDY OF WINNERS FOR SUFFICIENCY ECONOMY CONTEST

ณชพล สุริยเสนีย์¹ สหนนท์ ตั้งเบญจสิริกุล² เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์³ และไวพจน์ กุลาชัย⁴
Nachapol Suriyasenee¹ Sahanon Tungbenchasirikul² Kiengsak Chareonwongsak³ and Waiphot Kulachai⁴

¹ หลักสูตร บริหารธุรกิจดุขฎีบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร กรุงเทพมหานคร

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร กรุงเทพฯ

³ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร กรุงเทพฯ

⁴ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีเพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตขนาดย่อม ใช้การสัมภาษณ์โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อหาองค์ประกอบองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับผู้ได้รับรางวัลการประกวดผลงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5 ท่าน จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ

ผลการศึกษาทำให้พบรูปแบบการบริหารธุรกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตขนาดย่อม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านลูกค้าและมุมมองการเงิน การปฏิบัติตามรูปแบบที่นำเสนอจะก่อให้เกิดความยั่งยืน ด้วยองค์กรผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 ราย ปฏิบัติจริงมีความมั่นคงยั่งยืน มีผลประกอบการที่ดีและผ่านวิกฤตเศรษฐกิจมาได้

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the configuration of the sufficiency economy model for small industries. A semi-structured interview was employed in this research in order to extract the configuration of the sufficiency economy model from five small industries whose their entrepreneurs won the first and the second Sufficiency Economy Fellowship Contest initiated by the Office of the Royal Development Project Board. The Thematic Analysis method was employed for the data analysis.

The configuration of the Sufficiency Economy-based business model for small industries was found in this research. The model was divided by the Balanced Scorecard into five perspectives a learning and growing perspective, an internal process perspective, a customer perspective, and a financial perspective. To follow the proposed model maintains the sustainability since these five entrepreneurs can make corporate sustained, profitable business and overcome the economic crisis.

คำสำคัญ

เศรษฐกิจพอเพียง การจัดการ อุตสาหกรรม การผลิต ขนาดย่อม

Keywords

Sufficiency Economy, Management, Small Industries

ความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระราชทานแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ปวงชนชาวไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2517 ผ่านกระแสพระราชดำริในโอกาสต่างๆ เรื่อยมา แต่ประชาชนทั่วไปก็ยังคงขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เกษม วัฒนชัย, 2550ค) ดังนั้นคณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2546) โดยคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่างๆ ร่วมพิจารณาถ้อยแถลงพระราชดำรัส ที่ทรงพระราชทาน และได้สรุปความเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นแนวปฏิบัติ โดยได้ให้ความหมายคำว่า “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” คือ “ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันโดยต้องมีความรู้และคุณธรรมด้วย” หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “แนวคิดสามห่วงสองเงื่อนไข” โดย แนวคิด 3 ห่วง 2 เงื่อนไขประกอบด้วย

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีไม่มากไม่น้อยจนเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น **ความมีเหตุผล** หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจใด ต้องกระทำไปอย่างมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง **ภูมิคุ้มกัน** หมายถึง คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เตรียมตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านร้าย **ความรู้** หมายถึง วิชาความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน นำมาเชื่อมโยงและใช้อย่างมีประสิทธิภาพ **คุณธรรม** หมายถึง การตระหนักในคุณธรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนและเพียรพยายาม แต่การสรุป เป็นเพียงหลักแนวคิดกว้างๆ ยังขาดการขยายความ การปฏิบัติว่าควรปฏิบัติอย่างไร คำนึงถึงสิ่งไหนและขอบเขตที่ชัดเจน ทำให้ยากต่อการนำไปปรับใช้ในองค์กรธุรกิจ และเพื่อตอบคำถามเหล่านี้ จึงทำให้เกิดการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจะสังเคราะห์ตัวชี้วัด สร้างแนวปฏิบัติตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นมา (อภิชัย พันธเสน และคณะ, 2545; สุวกิจ ศรีปัดดา, 2549; สุขสรรรค์ กันตะบุตร, 2550; พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ และคณะ, 2552, Sorradithep Supachanya et al., 2010) งานวิจัยที่กล่าวถึงเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกันคือ ความพยายามในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ การสังเคราะห์รูปแบบ แนวปฏิบัติการจัดการธุรกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างตัวชี้วัดรวมถึงการสร้างแนวทางองค์กรแห่งความ

ยั่งยืน โดยงานวิจัยเหล่านี้ชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าหากภาคธุรกิจ ปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้วจะส่งผลให้เกิดความยั่งยืนต่อทั้งองค์กรและบริบทแวดล้อม

ด้วยเหตุดังที่ได้กล่าวมา งานวิจัยนี้จึงให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมการผลิตขนาดย่อม ด้วยเหตุที่วิสาหกิจดังกล่าวมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทย จากการสำรวจสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2550 พบว่าอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศมีจำนวนมากถึง 447,415 ราย หรือร้อยละ 97.69 ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2555 พบว่าอุตสาหกรรมกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ไชยยันต์ พจน์พริ้ง (2537) ระบุว่าอุตสาหกรรมนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาค จากการก่อให้เกิดรายได้และเป็นแหล่งรองรับงานที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2555) อีกทั้งองค์กรขนาดเล็กยังสามารถปรับรูปแบบการปฏิบัติงานได้ง่ายทำให้เหมาะแก่การนำไปผลสรุปที่ได้ไปปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมการผลิต

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้พบว่ายังไม่มีการศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมการผลิต จึงเชื่อว่าการศึกษาองค์ประกอบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการขยายองค์ความรู้ใหม่ด้านการจัดการธุรกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

องค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิต ประกอบด้วยอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ได้ซึ่งกรอบแนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามรูปแบบการบริหารจัดการบาลานซ์สกอร์การ์ด (Balance Scorecard) ประกอบด้วยมุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Learning and Growth Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) และมุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) จากนั้นจึงใช้การสัมภาษณ์โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อหาองค์ประกอบองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลคือ 1) ต้องเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศและรองชนะเลิศประเภทธุรกิจการประกวดผลงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) ต้องเป็นอุตสาหกรรมการผลิต จากทั้งหมด 9 แห่ง เหลือเพียง 5 แห่ง อันประกอบด้วย บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด, บริษัท สุขสวัสดิ์การทอภาสสินธุ์ จำกัด, บริษัท พรทิพย์

(ภูเก็ต) จำกัด, กลุ่มสตรีผลิตภัณฑ์ของใช้ในครัวเรือนและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนไข่เค็ม (อสม.) ไซยา ดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่าง เมษายน – พฤษภาคม 2558 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis)

ผลการวิจัย

ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการผู้ได้รับรางวัลการประกวดผลงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ คุณรัศมี มีตาแห่งกลุ่มสตรีผลิตภัณฑ์ของใช้ในครัวเรือน สัมภาษณ์เมื่อ 20 มีนาคม 2558, คุณสมิธ ทวีเลิศนิธิแห่งบริษัท นิธิฟูตส์ จำกัด สัมภาษณ์เมื่อ 26 มีนาคม 2558, คุณสุข ยุบลชูแห่งบริษัท สุขสวัสดิ์การทอภาพสินธุ์ จำกัด สัมภาษณ์เมื่อ 31 มีนาคม 2558, คุณประสงค์ หีตะนันท์แห่งวิสาหกิจชุมชนไข่เค็มไซยา (อสม.) สัมภาษณ์เมื่อ 27 เมษายน 2558 และคุณวิวัฒน์ เปี่ยมวิวัตติกุลแห่งบริษัท พรทิพย์(ภูเก็ต) จำกัด สัมภาษณ์เมื่อ 21 พฤษภาคม 2558

จากการสัมภาษณ์ข้างต้นทำให้ได้ผลการศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตตามกรอบบาลานซ์ สกอร์การ์ด (Balanced Scorecard) ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในมุมมองการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Learning and Growth Perspective) ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 การให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถ มีความสุขความพึงพอใจในการทำงานและมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีอีกทั้งยังต้องสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการทำงานอีกด้วย ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...การลงทุนในตัวพนักงานเกี่ยวกับการสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญ หลังจากต่อกับตรพนักงานจะรวมตัวพูดคุยกับหัวหน้างานในโรงอาหาร พูดคุยกันว่ามื่ออะไรเกิดขึ้นหรือไม่ เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำอย่างไร สัปดาห์นี้มีงานอะไร พูดคุยหรือฟื้นฟูความรู้ วิธีการทำงาน เราลงทุนกันอย่างไร วันละ 15-20 นาที ก่อนจะไปปฏิบัติงาน...

สมิธ ทวีเลิศนิธิ, นิธิฟูตส์, ผู้ให้สัมภาษณ์

1.2 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและนวัตกรรม เป็นการพัฒนาในส่วนต่างๆ อาทิ ช่องทางการจัดจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ การควบคุมและคงคุณภาพวัตถุดิบรวมถึงการพัฒนานวัตกรรมด้วย โดยผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...เอาข้อมูล research มาดูเพื่อจะรู้ว่าผู้บริโภคต้องการอะไร สร้างผลิตภัณฑ์ให้ตรงความต้องการของผู้บริโภค เช่นน้ำทุเรียนแปรรูป เป็นนวัตกรรมใหม่ เพื่อขายให้นักท่องเที่ยวต่างชาติ แล้วเราก็ต่อยอดด้วยการทำคริมทุเรียน การทำธุรกิจมันหยุดนิ่งไม่ได้ต้องมีการพัฒนา เอาของที่อยู่รอบตัวมาสร้างมูลค่า เกิดมูลค่าเพิ่ม...

วิวัฒน์ เปี่ยมวิวัตติกุล, พรทิพย์ ภูเก็ต, ผู้ให้สัมภาษณ์

1.3 การขอรับความช่วยเหลือ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...ทำกันมาตลอด มหาวิทยาลัยต่าง ๆ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
กรมพัฒนาชุมชน พาเราไปดูงานที่ต่าง และได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐ กรมส่งเสริม องค์การ
คลังสินค้า (อคส.)หลายหน่วยงานที่เข้ามาช่วยเหลือ...

ประสงค์ หีตะนันท์, อสม.ไข่เค็มไชยา, ผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในมุมมองกระบวนการ
ภายใน (Internal Process Perspective) ประกอบไปด้วย 6 ประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...การผลิตต้องควบคุม ถ้าไม่ควบคุมมีสิทธิ์เสียได้ ถ้าเสียคุณภาพมันไม่เหมือน เราก็ต้องเอา
ที่เสียขายให้สมาชิกในราคาทุน เราจะเอาไปขายให้ลูกค้าไม่ได้ คุณภาพมันต่างกันลูกค้าใช้ประจำเขา
เราต้องควบคุมการผลิตให้มันเสียน้อยที่สุด ถ้าหากเสียไปคือต้นทุนของเรา...

รัศมี มีตา, กลุ่มสตรีผลิตภัณฑ์ของใช้ในครัวเรือน, ผู้ให้สัมภาษณ์

2.2 การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...เราต้องคิดว่าจะทำอะไรใหม่ เรียกโครงการนี้ว่า ไอร้อนแมน ผมเอาเรื่องที่ต้องได้มา
สื่อสารให้พนักงานเข้าใจ ไอร้อนแมนมันทำอะไรได้ นี่คือการทำให้พนักงาน ยิ่งทำยิ่งล้ำ
ยิ่งโตยิ่งเหนื่อย เราต้องเอาเครื่องจักรเข้ามาเสริมการทำงานให้ พนักงานทำงานได้มากขึ้น โครงการนี้
คือทำงานได้มาก คุณภาพดี ทำงานสบาย...

สมิธ ทวีเลิศนิธิ, นิธิฟูตส์, ผู้ให้สัมภาษณ์

2.3 การบริหารความเสี่ยง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...เครื่องจักรของเรารองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่แล้ว มีตลาดมาเราทำได้เลย ในขณะที่
เครื่องจักรสมัยใหม่ทำไม่ได้ เครื่องจักรของเราทำเลียนมาจากวัฒนธรรมการทอผ้า ผลผลิตจะไม่เร็วเท่า
แต่แปลงได้ตลอด ฉะนั้นเปลี่ยนแปลงการผลิตได้เลย ไม่เสี่ยง ไม่ต้องกลัวขายไม่ออก คนไม่ซื้อ...

สุข ยุบลชู, สุขสวัสดิ์การทอภาพสินธุ์, ผู้ให้สัมภาษณ์

2.4 การแบ่งปัน ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...องค์กรที่มีความรู้ส่งต่อกันจะเป็นเครือข่าย จะมีการประชุม มืออกงานเป็นงานโอทอป
เราจะไปเชื่อมโยงข่าวสารจากเขา เอาสินค้าเราไป วัตถุประสงค์ คุยกันว่าทำผลิตภัณฑ์ตัวนี้ ใช้วัตถุดิบนี้
ของคุณซื้อราคาเท่าไร เชื่อมโยงกัน สอบถามราคากัน เวลาไปซื้อวัตถุดิบ เหมือนที่เรารู้ต้นทุนรู้ราคา
ของ เราก็ต่อรองกับคนขายได้...

รัศมี มีตา, กลุ่มสตรีผลิตภัณฑ์ของใช้ในครัวเรือน, ผู้ให้ข้อมูล

2.5 การจ้างงาน ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...เรื่องแรงงาน เราใช้แรงงานในท้องถิ่น เราารู้สึกว่ามันมีความรักต่อกันง่ายกว่า การจ้าง
งานในท้องถิ่นดีคือ ถ้าทำงานใกล้บ้านเขาดูแลครอบครัวเขาได้ ต่างกับการทำงานที่อื่นคือดูแลไม่ได้ส่ง
ได้แต่เงิน ลูกก็ฝากย้ายย้ายเลี้ยง คุณภาพของเด็ก คุณภาพของครอบครัวอยู่ตรงไหน...

สมิธ ทวีเลิศนิธิ, นิธิฟูตส์, ผู้ให้สัมภาษณ์

2.6 การมีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการและการหาการ
เก็บข้อมูลสถานการณ์ตลาด ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...เมื่อก่อนผ้าทำมีวันหนึ่งๆ ทอได้ไม่เกิน 30 หลา พอเครื่องสมัยใหม่มาวันหนึ่งทอได้อย่าง
น้อย 200 หลา พอประดิษฐ์ได้เยอะๆ คนนั้นก็สั่งเครื่องใหม่ คนนี้ก็สั่งเครื่องใหม่ พอล้นตลาดขายไม่ได้
ก็ต้องแข่งกันลดราคา สุดท้ายก็เจ๊งกันหมด...

สุข ยุบลชู, สุขสวัสดิ์การทอภาพสินธุ์, ผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในมุมมองด้านลูกค้า
(Customer Perspective) ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 การรักษามลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการดำเนินธุรกิจแบบตอบสนองต่อผู้มีส่วน
ได้เสีย ร่วมมือแก้ไขปัญหาให้ลูกค้าและการอยู่ร่วมกันกับชุมชนและการปันกำไรสู่ชุมชน ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...นิธิฟูตส์เราพูดถึงผู้มีส่วนได้เสีย เราแบ่งเป็น 6 กลุ่ม อยู่ร่วมกับเราด้วยความพึงพอใจและ
มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกัน ลูกค้า ต้องทำงานเพื่อสนองลูกค้า ลูกค้าจะต้องมีความสุขที่มีเรา
เป็นผู้ขาย พนักงานเราใช้เขาทำงาน เขาต้องพึงพอใจที่ทำให้เราทั้งผลตอบแทน ความกินดี
อยู่ดี มีความสุข ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุนให้กับเราคือญาติ เขาต้องพึงพอใจ ไว้ใจและรู้สึกว่ามีกำไร
เติบโต มีความมั่นคง ผู้ส่งมอบ เราซื้อของจากใคร เขาขายของให้เราพอใจหรือไม่ เราได้เงิน
เขาซ้ำไหม เราจะช่วยให้เขาดีขึ้นได้หรือไม่ เติบโตไปด้วยกัน ท้องถิ่น เราทำลายทรัพยากร
เขาไหม เป็นภาระสังคมหรือเปล่า อย่าให้เขารำคาญที่เรามาอยู่ ให้เขาภูมิใจที่เรามาอยู่
สุดท้ายประเทศไทย เราช่วยอะไรประเทศชาติบ้าง เปิดพื้นที่ศึกษาดูงาน ช่วยเหลือสังคม
ส่งเสริมการพัฒนาของคนอื่น รับผิดชอบภาษี...

สมิธ ทวีเลิศนิธิ, นิธิฟูตส์, ผู้ให้สัมภาษณ์

3.2 การใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ เป็นการสรรหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพดีราคาถูก มีผู้จัดการ
วัตถุดิบหลายเจ้า ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...ไม่ยอมฝากความเสี่ยงซื้อเจ้าใดเจ้าเดียวเหมือนกัน เราไปลองเจ้าที่สองโดยการซื้อเล็กๆ
ก่อน แล้วค่อยขยาย ให้โอกาสผู้จำหน่ายวัตถุดิบค่อยๆ ขยายยอดสั่งซื้อกันไป ถ้าเราผูกกับคนใดคน
หนึ่งเยอะ ถ้ามีปัญหาจะมีปัญหาไปด้วยกัน บางครั้งยอมให้ราคาต่างกันนิดหน่อย ไม่ใช่ว่าจะเอาราคา
ถูกอย่างเดียว บางเจ้าแพงหน่อยแต่อาจทำเอกสารได้ดี หรือบางเจ้าถูกเพราะเขาสามารถหาวัตถุดิบ
ราคาถูกได้ หรือบางเจ้าใหญ่มากจนไม่แคร์เราก็มี...

สมิธ ทวีเลิศนิธิ, นิธิฟูตส์, ผู้ให้สัมภาษณ์

3.3 การตอบสนองตลาดในท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...เราต้องรู้ว่าลูกค้าของเราคือใคร ต้องรู้จักเขา รู้จักวัฒนธรรมเขา เราอยู่ในท้องถิ่น หา
ข้อมูลได้เพราะเข้าไปใกล้ชิดกับเรา โรงงานจึงเน้นขายท้องถิ่นเน้นขายอีสาน...

สุข ยุบลชู, สุขสวัสดิ์การทอภาพสินธุ์, ผู้ให้สัมภาษณ์

3.4 การรักษาลูกค้าเก่าและสรรหาลูกค้าใหม่ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...ลูกค้าประจำสร้างกำไรได้มากกว่า ลูกค้าเก่า ลูกค้าที่ถ่วงเงินเราสนับสนุนเรา ช่วยเหลือเรา...

รัศมี มีตา, กลุ่มสตรีผลิตภัณฑ์ของใช้ในครัวเรือน, ผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 4 องค์ประกอบองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในมุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) ประกอบไปด้วย 5 ประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 มองการณ์ไกลในการบริหารจัดการ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...นโยบายของเราถ้ามีทางเลือกเราก็ไม่เลือกชน ถ้าผลิตสินค้ามาเกินพอดี พอตลาดขายไม่ได้ก็ต้องลดราคา บริษัทอื่นก็ลดราคาแข่งกันจนยอมขายขาดทุน นี่เป็นสาเหตุที่กิจการเจ๊ง...

สุข ยุบลชู, สุขสวัสดิ์การทอภาพลีนรุ้, ผู้ให้สัมภาษณ์

4.2 การขยายธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...การที่เราขยายอย่างพอตัวกำไรสะสมมันอาจจะเพียงพอ บางคนกู้มาเพื่อเปิดบริษัทใหม่ เราไม่กล้าขนาดนั้น การทำตลาด ทำกิจกรรมใหม่ก็ทำแต่น้อยในเงินที่เรามี การทำอะไรใหม่ๆ ต้องดีว่าเป็นศูนย์แน่ การตลาดการโฆษณาเรามีนงบประมาณจะทิ้งได้เท่าไร ทำแล้วเกิดผลดีอย่างไร...

สมิท ทวีเลิศนิธิ, นิธิฟูตส์, ผู้ให้สัมภาษณ์

4.3 เน้นการบริหารความเสี่ยงต่ำ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...มีเงินทุนหมุนเวียนที่เก็บไว้โดยตรง โดยที่ไม่แตะตรงนั้น ในอนาคตข้างหน้าเราก็วางไว้ร้อยละ 20 จากเงินที่เราเก็บซึ่งอันนี้เป็นเงินสำหรับฉุกเฉินในสถานะถ้าเกิดวิกฤตขึ้นมาจริง ๆ เป็นก็จะไปง้อลูกค้าไปทำให้ขับเคลื่อนได้โดยไม่กระทบหรือถ้ากระทบก็กระทบไม่มาก...

4.4 การบัญชีโปร่งใสเข้าถึงได้ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

...ต้องทำบัญชีรับจ่ายให้ชัดเจน รายรับรายจ่าย ผลกำไร ตัวเงิน คนอยากรู้ การบัญชีโปร่งใสเข้าถึงได้เพื่อป้องกันการข้องใจ ระวัง ไม่เชื่อใจ...

รัศมี มีตา, กลุ่มสตรีผลิตภัณฑ์ของใช้ในครัวเรือน, ผู้ให้สัมภาษณ์

4.5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย

...ขยายไลน์การผลิตเพิ่มเพิ่ม พยายามตอบสนองวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ก็จะได้ลูกค้าใหม่ๆ เรียกว่าขยายฐานลูกค้าเพิ่มขึ้น...

สุข ยุบลชู, สุขสวัสดิ์การทอภาพลีนรุ้, ผู้ให้สัมภาษณ์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไปนี้

เพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิต อันประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 มุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Learning and Growth Perspective) พบว่ารูปแบบการบริหารแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นคือ 1) การพัฒนาความสามารถพร้อมทั้งส่งเสริมให้ความช่วยเหลือพนักงานในด้านต่างๆ อาทิการมีผลตอบแทนสวัสดิการที่มั่นคง

การออมและการจัดทำบัญชีรับจ่าย ความสุขความพึงพอใจของพนักงาน และการดำรงการสื่อสารในที่ทำงานสอดคล้องกับสุขสรรค์ กันตะบุตร (2550) 2) การให้ความสำคัญต่อการการพัฒนาและนวัตกรรมอาทิการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย ควบคุมคุณภาพสินค้า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ตอบสนองลูกค้า มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานสากล มีการพัฒนาบรรจุภัณฑ์สอดคล้องกับสุขสรรค์ กันตะบุตร (2550) 3) สร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาและคงคุณภาพวัตถุดิบสอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2545) และสุขสรรค์ กันตะบุตร (2550) 4) การขอรับความช่วยเหลือ การขอความช่วยเหลือจากภาครัฐและเอกชน อาทิจการขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการจากมหาวิทยาลัย กรมส่งเสริมพัฒนาชุมชน หรือธนาคารเป็นต้น สอดคล้องกับจิราภรณ์ เหลืองเจริญ (2554)

ส่วนที่ 2 มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) พบว่ารูปแบบการบริหารแบ่งออกเป็น 6 ประเด็นคือ 1) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การจำกัดจำนวนวัตถุดิบคงคลัง การเปรียบเทียบราคาวัตถุดิบกับเครือข่ายการสรรหาวัตถุดิบคุณภาพดีราคาต่ำและการใช้วัตถุดิบอย่างคุ้มค่า อภิชัย พันธเสน และคณะ (2545) และ สุขสรรค์ กันตะบุตร (2550) 2) การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต จะต้องสรรหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการผลิตและผลิตภัณฑ์ พัฒนานวัตกรรมเพื่อตอบสนองลูกค้าและพัฒนากระบวนการผลิตวัตถุดิบหากองค์กรผลิตวัตถุดิบใช้เอง อภิชัย พันธเสน และคณะ (2545) และสุขสรรค์ กันตะบุตร (2550) 3) การบริหารความเสี่ยง คือการทำให้ผลิตภัณฑ์มีความหลากหลาย มีผู้จำหน่ายวัตถุดิบหลายรายไม่ผูกแต่เพียงรายเดียว สายการผลิตปรับเปลี่ยนได้หรือเปลี่ยนการผลิตเป็นสินค้าชนิดอื่นได้ การตลาดนำการผลิต ไม่ผลิตสินค้ากักตุนโดยยังไม่มียอดสั่งซื้อและการดำเนินกิจการแบบหลีกเลี่ยงการปะทะไม่ลดราคาสู้กับคู่แข่งสุดท้ายเสียหายด้วยกันทั้งคู่ อภิชัย พันธเสน และคณะ (2545) และสุขสรรค์ กันตะบุตร (2550) 4) การแบ่งปันเป็นการแบ่งปันความรู้ที่องค์กรมีเพื่อให้เกิดการพัฒนาในท้องถิ่นอื่น และการแบ่งปันข้อมูลที่มีเพื่อประโยชน์ร่วมกันสอดคล้องกับสุขสรรค์ กันตะบุตรและคณะ (2553) 5) การจ้างงาน คือการจ้างแรงงานและแรงงานชั่วคราวในท้องถิ่น เป็นการกระจายรายได้สู่ชุมชน จ้างแรงงานที่มีความสามารถและการจ้างงานเพื่อลดการลงทุนเครื่องจักรสอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2545) 6) การมีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการและการหาการเก็บข้อมูลสถานการณ์ ได้แก่การเน้นที่คุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลิตแต่พอดีจำหน่าย ผลิตโดยไม่ทำให้คุณภาพลดลง กำล้างการผลิตโตตามลูกค้าและมีการเก็บข้อมูลสถานการณ์สอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2545), สุขสรรค์ กันตะบุตร (2550), สุขสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2553)

ส่วนที่ 3 มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) พบว่ารูปแบบการบริหารแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นคือ 1) การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียคือการมีแนวคิดร่วมแก้ปัญหาให้กับลูกค้า ดำเนินธุรกิจแบบตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 6 อันได้แก่ ลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ท้องถิ่น ประเทศชาติ การทำผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานสากล การอยู่ร่วมกับชุมชนและการปันกำไรสู่ชุมชน สอดคล้องกับสุขสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2553) 2) การใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ คือการสรรหาวัตถุดิบที่ดี และมีผู้จัดหาจำหน่ายวัตถุดิบหลายเจ้าสอดคล้องกับศรายุทธ์ ตรียศิลานันท์ (2554) 3) การเน้นตอบสนองตลาดในท้องถิ่นสอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2545), สุขสรรค์ กันตะบุตร (2550), สุขสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2553) 4) การรักษาลูกค้าเก่า สรรหาลูกค้าใหม่สอดคล้องกับพัชรภรณ์ งามวิจิตรนันท์ (2554)

ส่วนที่ 4 มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) พบว่ารูปแบบการบริหารแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นคือ 1) การมองการณ์ไกลในการบริหารจัดการ หมายถึงการหลีกเลี่ยงการปะทะไม่ตั้งราคาสูงเกินไปและการจัดสรรสัดส่วนกำไรไว้ลงทุนสอดคล้องกับสุขสรรค์ กันตะบุตรและคณะ (2553) 2) การขยายธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป เป็นการมุ่งเฉพาะกิจการที่คืนทุนได้ การกู้เพื่อซื้อวัตถุดิบและการใช้กำไรเพื่อขยายธุรกิจสอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2545), สุขสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2553) 3) การเน้นการบริหารความเสี่ยงต่ำคือการมีเงินสำรองภูมิคุ้มกันสอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2545), สุขสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2553) 4) การบัญชีโปร่งใสเข้าถึงได้สอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2545), สุขสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2553) 5) การเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายสอดคล้องกับภุริปัญญา เกิดศรี (2553)

องค์ประกอบที่ได้กล่าวข้างต้น เป็นองค์ประกอบซึ่งผู้ประกอบการได้นำไปใช้จริง โดยมีผลประกอบการที่ดี ธุรกิจมีความมั่นคงผ่านวิกฤตเศรษฐกิจมาได้ ซึ่งแต่ละองค์กรได้มีผลรางวัลการประกวดผลงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องยืนยัน อย่างไรก็ตามรูปแบบการบริหารที่ได้นั้นผู้ประกอบการจำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรตนเอง เพื่อให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รวมถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมควรประเมินและหาแนวทางการสนับสนุนให้ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตได้มีการปรับแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในอุตสาหกรรมของตน เพื่อให้อุตสาหกรรมฯ สามารถปรับตัวให้มีการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอุตสาหกรรม
2. ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรประเมินองค์กรของตนว่าสามารถปรับใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านใดและนำไปปรับใช้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความยั่งยืนต่อธุรกิจฯ
3. หน่วยงาน และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแล และส่งเสริมอุตสาหกรรมอาทิ กรมโรงงานอุตสาหกรรม สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ฯลฯ ควรบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการนำไปและปรับใช้กับอุตสาหกรรมโดยทั่วถึงอย่างเกิดประสิทธิภาพ
4. ภาคการศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดการสั่งสมองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้เกิดการพัฒนาและหาจุดบกพร่อง
6. การนำรูปแบบแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้อุตสาหกรรมการผลิต ควรอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างควมยั่งยืนในการทำธุรกิจต่อไป

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. (2550ค). **องคมนตรีแนะคนเชี่ยวชาญเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้อยู่อย่างมีความสุข.** ค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2550, จาก [http://www.manager.co.th/Local/View News.aspx](http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx)
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2546). **การสร้างขบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- จิราภรณ์ เหลืองเจริญ. (2554). **การศึกษาผลของนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไชยันต์ พจน์พริ้ง. (2537). **บทบาทของอุตสาหกรรมขนาดย่อมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภูมิภาค.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พัชรภรณ์ งามวิจิตรนันท์. (2554). **แนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดเพชรบุรี ศ.เจริญยนต์.** ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ และคณะ. (2552). **การวิจัยเพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ ระยะที่ 1: การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ภริปัญญา เกิดศรี. (2553). **ปัจจัยความสำเร็จในการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตปฏิรูปที่ดิน: ศึกษากรณี ตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรายุทธ์ ตรียศิลานันท์. (2554). **ความสัมพันธ์ห่วงโซ่อุปทานระหว่างผู้จัดหาวัตถุดิบกับผู้ซื้อในอุตสาหกรรมอาหารจังหวัดนครราชสีมา.** การจัดการมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุขสรรรค์ กันตะบุตร. (2550). **การศึกษาการประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุขสรรรค์ กันตะบุตรและคณะ. (2553). **รายงานการศึกษาพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระยะที่ 1.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- สุวกิจ ศรีปัดถา. (2549). **การประยุกต์หลักการจัดการธุรกิจตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชน.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2555). **ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์ ปี 2555-2559.** กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- อภิชัย พันธเสน สรวิชญ์ เปรมชื่นและพิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา. (2545). **การวิเคราะห์อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- Sorradi thep Supachanya et al. (2010). **Corporate Sustainability under the Sufficiency Economy Philosophy.** รายงานฉบับสมบูรณ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.

ผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานในการลงทุนทางตรงจาก
ต่างประเทศในประเทศไทย

AN EFFECT OF PEOPLE AND HUMAN CAPITAL RISK TO LABOUR PRODUCTIVITY IN
FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN THAILAND

เด่นชัย มีเดชา¹ อติศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ² และยอดยิ่ง ธนทวี³
Denchai Meedecha¹ Adisak Chandprapalert² and Yordying Thanatawee

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

²ผศ. ดร.ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

³ผศ. ดร.ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

บทคัดย่อ

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงาน และเพื่อทดสอบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระดับบริษัท จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติจำนวน 433 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ที่ (1) เพื่อพัฒนาตัวแบบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย โดยการศึกษาปัจจัยดังต่อไปนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน อันได้แก่ลักษณะขององค์กร และความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่าลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลิตภาพแรงงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.807 และความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลิตภาพแรงงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.387 วัตถุประสงค์ที่ (2) เพื่อทดสอบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (Modified Model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจาก ค่าสถิติไคร์-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 46.592 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 39 ความ p-value มีค่าเท่ากับ 0.188 ค่าสถิติไคร์-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.195 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.964 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.021

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop an effect of people and human capital risk to labour productivity and to examine an effect of people and human capital risk to labour productivity in the multinational company which directly invests in Thailand. The researcher conducts quantitative research in the company level from 433 samples of foreign senior executives. The statistical methods for analyzing data are confirmatory factor analysis and Structural Equation Modeling analysis.

The result of Structural Equation Modeling analysis Objective (1) To develop the model of people and human capital risk impact on labour productivity in the multinational company which direct investment in Thailand by study the following factors to find influencing factors on labor productivity including organization characteristic and people and human capital risk.

The analysis result of Structural Equation Modeling shows that the organization characteristic has significantly positive influence on labour productivity with the path coefficient value is 0.807 and people and human capital risk has significantly negative influence on labour productivity with the path coefficient value is -0.387. Objective (2) to examine the people and human capital risk impact on labor productivity. The research result funds that the Modified Structural Equation Model is valid and well fitted to empirical data. This satisfies main hypothesis that is the theoretical model in harmony with empirical data considering Chi-Square (χ^2) = 46.592, Degree of Freedom (df) = 39, p-value = 0.188, χ^2/df = 1.195, GFI = 0.982, AGFI = 0.964 and RMSEA = 0.021

คำสำคัญ

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Keywords

People and human capital risk, Labour Productivity, Foreign direct Investment, FDI

ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมาการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ได้เป็นแรงผลักดันที่เข้มแข็งทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศต่างๆ โดย FDI ทำหน้าที่เป็นแหล่งสำคัญของเงินทุนที่ไหลเข้าไปลงทุนในประเทศผู้รับทุนจึงสามารถส่งเสริมการสะสมทุนในประเทศเหล่านั้น (Omisakin et al. 2009 cited in Liargovas & Skandalis, 2011) นอกจากนี้ FDI ยังเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สุดของการพัฒนาเศรษฐกิจโลกร่วมสมัย ซึ่งในปัจจุบัน FDI ยังเป็นกลไกพื้นฐานในการไหลของ

เงินทุนในระบบเศรษฐกิจทั่วโลก และเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจในหลายประเทศ (Stefanovic, 2008)

ประเทศต่างๆ จึงมีความพยายามในการดึงดูดนักลงทุนชาวต่างชาติ ให้มาลงทุนทางตรงในประเทศของตนเองเนื่องจากผลในเชิงบวกที่มีผลต่อศักยภาพของเศรษฐกิจ โดย FDI จะเพิ่มผลผลิต การถ่ายโอนเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการ ความรู้ความชำนาญ เครือข่ายการผลิตระหว่างประเทศ ลดอัตราการว่างงาน และการเข้าถึงตลาดภายนอกประเทศ (Dunning, 1994 & Caves, 1996 cited in Denisia, 2010) ซึ่งเงินทุนของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปรับปรุงเทคโนโลยี และบริษัทในประเทศยังมีโอกาสมากขึ้นที่จะศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจากการลงทุนของบริษัทต่างชาติ และจะสามารถยกระดับเทคโนโลยีในประเทศให้เติบโต (Findly, 1978 cited in Liu., 2008)

ประเทศไทยนับเป็นจุดหมายที่สำคัญสำหรับนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติและให้ความสนใจเข้ามาลงทุนทางตรงในลำดับต้นๆ ในภูมิภาคอาเซียน จากข้อมูลการคาดการณ์ของ UNCTAD (2014) ระบุว่าอัตราการไหลเข้าของ FDI ในประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 3 รองจาก สิงคโปร์ และอินโดนีเซียตามลำดับ และยังพบอีกว่าการไหลเข้าของ FDI ในประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะสามปีหลังจากที่ผ่านมาคือช่วงปี ค.ศ. 2011 ถึง ค.ศ. 2013 ประเทศไทยจะต้องมีปัจจัยที่สามารถดึงดูด FDI ให้ไหลเข้ามาลงทุนในประเทศเพื่อนำไปสู่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสำหรับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการปรับโครงสร้างกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยธนาคารแห่งประเทศไทย (2013) ระบุว่าหากประเทศไทยจะขยับขึ้นสู่กลุ่มที่มีรายได้สูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มความสามารถในการผลิต และความรู้ความสามารถต่างๆ สอดคล้องกับ วันวลิต ธารไทรทอง (2012) ที่ระบุว่า การจะออกจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางนั้น จำเป็นต้องสร้างผลผลิตการผลิตในขั้นสูง (High Productivity) จึงต้องเพิ่มขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยี สร้างเสริมนวัตกรรมในการผลิต ตลอดจนต้องสร้างตลาดภายในที่เข้มแข็งพอจะซื้อสินค้าราคาแพงและมีคุณภาพสูง ซึ่งก็จะต้องปรับปรุงผลิตภาพแรงงานในการผลิตของประเทศและการปรับปรุงผลิตภาพแรงงานนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ของประเทศ ทุนมนุษย์ที่อยู่ในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของพฤติกรรมทางธุรกิจ ดังนั้นทุนมนุษย์ (ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ (Chandler & Jansen, 1992; Cooper et al., 1994; Honig, 2001; Pena, 2004 cited in Lafuente & Rabetino, 2011)

คนและทุนมนุษย์นั้นก็ยังมีปัจจัยด้านลบที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศ ดังนั้นความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศ โดย Keogh (n. d. cited in ACE Group of Companies., 2007) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ได้กลายเป็นอันตรายมากที่สุดที่บริษัทต้องเผชิญในขณะนี้ ในขณะที่ Aon Hewitt (2012) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์เป็นภัยคุกคามที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจทั่วโลกขณะที่บริษัทต่างๆ ได้เป็นบริษัทข้ามชาติมากขึ้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มและทำความเข้าใจในสถานที่ตั้งที่มีลักษณะของคนเก่งโดยกลุ่มของคนเก่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่ตั้ง Aon Consulting (2008) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์อาจมาจากความล้มเหลวในการดึงดูดพนักงานที่ต้องการ การเลือกคนผิด การออกจากงาน การขาดงาน การขาดประสิทธิภาพขณะทำงาน ประสิทธิภาพการ

ทำงานที่ไม่น่าพอใจ อุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บ ปัญหาด้านกฎระเบียบและกฎหมาย การทุจริต และการสูญเสียองค์ความรู้ในองค์กร ในขณะที่องค์การคลังสินค้า (2010) ระบุว่าความเสี่ยงจากคนเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจาก การขาดความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ การทุจริตหรือกระทำผิดจรรยาบรรณ ความผิดพลาดของพนักงานในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เหมาะสม และการบริหารทรัพยากรขององค์กรไม่เหมาะสม และ Aon Hewitt (n. d.) ระบุว่าทุกองค์กรมีความเสี่ยงจากคนที่อยู่ในขั้นตอนของวงจรการทำงานกล่าวคือ จากการสรรหา การจ้างงาน หรือการย้ายหรือปลดถ่ายกำลังคน ซึ่งความเสี่ยงจากคนมักจะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจการ

จากงานวิจัยของ Lucas (1988, 1993 cited in Engelbrecht, 1997) & Romer (1990 cited in Engelbrecht, 1997) พบว่าระดับของทุนมนุษย์มีผลต่อการเติบโตของผลิตภาพ ในขณะที่ Parez et al. (2003 cited in Olalekan & Iyanda, 2012) ระบุว่า การจะเพิ่มผลิตภาพจะต้องระบุรูปแบบของทุนมนุษย์ขององค์กรก่อนที่จะมีการใช้รูปแบบอื่นในการจัดการใดๆ ด้าน Becker (1964 cited in Algieri & Calabria, 2006) พบว่าทุนมนุษย์เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ พนักงานจะมีผลิตภาพขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ สอดคล้องกับ Shahidul & Anwar (2007) พบว่าบริษัทที่มีผลิตภาพสูงมักจะมีพนักงานที่มีการอบรมและพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญดีกว่าบริษัทที่มีผลิตภาพน้อย สอดคล้องกับ International Labour Office Geneva (2008) พบว่าการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงผลิตภาพและยังระบุอีกว่าการศึกษาก่อนการฝึกอบรม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวงจรของการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Afrooz et al. (2010) ที่พบว่าพนักงานที่มีทักษะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในการผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Oguz & Knight (2011) ที่ระบุว่าทักษะของพนักงานมีอิทธิพลต่อผลิตภาพทั้งจากทางตรงและทางอ้อม โดยทักษะสามารถพัฒนาผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและทักษะพัฒนาผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ และสอดคล้องกับ Islam & Shazali (2011) พบว่าระดับทักษะของพนักงานที่สูง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และกิจกรรมทาง R&D มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่จะมีผลต่อผลิตภาพแรงงานสำหรับ FDI ที่เข้ามาดำเนินการในประเทศไทยให้่องแท้เพื่อเตรียมการวางแผนและพัฒนาสำหรับการบรรลุวัตถุประสงค์และการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงานอย่างไร
2. มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวแบบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน
2. มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการศึกษาถึงผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทยที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในหมวดที่ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง และหมวดที่ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งทั้ง 2 หมวดอุตสาหกรรมถือเป็นหมวดการลงทุนที่มีมูลค่าการลงทุนสูงสุดสองอันดับแรกของการลงทุนสะสมย้อนหลัง 5 ปีจากปี ค.ศ. 2009 - 2013 คิดเป็นมูลค่าการลงทุน 985,296.8 ล้านบาทหรือร้อยละ 57 ของการลงทุนทั้งหมดใน 7 หมวดการส่งเสริมการลงทุน (คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2014)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติที่มีตำแหน่งในการบริหารตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งคือ กรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการทั่วไป CFO ผู้จัดการ หรือเทียบเท่าใน บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย

กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยจะสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติหนึ่งคนต่อหนึ่งบริษัท ซึ่งมีจำนวน 3,192 บริษัท โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดความผิดพลาดของสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e=0.05$) มาจากการคำนวณตามสูตรสถิติของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 ตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 20% รวมทั้งหมด 428 ตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง 433 ตัวอย่าง) จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 3,192 บริษัท ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของบริษัทที่ทำการศึกษาจาก 2 หมวดกลุ่มอุตสาหกรรมจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในหมวดที่ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง จำนวน 248 ตัวอย่าง และหมวดที่ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 180 ตัวอย่าง รวมทั้งหมดเป็น 428 ตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง 433 ตัวอย่าง จากหมวดที่ 4 จำนวน 183 ตัวอย่าง และในหมวดที่ 5 จำนวน 250 ตัวอย่าง) ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก

(Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละหมวดที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทที่ทำการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเชิงความเห็น 4 ภาษาเพื่อให้สอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้ลงทุนแต่ละประเทศและเพื่อให้เข้าใจเนื้อหาของแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ แบบสอบถามภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น จีน และเกาหลี ที่ผ่านการรับรองการแปลแล้ว โดยแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาที่บริษัทเข้ามาดำเนินการในประเทศไทย (EST) มูลค่าการลงทุน (INVA) และร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ (EXP) โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบเติมคำในช่วงว่าง (Shot Answer) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ จำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัท และมูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014 โดยใช้แบบเติมคำในช่วงว่าง (Shot Answer) โดยจะนำข้อมูลมาทำการคำนวณหาผลิตภาพแรงงาน คือผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) = มูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014/จำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัท และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) = มูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014/จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยในภาคการผลิต คือ 47.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2014) และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเชิงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีระดับคะแนนจำนวน 5 ระดับ โดยมี 7 ตัวแปรประกอบด้วย การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (NT) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (ER) การออกจากงานและสมองไหล (ET) สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน (ES) การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง (ED) การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (EK) และการปลดปล่อยกำลังคน (RT) ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการการสังเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) โดยแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 26 ข้อ

การตรวจสอบความตรง (Validity) (1) ความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม ความถูกต้องของโครงสร้างเนื้อหา และความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง พบว่า ข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป (2) ความตรงตามโครงสร้าง ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity Test) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และใช้กลไกแบบ Principle Component varimax เพื่อระบุข้อคำถามในแต่ละตัวแปร ถ้าข้อคำถามในตัวแปรเดียวกันไม่ได้อยู่ในโครงสร้างเดียวกัน จะต้องทำการปรับเปลี่ยนคำถามในการศึกษาวิจัยจนกว่าคำถามในแต่ละตัวแปรจะอยู่ในโครงสร้างเดียวกัน และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ พบว่า ข้อคำถามในตัวแปรเดียวกันอยู่ในโครงสร้างเดียวกัน จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการวิจัยต่อไปได้

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) การตรวจสอบความเชื่อมั่นผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น โดยที่ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยมีลักษณะการประกอบการสอดคล้องกับประชากรกลุ่มตัวอย่างแต่เป็นผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงเพราะจะมีผลทำให้ประชากรที่เก็บข้อมูลจริงเกิดความเคยชินกับการทำวิจัยได้ การแปลความหมายค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลนั้น จะยอมรับค่า Alpha ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความถูกต้องและเชื่อถือได้ พบว่าแบบสอบถามความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีค่า Alpha อยู่ระหว่าง 0.704 – 0.937 ดังนั้นผู้จัดทำรายงานวิจัยจึงไม่ได้ตัดคำถามใดออก

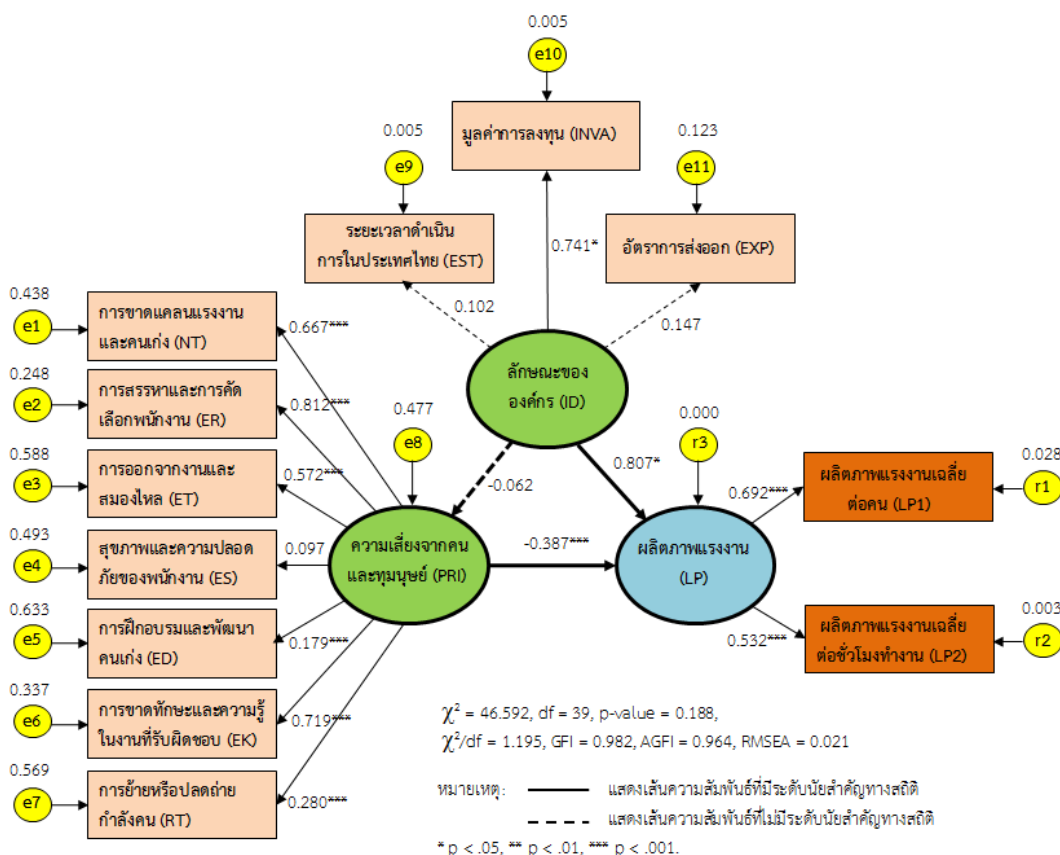
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และ AMOS ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลวัด (Measurement Model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (Latent Variable) และวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ของสมการโครงสร้างของผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย โดยดำเนินการดังนี้คือ (1) รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาตรวจสอบความสอดคล้องกับตัวแบบตามสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (2) ดำเนินการปรับตัวแบบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้บ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (3) ดำเนินการตรวจสอบระหว่างตัวแบบสมมติฐานที่กำหนดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Model: SEM) (4) ดำเนินการปรับตัวแบบ (Modify) เพื่อใช้ตัวแบบสมมติฐานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยวัดจากค่าระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) ซึ่งใช้ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของทั้งตัวแบบ ประกอบด้วยค่าสถิติ ไค-สแควร์, ดัชนี GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR, RMSEA เป็นต้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลวัด (Measurement Model) แต่ละตัวแปรแฝง (Latent Variable) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละด้าน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่า 0.5 จากนั้นทำการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent Validity) พบว่ามีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (Average variance extracted: PV) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.891 ถึง 0.949 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct Reliability: PC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.969 ถึง 0.982 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.6 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทุกตัวมีความตรงแบบรวมศูนย์

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐาน (Hypothesized Model) ต้องมีการปรับโมเดลโดยรวมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งตรงกับภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลเพื่อให้กรอบแนวคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance) มีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง รายละเอียดของการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการผลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับตัวแบบการวิจัย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง Hypothesized Model และ Modified Model

| Test Statistics | Hypothesized Model | Modified Mode | ค่ามาตรฐาน |
|-------------------------|--------------------|---------------|---------------|
| Chi-square (χ^2) | 305.974 | 46.592 | - |
| df | 51 | 39 | - |
| p-value | 0.000 | 0.188 | มากกว่า 0.05 |
| χ^2/df | 5.999 | 1.195 | น้อยกว่า 2.0 |
| NFI | 0.717 | 0.957 | มากกว่า 0.9 |
| TLI | 0.674 | 0.987 | มากกว่า 0.9 |
| CFI | 0.748 | 0.993 | มากกว่า 0.9 |
| IFI | 0.752 | 0.993 | มากกว่า 0.9 |
| RMR | 0.041 | 0.015 | น้อยกว่า 0.05 |
| GFI | 0.894 | 0.982 | มากกว่า 0.9 |
| AGFI | 0.838 | 0.964 | มากกว่า 0.9 |
| RMSEA | 0.108 | 0.021 | น้อยกว่า 0.05 |

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (Modified Model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังทำการปรับโมเดล 12 ครั้งจากการให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 46.592 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 39 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.188 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.195 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.964 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.021 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.05

จากภาพโมเดลสมการโครงสร้างผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย สามารถแสดงค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง (Direct Effects) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) และอิทธิพลรวม (Total Effects) ของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ สามารถสรุปค่าน้ำหนักของผลได้ดังตารางที่ 2 ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางอิทธิพลทางตรงทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม

| ตัวแปรทำนาย (x) | ตัวแปรตาม - y (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน Standardized) | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|-----------------------|
| | อิทธิพล(Effect) | ความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ (PRI) | ผลิตภาพแรงงาน (LP) |
| ลักษณะขององค์กร (ID) | DE | -0.062 | 0.807* |
| | IE | - | 0.024 |
| | TE | -0.062 | 0.831* |
| ความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ (PRI) | DE | | -0.387*** |
| | IE | | - |
| | TE | | -0.387*** |

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect),
TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรภายนอกไปยังตัวแปรภายใน โดยพิจารณาที่ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายใน พบว่าลักษณะขององค์กร (ID) ส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพแรงงาน (LP) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) ส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพแรงงาน (LP) โดยมีอิทธิพลทางลบเท่ากับ -0.387 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลของข้อค้นพบต่างๆ ที่ได้จากผลการวิจัยเรื่องผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอการตีความและประเมินข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย เพื่ออธิบายและยืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อค้นพบกับสมมติฐานการวิจัย โดยอธิบายข้อค้นพบว่าสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างไร ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน

ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Miller (1984 cited in Bai & Wang, 2003) และ McCall (1994 cited in Bai & Wang, 2003) ที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่จะความไม่แน่นอนในผลิตภาพแรงงานที่น้อยกว่า เพราะมีทางเลือกมากกว่า สอดคล้องกับ Bai & Wang (2003) ที่พบว่าระดับของความไม่แน่นอนในการผลิตภาพแรงงานสามารถแตกต่างกันในบริษัทด้วยเหตุผลที่ต่างกัน และยังยืนยันอีกว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการลงทุนในทุนมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะกับความไม่แน่นอนของผลิตภาพแรงงาน ในขณะที่ Aw et al. (1997) พบว่ามีความแตกต่างของผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิตของไต้หวัน และ Yasar &

Paul (2007) พบว่าผลิตภาพมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความเป็นเจ้าของในบริษัทข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีขนาดใหญ่ และปัจจัยอื่นๆ เช่นการถ่ายโอนเทคโนโลยี

สมมติฐานที่ 2 มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงาน

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Caves et al. (1982) ที่พบว่าผลิตภาพในการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลิตผลส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับทักษะของพนักงานและยังระบุว่าทักษะของพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยนำเข้าหลักของกระบวนการผลิต สอดคล้องกับ Afrooz et al. (2010) ที่พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาและพนักงานที่มีทักษะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในการผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Islam & Shazali (2011) ที่พบว่าระดับทักษะของพนักงานที่สูง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และกิจกรรมทาง R & D มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ขณะที่ Becker (1964 cited in Algeri & Calabria 2006) พบว่าทุนมนุษย์เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ทำงานในบริษัทหรือสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ พนักงานจะมีผลิตภาพขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ สอดคล้องกับ Shahidul & Anwar (2007) ที่พบว่าบริษัทที่มีผลิตภาพสูงมักจะมีพนักงานที่มีการอบรมและพัฒนา ทักษะความเชี่ยวชาญดีกว่าบริษัทที่มีผลิตภาพน้อย สอดคล้องกับ Oguz & Knight (2011) ที่พบว่าทักษะของพนักงานสามารถมีอิทธิพลต่อผลิตภาพใน 2 วิธีคือ ทักษะของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพในทางตรงและในทางอ้อม โดยทักษะสามารถพัฒนาผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ และทักษะพัฒนาผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับ Chowdhury et al. (2014) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับผลิตภาพในบริษัทที่มีพนักงานที่มีการศึกษาและพัฒนา มากกว่าบริษัทที่มีการศึกษาและพัฒนาน้อย และยังระบุอีกว่าการพัฒนาและรักษาพนักงานของบริษัทมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการปรับปรุงผลิตภาพ และยังสอดคล้องกับ International Labour Office Geneva (2008) พบว่าการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงผลิตภาพ และระบุอีกว่าการศึกษา การฝึกอบรม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวงจรของการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น โดย Kochan (2006 cited in International Labour Office Geneva, 2008) กล่าวถึงบริษัทที่ลงทุนในแรงงานของตนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนนั้นผ่านผลิตภาพและการทำกำไรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้เสนอแนะในด้านของการนำไปใช้ในด้านการของตัวความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และแปรผลิตภาพแรงงาน จากผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ควรให้ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานได้มากที่สุดคือ ลักษณะขององค์กร โดยมีมิติองค์ประกอบของตัวแปรย่อยที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรลักษณะขององค์กรได้มากที่สุดคือมูลค่าการลงทุน นั้นหมายความว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงผลิตภาพแรงงานควรมีการส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติที่เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีมูลค่าการลงทุนที่สูงเข้ามาลงทุนในไทย นั้นหมายความว่า การเข้ามา

ลงทุนทางตรงของบริษัทข้ามชาติที่มีมูลค่าการลงทุนที่สูงจะมีการลงทุนในเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงทำให้มีอัตราส่วนระหว่างทุนกับแรงงานที่สูงและจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานสูงตามไปด้วย ในปัจจัยด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ โดยมีมีต่องค์ประกอบของตัวแปรย่อยที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ได้มากที่สุดคือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน รองลงมาคือ การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ การขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง การออกจากงานและสมองไหล การย้ายหรือปลดปล่อยกำลังคน และการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ตามลำดับ โดยผู้เกี่ยวข้องควรปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้บริษัทที่ปรึกษาในการคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสม และเพื่อเพิ่มทักษะของพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบโดยอาจจะใช้เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ มาทำการพัฒนา เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) OJT (On Job Training) หรือการส่งพนักงานไปเรียนรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในบริษัทแม่ในต่างประเทศ ในด้านการขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงและเหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบันที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่นการร่วมมือกันระหว่างบริษัทที่เข้ามาลงทุนในระเทศไทยกับสถาบันการศึกษา หรือการสนับสนุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ ที่ขาดแคลนในปัจจุบัน ในด้านการออกจากงานและสมองไหล บริษัทที่เข้ามาลงทุนควรศึกษาและปรับปรุงระบบการรักษาบุคลากรในหลากหลายมิติ เช่นการกำหนดนโยบาย แนวทางการจ่ายเงิน ค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน หรือมีการพัฒนาแผนการรักษาพนักงาน โดยบริษัทอาจจะทำการวินิจฉัยความเสี่ยงตามวงจรชีวิตของการระบุมความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนแรงงาน การครอบครองคนเก่ง การปฏิบัติงานของพนักงาน การบริหารคนเก่ง และการปลดปล่อยกำลังคน เพื่อทำการพัฒนาให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2014). **Foreign Investment Projects Approved by BOI Classified by Sector**. วันที่ค้นข้อมูล สิงหาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.boi.go.th/index.php?page=statistics_foreign_direct_investment.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2013). **จากรากฐานการเงินอันแข็งแกร่งสู่อนาคตเศรษฐกิจไทย ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน**. ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2556, พระสยาม.
- วันวลิต ธารไทรทอง. (2012). **เศรษฐกิจไทย หนทางออกจากกับดักรายได้ปานกลาง**. จากสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2014). **สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2557**. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- องค์การคลังสินค้า. (2010). **คู่มือการบริหารความเสี่ยงปี 2553 (Risk Management)**. องค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์.

- ACE Group of Companies. (2007). **Human Capital Risk Seen as Most Significant Threat to Companies, According to a New Survey Sponsored By ACE.** Business and Economics, Copyright Business Wire 2007, New York, United States.
- Afrooz A., Rahim K. B. A., Noor Z. B. M., Chin L. (2010). Human Capital and Labor Productivity in Food Industries of Iran. **International Journal of Economics and Finance.** Vol. 2, No. 4; November 2010.
- Algieri B., Calabria U. (2006). Human capital in Russia. **The European Journal of Comparative Economics.** Vol. 3, n. 1, pp. 103-129.
- Aon Consulting. (2008). **Why You Should Be a Human Capital Risk Manager.** Shaping The Workplace of the Future, insights from the 2008 symposium.
- Aon Hewitt. (2012). **People Risk in Asia: Identify and Mitigating Your Risks.** ©2012 Aon Consulting (Singapore) Pte Ltd Co. Reg. No.: 198301764G.
- Aon. (n.d). **Become a healthier & wealthier organization.** Risk radar workforce risk.
- Aw B. Y., Chen X., Roberts M. J. (1997). **Firm-level Evidence on Productivity Differentials, Turnover, and Exports in Taiwanese Manufacturing.** NBER Working Paper 6235.
- Bai C. E., Wang Y. (2003). Uncertainty in Labor Productivity and Specific Human Capital Investment. **Journal of Labor Economics** 21.3 (2003): 651-675.
- Chowdhury S., Schulz E., Milner M., Voort D. V. D. (2014). Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation. **Journal of Business Research** 67 (2014) 2473–2479, 2014 Published by Elsevier Inc.
- Caves, D.W., Christensen, L.R., Erwin, D.W. (1982). The economic theory of index numbers and the measurement of input, output, and productivity. **Econometrica**, Vol. 50 No. 6, pp. 1393-414.
- Denisia V. (2010). **Foreign Direct Investment Theories: An Overview of the Main FDI Theories.** **Academy of Economic Studies**, Bucharest. Volume 2 Issue 2.
- Engelbrecht H. J. (1997). International R &D spillovers, human capital and productivity in OECD economies: An empirical investigation. **European Economic Review** 41 (1997) 1479-1488, Elsevier Science B.V. All rights reserved.
- International Labour Office Geneva. (2008). **Skills for improved productivity, employment growth and development.** International Labour Conference, 97th Session, 2008.

- Islam S., Shazali S. T. (2011). Determinants of manufacturing productivity: pilot study on labor-intensive industries. **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol. 60 No. 6, 2011, pp. 567-582, Emerald Group Publishing Limited.
- International Labour Office Geneva. (2008). **Skills for improved productivity, employment growth and development**. International Labour Conference, 97th Session, 2008.
- Liargovas P. G., Skandalis K. S. (2011). **Foreign Direct Investment and Trade Openness: The Case of Developing Economies**. Springer Science+Business Media B.V. 2011.
- Lafuente E., Rabetino R. (2011). Human capital and growth in Romanian small firms. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol. 18 No. 1, 2011, pp. 74-96
- Liu Z. (2008). Foreign direct investment and technology spillovers: Theory and evidence. **Journal of Development Economics** 85 (2008) 176–193.
- Oguz S., Knight J. (2011). **Regional economic indicators: with a focus on the relationship between skills and productivity**. Office for National Statistics, Economic & Labour Market Review, 2011.
- Olalekan A. J., Iyanda E. A. (2012). **Relationship between human capital management styles and perceived organizational productivity in Nigeria**. International Trade & Academic Research Conference (ITARC), 7 – 8th November, 2012, London.UK.
- Shahidul, M.I., Anwar, H. (2007). Matrix of skill-automation –product cost: few case studies on manufacturing enterprises in Bangladesh. **Journal of Arthanity**, Vol. 12 No. 1, pp. 150-8.
- Stefanovic S. (2008). **Analitical framework of FDI determinants: Implementation of the OLI model**. Facta Universitatis, Series: Economics and Organization Vol. 5, No 3, 2008, pp. 239 – 249.
- UNCTAD. (2014). **World Investment Report 2014: Investing in the SDGs: An Action Plan**. United Nations Publication.
- Yamane, T. (1973). **Statiatice: An Introduction Analysis (3rd ed.)**. New York: Harper & Row.
- Yasar M., Paul C. J. M. (2007). International linkages and productivity at the plant level: Foreign direct investment, exports, imports and licensing. **Journal of International Economics** 71 (2007) 373–388, Elsevier B.V. All rights reserved.

การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

LIFE SKILLS DEVELOPMENT FOR PRATHOMSUKSA 4-6 STUDENTS
USING PARTICIPATORY ACTION RESEARCH

ธันต์ถันท์ ศรีเฉลียว¹ ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์² และสำราญ กำจัดภัย³
Thanatkarn Srichaliaw¹ Bhumbhong Jomhongbhibhat² and Sumran Gumjudpai³

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

³ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในประเด็นต่อไปนี้ 3.1) เปรียบเทียบทักษะชีวิตของนักเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบ ก่อนและหลังการพัฒนา 3.2) เปรียบเทียบทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านองค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก่อนและหลังการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชน โรงเรียนบ้านหนองบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพานวิทยา ซึ่งการดำเนินการวิจัยมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นศึกษาปัญหาและกำหนดวิธีการแก้ไข 3) ขั้นวางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ติดตามและประเมินผล 4) ขั้นปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และ 5) ขั้นประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบบันทึกการประชุม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบสอบถามและ 4) แบบสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ระยะเวลาในการศึกษา ปีการศึกษา 2558 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพ ปัญหาจากการศึกษาเอกสาร การประชุมและการสัมภาษณ์ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัย มีความเห็นสอดคล้องกันว่าทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านองค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ไม่น่าพอใจ ทำให้นักเรียนมีปัญหาและสับสนในการคิดและตัดสินใจที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมที่เผชิญในชีวิตประจำวันให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เห็นควรส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาโดยการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ตามลำดับขั้นตอนและกระบวนการในรูปแบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนจากการตอบแบบสอบถามของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ที่เห็นว่าความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะชีวิตของ

นักเรียนอย่างเร่งด่วน คือ องค์กรประกอบที่ 2 ด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เรียงลำดับตัวชีวิต ได้ดังนี้ 1.1) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง 1.2) มีจินตนาการและมีความสามารถ ในการคิดเชื่อมโยง และ 1.3) รู้จักวิธีการและขั้นตอนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง

2) รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) ชื่อรูปแบบ 2.2) ความเป็นมาและความสำคัญ 2.3) แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน 2.4) หลักการ 2.5) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.6) เนื้อหา 2.7) กระบวนการ 2.8) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 2.9) การวัดและประเมินผล

3) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน พบว่า

3.1 ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิต นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม มีทักษะชีวิตโดยรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.39 คิดเป็นร้อยละ 47.80 หลังการพัฒนา มีทักษะชีวิตโดยรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 คิดเป็นร้อยละ 85.60 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 37.80 ของคะแนนเต็ม

3.2 ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ในด้านองค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะชีวิตอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.68 คิดเป็นร้อยละ 33.60 หลังการพัฒนามีทักษะชีวิตอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 คิดเป็นร้อยละ 89.00 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 55.40 ของคะแนนเต็ม

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตพฤติกรรมและแบบบันทึกการถอดบทเรียนของนักเรียนที่เข้ารับการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า การเรียนตามรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตที่พัฒนาขึ้น ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะชีวิตใน การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ได้ดีขึ้น พร้อมทั้งส่งผลให้ทักษะชีวิตของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 4 องค์ประกอบ มีพัฒนาการสูงขึ้นตาม และยังช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study the state, problem, and needs assessment for life skills development 2) to construct the life skills development 3) to investigate the effects of using the life skills development model, namely 3.1) to compare four components of the students life skills between pre- development and post- development, and 3.2) to compare the students life skills of the second component : critical thinking, decision making and creative problem solving between pre- development and post- development. The target group were a director, teachers, students, parents of students, the School Boards and the Community leaders at Ban Nong Bong School under the Office of Mukdahan Educational Service Area. The study consisted of 5 steps: 1) preparation, 2) problem investigation and specifying how to resolve the problem, 3) planning to resolve the problem, 4) implementing the plan and 5) evaluating the results of problem solution. The study

tools consisted of 1) minutes of meeting, 2) interview form, 3) questionnaire and 4) The observed behavior. The study in a term of 2015 academic year. The statistics used in data analyses were frequency, mean, standard deviation and percentage,

The study finding were as follows.

1. All the participants had a congruent opinion that students' life skills as the component 2: the critical thinking, decision making and creative problem was in the unsatisfactory. It made them conflicted about thinking and how they chose the better ways to performance good behavior in creative method of daily life. So the students should be promoted with doing the activity in a life skills development model based on steps and process of participatory learning. This is in line with the all stakeholders' information from the questionnaire that the students need to develop life skills the same topic urgently was the critical thinking, decision making and creative problem solving. The priority of life skills indicators were as follows. 1.1) critics on the basis of accurate information 1.2) to have imagination and be able to have thinking links, and 1.3) to know the methods and steps of decision making and correcting problem solving.

2. The components of a model for development of students' life skills comprised 1) model name, 2) its background and importance, 3) basics theory ideas, 4) principle, 5) objectives, 6) content, 7) process, 8) media and sources of learning and 9) measurement and evaluation.

3. The result of implementing a model for development of students' life skills revealed that

3.1 before the development, students had the whole life skills of 4 components at low level ($\bar{X}=2.39$) and got an average score of 47.80 % for their knowledge about life skills, whereas after the development they had the whole life skills of 4 components at high level ($\bar{X}=4.28$) and got an average score of 85.60% , increased 37.80% of the total scores.

3.2 before the development of the critical thinking, decision making and creative problem solving, students had the whole life skills at low level ($\bar{X}=1.68$) and got an average score of 33.60% for their knowledge about life skills, whereas after the development they got the high level ($\bar{X}=4.45$) and got an average score of 89.00%, increased 55.40% of the total scores.

In addition, from the qualitative analysis, the information found in the forms of the students' behavior record and the form of the students' knowledge conclusion after they got all activity, found that the model for development of students' life skills could help enhance the students' life skills as the critical thinking,

decision making and creative problem solving better. At the same time, it developed through 4 components of the students' life skills and it supported them for good working with others, too.

คำสำคัญ

ทักษะชีวิต การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Keywords

Life Skills, Participatory Action Research

ความสำคัญของปัญหา

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน 2) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ประกอบด้วย กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร กิจกรรมชุมนุม ชมรม 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

ทักษะชีวิต เป็นความสามารถของบุคคลที่จะคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง สามารถจัดการกับความต้องการ ปัญหา และสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับสังคมที่มีสุขภาพดี (กรมวิชาการ, 2543) ดังนั้น ทักษะชีวิต จึงเป็นอีกทักษะหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมที่สลับซับซ้อนในยุคปัจจุบันและเป็นทักษะที่จะช่วยสนับสนุน ตลอดจนช่วยในการลดประเด็นปัญหาสำคัญที่จะเข้ามาคุกคามชีวิตของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นยังเป็นทักษะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้สามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยในการเสริมสร้างการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น

เป็นด้านส่วนตัว ครอบครัว สังคมและกลุ่มเพื่อนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (สกล วรเจริญศรี, 2550) กล่าวว่า ทักษะชีวิตเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ควรต้องเกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนไทยในสังคมปัจจุบัน เพราะทักษะชีวิตเป็นผลการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม โดยปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เยาวชนได้รับการฝึกทักษะชีวิตจากบ้าน โรงเรียน และชุมชน น้อยลงกว่าเดิม เห็นได้จากปัญหาที่เยาวชนไทยเผชิญอยู่ เช่น ปัญหา ยาเสพติด ปัญหาเรื่องเพศสัมพันธ์ไม่เหมาะสม ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาจากการฆ่าตัวตายจากความเครียด ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้ได้ทวีความรุนแรง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เยาวชนไทยต้องได้รับการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข (ธนพัชร แก้วปฏิมา, 2547)

ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านความสามารถและทักษะตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร และมีภูมิคุ้มกันการดำเนินชีวิต ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงและท้าทาย ซึ่งต้องใช้กระบวนการคิดและการตัดสินใจที่เหมาะสม จึงจะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข จึงกำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น คิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด รู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้วยการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การมีทักษะชีวิตตามความคาดหวังของหลักสูตรตามช่วงวัยในแต่ละชั้นปีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตให้เกิดกับผู้เรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดองค์ประกอบของทักษะชีวิตที่สำคัญ ที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น 2) การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และ 4) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการใช้ทักษะของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ซึ่งได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นศึกษาปัญหาและกำหนดวิธีการแก้ไข 3) ขั้นวางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ติดตามและประเมินผล 4) ขั้นปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และ 5) ขั้นประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา และกระบวนการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ซึ่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จะทำให้นักเรียนได้ค้นพบตนเอง เข้าใจความ

ต้องการและทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง ได้รับประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง ได้รับการฝึกฝนทักษะการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ฝึกทักษะการเรียนรู้ การจัดการ ฝึกทักษะการคิด ทักษะการจัดการกับความรู้ทักษะการแสดงออก ทักษะการสร้างความรู้ใหม่ และทักษะการทำงานอื่น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักเรียนได้รับการพัฒนา ไปสู่การเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข สอดคล้องกับปานทอง อังคนิตย์ (2558) ได้ศึกษาการเสริมสร้างทักษะชีวิตนักเรียนระดับประถมศึกษาชั้นพื้นฐานโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า นักเรียนมีทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีความภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่นและด้านยุติข้อขัดแย้งในกลุ่มเพื่อนด้วยสันติวิธี ระดับมาก ได้แก่ ด้านค้นพบจุดเด่น จุดด้อยของตนเองและด้านค้นพบความชอบ ความถนัดและความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับกรรณานุช มูลคำ (2554) พบว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถที่จะช่วยตัวเองได้ และช่วยให้รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่นในสังคม สามารถปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันได้ด้วยดีและช่วยให้ได้พัฒนาตนเองทุกด้านอีกทั้งเสริมสร้างทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนและการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีทักษะความรู้เรื่องเพศสูงขึ้น

ปัจจุบันนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาอย่างขาดทักษะชีวิตในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ อยู่มากไม่ว่าจะเป็น ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ (โรงเรียนบ้านหนองบง, 2557) ดังนั้น การเสริมสร้างทักษะชีวิตจึงมีความจำเป็นสำหรับเด็ก โดยโรงเรียนซึ่งเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของนักเรียนจะต้องเป็นหน่วยงานที่เสริมสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนซึ่งจะเป็นพลเมืองของประเทศได้พัฒนาทักษะชีวิตให้เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดี ส่งผลให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดทักษะชีวิตของนักเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีแนวคิดที่จะพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ร่วมกับผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน และกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม อีกทั้งได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น ของนักเรียน พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะชีวิตมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหา เรียงลำดับตัวชี้วัดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) วิพากษ์วิจารณ์ ตามหลักการ เหตุผล และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสนับสนุน 2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และเลือกแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีและตัดสินใจเลือกแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมและสร้างสรรค์ 3) สร้างผลงานและแสดงผลงานที่เกิดจากการคิดเชื่อมโยงและจินตนาการและ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้สำรวจความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ซึ่งพบว่า กิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตที่นักเรียนต้องการในระดับมาก คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน จึงเป็นการจัดกิจกรรม จำนวน 9 กิจกรรม เพื่อที่จะได้พัฒนาทักษะชีวิตของ

นักเรียนได้ตรงกับสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง ส่งผลให้นักเรียนที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดโจทย์ปัญหา/ปัญหาการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน มีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ปรากฏผลอย่างไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้
 - 3.1 ทักษะชีวิตทั้ง 4 องค์ประกอบของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
 - 3.2 ทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านองค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน
3. ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในประเด็นต่อไปนี้
 - 3.1 เปรียบเทียบทักษะชีวิตของนักเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบก่อนและหลังการพัฒนา
 - 3.2 เปรียบเทียบทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านองค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก่อนและหลังการพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ

การเสริมสร้างความร่วมมือจากโรงเรียนพื้นที่เป้าหมาย

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด ขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีความเข้าใจในหลักการและทิศทางของการดำเนินการวิจัย เลือกโรงเรียนพื้นที่เป้าหมาย เป็นโรงเรียนบ้านหนองบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งเป็นโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเดียวกันกับโรงเรียนบ้านนาหลวง 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านหนองบง จากเอกสาร สารสนเทศของโรงเรียน พบผู้อำนวยการโรงเรียน ครู

นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน โดยการประชุม เพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างความไว้วางใจและการยอมรับ รวมทั้งแนวคิดหลักการ ความสำคัญ และขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พอสังเขป

ขั้นที่ 2 ขั้นศึกษาปัญหาและกำหนดวิธีการแก้ไข

2.1 การสำรวจปัญหาจากการศึกษาเอกสารของโรงเรียน เช่น การประกันคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2557 รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2557 รายงานสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลการศึกษา ปี 2557

2.2 การสำรวจปัญหาจากการประชุม การสร้างแบบบันทึกการประชุม ยึดตามรูปแบบบันทึกการประชุมของทางราชการทั่วไป ดำเนินการประชุมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยที่ประชุมได้นำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ที่จะส่งผลให้นักเรียนไม่มีระเบียบวินัย ความก้าวร้าว ไม่มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม ขาดทักษะชีวิตในการที่จะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน

2.3 การสำรวจปัญหาจากการสัมภาษณ์ โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) กำหนดขอบข่ายที่ต้องการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งให้ครอบคลุม เนื้อหาและตรงตามเป้าหมายข้อมูลที่ต้องการ 3) สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนด 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาว่าข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหาหรือประเด็นที่ต้องการหรือไม่ ข้อคำถามมีความเหมาะสมเพียงใด ภาษาที่ใช้ชัดเจนหรือไม่ ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์แล้วดำเนินการจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

2.4 การสำรวจปัญหาจากการสอบถามนักเรียน โดยการสร้างแบบสอบถามแบบสอบถามสภาพปัจจุบันทักษะชีวิตของนักเรียน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามทักษะชีวิตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) โดยผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันทักษะชีวิตของนักเรียน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายทั้ง 20 คน ที่มีผลการประเมินความสามารถการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะชีวิตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 คนสุดท้าย และสามารถอ่านออกเขียนได้ อีกทั้งยินดีให้ความร่วมมือในโครงการวิจัยโดยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง โดยให้เวลาตอบอย่างเต็มที่ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ สรุปผลการสอบถามสภาพปัจจุบันทักษะชีวิตของนักเรียน เปรียบเทียบให้กลุ่มเป้าหมายทราบร่วมกัน

2.5 การสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

การสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามนักเรียน ที่มีระดับทักษะชีวิตในระดับน้อยที่สุด คือ องค์กรประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มาสอบถามความต้องการจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชนและนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

2.6 กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

การกำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน โดย สํารวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน แจ้งผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนให้กลุ่มเป้าหมายทราบ เชิญบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดในการหาแนวทางพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบงเป็นผู้ดำเนินการประชุมและครูผู้สอนเป็นเลขานุการบันทึกการประชุม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ สรุปผลการกำหนดแนวทาง วิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน เตรียมนำเสนอที่ประชุมให้กลุ่มเป้าหมายทราบร่วมกัน

ขั้นที่ 3 ขั้นวางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา

3.1 นำเสนอและอภิปรายรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายร่วมกันสร้างรูปแบบและคู่มือการจัดกิจกรรมในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน โดยองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่

- 3.1.1.1 ชื่อรูปแบบ
- 3.1.1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ
- 3.1.1.3 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน
- 3.1.1.4 หลักการของรูปแบบ
- 3.1.1.5 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3.1.1.6 เนื้อหาของรูปแบบ
- 3.1.1.7 กระบวนการของรูปแบบ
- 3.1.1.8 สื่อและแหล่งเรียนรู้
- 3.1.1.9 การวัดและประเมินผลรูปแบบ

ส่วนคู่มือการจัดกิจกรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำนำ 2) คำแนะนำก่อนการจัดกิจกรรม 3) กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ 1.1) หอคอยร่วมใจ 1.2) กล่องไม้จากมือ 1.3) หนังสือพิมพ์แปลงร่าง 1.4) วิพากษ์วิจารณ์ นิตานไทย 1.5) วิพากษ์วิจารณ์ข่าวสาร ด้านสังคม 1.6) วิพากษ์วิจารณ์ ร้อยแก้ว ร้อยกรอง 1.7) ปัญหาพาสงู 1.8) ตัดสินใจดี ซีวีมีสุข และ 1.9) ทุกปัญหา พัฒนาการตัดสินใจ 4) เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสินคะแนน

3.1.2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการกำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ติดตามด้วยรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิต

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายแสดงความคิดเห็น อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

3.1.4 นำรูปแบบเสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ ที่

กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนจัดทำแผนติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

ขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ดังนี้

- 4.1 นำแผนปฏิบัติงานตามกิจกรรม 9 กิจกรรมได้แก่
 - 4.1.1 หอคอยร่วมใจ
 - 4.1.2 กล่องไม้จากมือ
 - 4.1.3 หนังสือพิมพ์แปลงร่าง
 - 4.1.4 วิพากษ์วิจารณ์ นิทานไทย
 - 4.1.5 วิพากษ์วิจารณ์ ข่าวสาร ด้านสังคม
 - 4.1.6 วิพากษ์วิจารณ์ ร้อยแก้ว ร้อยกรอง
 - 4.1.7 ปัญหาพาสุนัข
 - 4.1.8 ตัดสินใจดี ชีวิตมีสุข
 - 4.1.9) ทุกปัญหา พัฒนาการตัดสินใจ ไปปฏิบัติจริงกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

จำนวน 20 คน

- 4.2 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระหว่างการทำงาน
- 4.3 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวางแผนปรับปรุง
- 4.4 วางแผน ปรับปรุงและดำเนินการตามแผนต่อไปจนกว่าจะดีขึ้น

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา โดยการวิเคราะห์ทักษะชีวิตของนักเรียน ดังนี้

- 5.1 เปรียบเทียบทักษะชีวิตของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยพรรณนาด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของทักษะชีวิตของนักเรียน โดยใช้วิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ (Priority Needs Index: PNI)
- 5.3 การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน พบว่า

1. สภาพ ปัญหาจากการศึกษาเอกสาร การประชุมและการสัมภาษณ์ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัย มีความเห็นสอดคล้องกันว่าทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านองค์ประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ไม่น่าพอใจ ทำให้นักเรียนมีปัญหาและสับสนในการคิดและตัดสินใจที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมที่เผชิญในชีวิตประจำวันให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เห็นควรส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาโดยการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ตามลำดับขั้นตอนและกระบวนการในรูปแบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนจากการตอบแบบสอบถามของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ที่เห็นว่าความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะชีวิตของ

นักเรียนอย่างเร่งด่วน คือ องค์กรประกอบที่ 2 ด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เรียงลำดับตัวชีวิต ได้ดังนี้ 1.1) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง 1.2) มีจินตนาการและมีความสามารถ ในการคิดเชื่อมโยง และ 1.3) รู้จักวิธีการและขั้นตอนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง

2. รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์กรประกอบต่าง ๆ ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 3) แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 6) เนื้อหาของรูปแบบ 7) กระบวนการของรูปแบบ 8) สื่อและวัสดุ อุปกรณ์ 9) การวัดและประเมินผล

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน พบว่า

3.1 ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิต นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม มีทักษะชีวิต ทั้ง 4 องค์กรประกอบ อยู่ในระดบน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.39 คิดเป็นร้อยละ 47.80 หลังการพัฒนา มีทักษะชีวิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 คิดเป็นร้อยละ 85.60 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 37.80 ของคะแนนเต็ม

3.2 ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านองค์กรประกอบที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะชีวิต อยู่ในระดบน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.68 คิดเป็นร้อยละ 33.60 หลังการพัฒนา มีทักษะชีวิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 คิดเป็นร้อยละ 89.00 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 55.40 ของคะแนนเต็ม

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตพฤติกรรมและแบบบันทึกการถอดบทเรียนของนักเรียนที่เข้ารับการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า การเรียนตามรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตที่พัฒนาขึ้น ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะชีวิตใน การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ได้ดีขึ้น และยังช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้จริงกับกลุ่มนักเรียนเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบทุกประการ กล่าวคือ นักเรียนมีทักษะชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากเหตุผลสำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีการดำเนินการอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอน ตามระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินและร่วมรับผลที่เกิดขึ้น) โดยเริ่มจาก 1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต การมีส่วนร่วม การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้ เพื่อสรุปเป็นภาพของแนวคิด หลักการ กระบวนการ วิธีการและอื่น ๆ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน 2) ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือจากโรงเรียนเป้าหมายและศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน โดยการพบปะพูดคุยกับผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนผู้นำชุมชน เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัย เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างความไว้วางใจและการยอมรับ รวมทั้งแนะนำแนวคิด หลักการ ความสำคัญและขั้นตอนของการวิจัย

ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพอสังเขป 3) ผู้วิจัย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ร่วมกันศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน พร้อมกับกำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนา จากนั้นร่วมกันสร้างเป็นรูปแบบจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนให้มีทักษะชีวิตที่ดีขึ้น 4) ร่วมกันปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ พร้อมกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ 5) ร่วมกันสะท้อนผลการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขทันทีเมื่อมีปัญหาหรือข้อบกพร่อง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีทักษะชีวิตที่ดีนั้น เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันระหว่างผู้วิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของโรงเรียนเป้าหมาย ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตที่ตรงกับสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับปานทอง อังคณิตย์ (2558) ได้ศึกษาการเสริมสร้างทักษะชีวิตนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพบว่า นักเรียนมีทักษะชีวิตเพิ่มสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน จากการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแล้วส่งผลให้การดำเนินการวิจัยประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับการวิจัยของอรัญค์ หน่อเรือง (2554) ที่พบว่า การใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและกรรมการที่ปรึกษาเข้ามามีส่วนร่วมศึกษาค้นคว้า หาข้อมูลหาประเด็นปัญหาและร่วมกันพัฒนาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนบ้านห้วยหญ้าไซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 แล้ว พบว่า โรงเรียนมีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้เป็นธรรมชาติ ทำให้มีจิตใจสงบและส่งเสริมปัญญา นักเรียนได้ปฏิบัติธรรมตามวิถีชาวพุทธ โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิภาวรรณ ผลผลา (2541) ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับทักษะชีวิตไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เน้นการเรียน การฝึกทักษะและการสร้างเจตคติจากประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติหรือกระทำเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ต้องเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนเอง และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ซึ่งผลที่ได้จะก่อให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ในแนวทางการปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติตนอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้โดยอาศัยการถ่ายทอดทางภาษา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสรุปผลและการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ รวมทั้งเจตคติและค่านิยมที่พึงประสงค์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นทักษะชีวิตติดตัวของผู้เรียนต่อไป ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถพัฒนาทักษะชีวิตได้ ดังนั้น การพัฒนาทักษะของนักเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงส่งผลให้นักเรียนมีทักษะชีวิตอยู่ในระดับที่ดีขึ้น

2. รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนถูกพัฒนาขึ้น โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่เหมาะสม 2 ประการ คือ การจัดกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วมและการพัฒนาทักษะชีวิตด้วยการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนกระทำโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำหมู่บ้าน เริ่มตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็น การหาแนวทางการพัฒนา การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนา ตลอดจนการประเมินผล การจัดกิจกรรม เมื่อทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและร่วมแรง ร่วมใจกันในการทำงาน ย่อมจะส่งผลให้การพัฒนาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับปัญญา โภคา (2547) ได้ศึกษาการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดแหล่งเรียนรู้ พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม AIC ส่งผลให้ชุมชนเกิดความเข้าใจในการจัดการศึกษา ทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมวางแผนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีผลสำเร็จของงานเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน นอกจากนี้ในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ยังมีการจัดกิจกรรมที่นักเรียนเคยทำมาแล้ว แต่มาดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีครูรับผิดชอบอย่างจริงจัง นักเรียนได้ปฏิบัติร่วมกันอย่างจริงจังและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ที่กล่าวว่า การที่ผู้เรียน ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ลงมือกระทำกิจกรรมลักษณะต่าง ๆ ได้ ประยุกต์ใช้ความรู้ จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิต ดังนี้ 1) ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพและใช้ทักษะการสื่อสาร ได้ฝึกการจัดการกับอารมณ์และความเครียดของตนเอง 2) ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้เข้าใจผู้อื่น นำไปสู่การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักไตร่ตรองทำความเข้าใจและตรวจสอบตนเอง ทำให้เข้าใจตนเองและเห็นใจผู้อื่น 3) ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ได้แสดงออกด้านความคิด การพูดและการทำงานมีความสำเร็จ ทำให้ได้รับคำชม เกิดเป็นความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าตนเอง นำไปสู่ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม จึงส่งผลให้นักเรียนมีทักษะชีวิตอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนไปใช้ให้ได้ผลนั้น ครูควรจัดกิจกรรมตามลำดับขั้นตอนตามคู่มือการใช้รูปแบบ และบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน คือ ผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเปิดใจกว้าง เพื่อให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เริ่มตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการจัดกิจกรรม ร่วมนิเทศ ติดตามและร่วมประเมินผลของการจัดกิจกรรม ก็จะทำให้การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนประสบผลสำเร็จ นักเรียนเป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดี

1.2 ในการจัดกิจกรรม โรงเรียนจะต้องทำความเข้าใจ ชี้แจงรายละเอียดให้นักเรียนได้เข้าใจและเกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต สร้างแรงจูงใจด้วยการประกาศ ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีทักษะชีวิตที่ดี นักเรียนก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในระดับชั้นอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนในบริบทพื้นที่โรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป เพื่อให้ได้ผลการศึกษาอย่างหลากหลายรูปแบบในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

บรรณานุกรม

- กรรมานุช มูลคำ. (2554). การใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต เรื่อง เพศศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนธีรภานท์บ้านอ้ง จังหวัด ลำพูน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยาการศึกษและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2554). การพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ธนพัชร แก้วปฏิมา. (2547). การพัฒนาแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธำรงค์ หน่อเรือง. (2554). การพัฒนาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดยใช้ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบ้านห้วยหล้าไฮ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา โภคา. (2547). การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปานทอง อังคนิตย์. (2558). การเสริมสร้างทักษะชีวิตนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- โรงเรียนบ้านหนองบง. (2557). รายงานสมรรถนะที่สำคัญของนักเรียน ปีการศึกษา 2557. มุกดาหาร: ม.ป.พ.
- วิชาการ, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). แนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ทักษะชีวิตเพื่อพัฒนา พฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นปีที่ 10-12). กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- วิภาวรรณ ผลผลา. (2541). ประสิทธิภาพของโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะ ชีวิตด้วยการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันเอดส์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีวิทยา 2. ปริญญาโท สาขาวิชาเอกสุขภาพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกล วรเจริญศรี. (2550). การศึกษาทักษะชีวิตและการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น. ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน

THE BUSINESS AND INVESTMENT WITH MUSLIM IN ASAEN

นิพล แสงศรี
Nipon Saengsri

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการอิสลาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเชิงพรรณนาเรื่อง ระบบการเงินอิสลามในอาเซียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน โดยรวบรวมข้อมูลจากคัมภีร์อัลกุรอาน อัลหะดีษ เอกสารที่เกี่ยวข้องในชั้นปฐมภูมิ ขั้นทุติยภูมิ และขั้นตติยภูมิ ตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูล ตีความหลักฐานอย่างมีระเบียบ สัจเคราะห์ และจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ หัวข้อใหญ่ หัวข้อย่อย

ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน อยู่ภายใต้แนวทางศาสนาอิสลาม (กฎชะรีอะฮ์) โดยแหล่งที่มาของกฎหมายอิสลามที่สำคัญได้แก่ อัลกุรอาน (Al-Quran) อัซซุนนะฮ์ (Al-Sunnah) อัลอิญญ์ติฮาด (Al-Ijtihad) และอัลกีياس (Al-Qiyas) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกอบธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน ส่วนใหญ่จะยึดถือแนวทางปฏิบัติของสำนักนิติศาสตร์อัชชาฟีอียะฮ์ ซึ่งทำให้การทำธุรกิจและลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน แตกต่างจากการทำธุรกิจและลงทุนทั่วไปในหลายประการ เพราะมีข้อห้าม ได้แก่ ดอกเบี้ย (Al-Riba) ความเสี่ยง (Al-Khatar) การพนัน (Al-Qimar) ความผันผวน (Al-Gharar) และการประกอบธุรกิจหรือการลงทุนที่ศาสนาห้าม (Haram Bussiness) ขณะที่การประกอบธุรกิจกับมุสลิมในอาเซียนสามารถกระทำได้หลายช่องทาง เช่น การซื้อขายด้วยเงินสด การซื้อขายด้วยการผ่อนชำระ และการเช่าซื้อ เช่นเดียวกับการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียนสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น มุชาระกะฮ์ มุฎอเราะบะฮ์ และมูรออะบะฮ์

ABSTRACT

Research article of the business and investment with Muslim in Asean is a descriptive research on the Islamic finance system in Asean was a study on the business and investment with Muslim in Asean, Collecting from al-Qur'ān, al-Hadith and other miscellaneous documents included primary source, secondary source and tertiary source, achieved, interpretive precedence, historical analysis and divided into several subjects.

The research found that The business and investment with Muslim in Asean was under the tenets of Islam (Shari'ah Law), The sources of Islamic law are: al-Quran, al-Sunnah, al-Ijtihad and al-Qiyas, Especially the business and investment with Muslim in Asean will perform majority upheld the practice of the court of Shafe'ay law, Which makes the business and investment with Muslim in Asean differs from the general business and investments in several respects; including interest (Al-Riba), risk (Al-Khatar), gambling (Al-Qimar) fluctuations (Al-Gharar) and business or investment ban religion, While business with Muslim in Asean can carry several channels; cash trading, Installment sales, leasing to purchase and investment with Muslim in Asean can carry many forms; Musharakah, Mudharabah and Murabahah.

คำสำคัญ

ธุรกิจ ลงทุน มุสลิม และอาเซียน

Keywords

Business, Investment, Muslim, Asean

ความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันดีว่า มีประชากรมุสลิมราว 1,700 ล้านคนในหลายภูมิภาคทั่วโลก และมีการคาดการณ์ว่าจะถึง 2,000 ล้านคนในปี 2020 ประชากรมุสลิมมีวิถีชีวิตเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นศาสนา ความเชื่อ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกอบธุรกิจและการลงทุนที่อยู่ใต้หลักชะรีอะฮ์ ซึ่งทำให้การประกอบธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิม มีความแตกต่างจากการทำธุรกิจและการลงทุนทั่วไป Kuwait Finance House Group (2015) สินทรัพย์รวมของระบบการเงินในโลกอิสลาม (Global Islamic Assets) ปลายปี ค.ศ. 2014 มีสินทรัพย์มูลค่ารวมถึง 2.1 ล้านล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเป็นการเติบโตเฉลี่ยปีละ 16 % โดยคาดการณ์ว่าในปี ค.ศ. 2020 มูลค่าสินทรัพย์รวมน่าจะมีมูลค่าสูงถึง 6.5 ล้านล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ โดยสินทรัพย์มูลค่าประมาณ 1.6 ล้านล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐเป็นสินทรัพย์ในระบบการเงินการธนาคารอิสลาม

โดยส่วนหนึ่งกำลังหมุนเวียนอยู่ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้นการเปิดประชาคมอาเซียนจะทำให้การประกอบธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมกว่า 300 ล้านคนจาก 600 ล้านคนกลายเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจอาเซียน แม้สถาบันการเงินและธนาคารพาณิชย์หลายแห่ง พยายามปรับตัวรองรับการขยายตัวของประชาคมอาเซียน หรือพยายามจัดตั้งสถาบันการเงินที่ดำเนินงานอยู่ภายใต้กฎชะรีอะฮ์ เช่น ธนาคารอิสลาม อะมานะฮ์อิสซิง เซ็ตอินเด็กชะรีอะฮ์ สหกรณ์อิสลาม และบริษัทตะกาฟูล แต่ยังคงติดขัดอยู่ในหลายประการ เช่น ระบบธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิม ซึ่งทำให้โอกาสที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นหลังเปิดประชาคมอาเซียนลดน้อยลง เมื่อต้องแข่งขันกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพทางการเงินที่ได้มาตรฐานสูงกว่า เช่น ประเทศมาเลเซีย หรือจะต้องเผชิญหน้ากับประเทศขนาดใหญ่ที่มีความต้องการสูง เช่น ประเทศอินโดนีเซีย

นอกจากนี้นักธุรกิจ นักลงทุน ผู้ประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำธุรกิจและร่วมลงทุนกับมุสลิมจำนวนไม่น้อย ยังขาดความเข้าใจในวิถีมุสลิมโดยเฉพาะด้านธุรกิจและการลงทุนจนกระทบกับการเตรียมความพร้อมในการสร้างโอกาสเพิ่มขึ้น และการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตลอดจนสนับสนุนการทำธุรกิจและการลงทุนกับประเทศไทย เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ หรือทำหน้าที่เป็นตัวกลางในประเทศด้วยกัน และเป็นตัวเชื่อมระหว่างประเทศด้วยทั้งในกลุ่มประเทศมุสลิมในอาเซียน ตลอดจนกลุ่มประเทศอาหรับในตะวันออกกลาง

เหตุผลดังกล่าวทำให้การศึกษาเรื่องธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียนเป็นเรื่องราวน่าสนใจยิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์แก่นักธุรกิจ นักลงทุน ผู้ประกอบการ และที่ผู้สนใจสามารถนำองค์ความรู้และความเข้าใจที่ได้มาส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิม

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียนนั้นมีแนวทางอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการทำธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยคุณภาพเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลและคัดเลือกหลักฐาน ผู้วิจัยได้ทำการค้นหาและรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากอัลกุรอาน อัลหะดีษ และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอาหรับ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1.1 แหล่งปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่

1) คัมภีร์อัลกุรอาน หมายถึง อัลกุรอานอันเป็นพระดำรัสแห่งอัลลอฮ์ที่ถูกประทานแก่นบีมุฮัมมัดโดยผ่านทางวะฮีย์ (วิวรณ์) ทั้งพระดำรัสและความหมาย โดยมีความหมายครอบคลุมทั้งหลักอะกิดะฮ์ (ความเชื่อ) หลักอิบาดะฮ์ (หลักปฏิบัติ) หลักอักลาฟ (หลักจริยธรรม) และอื่น ๆ เช่น สุเราะฮ์ อัลอิสรออ อ์รุม อันนิซาอ อัชชูรอ อัลญาซียะฮ์ อัลเกาะศ็อศ อัลมาอิดะฮ์ อัลบะเกาะเราะฮ์ อัลอะรอฟ อัลหุอรอต อัชชูครุฟ และอัลกะฮ์ฟี

2) หนังสืออัลหะดีษ หมายถึง หนังสือที่รวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่พาดพิงถึงนบีมุฮัมมัดในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ การยอมรับ และคุณลักษณะทั้งในด้านสรีระและจริยะ ตลอดจนชีวประวัติของท่านทั้งก่อนและหลังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นศาสนทูต เช่น หนังสือ เศาะเฮียะฮ์ อัลบุกอริย มุสลิม อะบูดาอูด อัตติรมิซีย อันนะซาอีย และอิบนุมาญะฮ์

1.2 แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่

1) หนังสือตีพิมพ์ หมายถึง หนังสือที่มาอธิบายคัมภีร์อัลกุรอานด้วยภาษาอาหรับ ได้แก่ หนังสือ ตัฟซีร์อฎฎ็ออบรีย ตัฟซีร์อิบนุกะซีร์ ตัฟซีร์อัลกุรฎุบีย ตัฟซีร์อัลอะลูซีย ตัฟซีร์อัลค็อซิม ตัฟซีร์อฎฎ็ออลบะยาน และตัฟซีร์ ฟิเศาะลา อัลกุรอาน

2) หนังสืออธิบายอัลหะดีษ หมายถึง หนังสือที่มาอธิบายตัวบทอัลหะดีษ ได้แก่ หนังสือ ฟัตหุ อัลบารีย์ ชัรหุเศาะเฮียะฮ์อัลบุคอรียฺ ชัรหุเศาะเฮียะฮ์มุสลิม ชัรหุอันนะบะวียฺ ตุรฺฟะฮ์ อัลอะฮ์วัษ ชัรหุญามีย์ อัดติรมิซียฺ ชัรหุสุนัน อันนะซาอีย์ ของอัชชะยูญีย์ และอัสนินดียฺ เอวาร์ อัลมะอูบูต ชัรหุสุนัน อะบีดาวูด และหนังสือ ตะอ์ลิกอ์อัลฮาฟิซ อิบน์กัอยยิม อัลญะฮิซ

3) หนังสือและเอกสารต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับทั้งภาษาไทย ภาษาอาหรับ และภาษาอังกฤษ เช่น หนังสือมุกะวะมาต อัลอิกติศอด อัลอิสลามมียฺ หนังสืออัลหะลาละอะอัลหะรอหม ฟิ อัลอิสลาม และหนังสืออันนิศอม อัลอิกติศอด ฟิ อัลอิสลาม

1.3 แหล่งตติยภูมิ (Tertiary Sources) ได้แก่ หนังสือทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องแต่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอาหรับ เช่น หนังสือสารานุกรมไทย หนังสือกอมุสอัลมุฮิต หนังสือลีซานอัลอาหรับ หนังสืออัลมุญญิด ฟิ อัลลุฆะวะ อะ อัลอิสลาม อัลเมาสุอะฮ์ อัลฟิสิกียะฮ์ และหนังสือมอญิม อัลมุศญูอะฮ์ อัลอิกติศอดียะฮ์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สืบค้นและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลายแห่งได้แก่ (1) ห้องสมุดศูนย์กลางอิสลามแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร (2) หอสมุดกลางหรือสำนักวิทยบริการของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง (3) การสืบค้นจากฐานข้อมูลหรือเพิ่มข้อมูลคอมพิวเตอร์ ได้แก่ โปรแกรมอัลกุรอาน Harf Information Technology. (2000). The Holy Qur'an Version 7.01 (CD-Rom). Nasir City. Egypt: Harf Information และโปรแกรม อัลหะดีษ Harf Information Technology. (2000). Hadith Encyclopedia Version 2.1 (CD-Rom). Nasir City. Egypt: Harf Information.

2. วิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความน่าเชื่อถือ การรวบรวมและคัดเลือกข้อมูลหรือหลักฐาน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลและหลักฐานที่ได้จากอัลกุรอานและอัลหะดีษที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย โดยนำเสนออัลกุรอานก่อนอัลหะดีษ หรือนำเสนออัลหะดีษที่มีสายรายงานถูกต้องและเชื่อถือได้ก่อนอัลหะดีษที่มีสายรายงานอ่อนแอหรือบกพร่อง หากมีอัลหะดีษหลายบทที่เกี่ยวข้องในเรื่องหรือประเด็นเดียวกัน ผู้วิจัยได้นำเสนออัลหะดีษที่มาจากอัลบุคอรียฺ มุสลิม อะบูดาวูด อัดติรมิซียฺ อันนะซาอีย์ อิบน์มาญะฮ์ และมุสนัดอะฮ์มัดตามลำดับ

3. การตีความ ผู้วิจัยตีความข้อมูลจากการแปลความหมาย การวิพากษ์วิจารณ์ และการแสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจใช้วิธี (1) การตีความทางประวัติศาสตร์ในแนวตั้ง กล่าวคือ การตีความที่ไม่ยึดลำดับเวลาก่อนหลัง แต่ขึ้นอยู่กับประเด็นและปัญหาแต่ละเรื่องเป็นสำคัญ (2) หรือการตีความทางประวัติศาสตร์ในแนวราบ กล่าวคือ ยึดตามลำดับเวลาก่อนหลัง ซึ่งสามารถอธิบายว่าเหตุการณ์นั้นหรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรและเมื่อไร

4. การสังเคราะห์ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาตรงประเด็นและกระชับ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและชี้ชัดถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

5. จัดแบ่งหมวดหมู่ของข้อมูล โดยแบ่งตามประเด็นและหัวข้อของวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน อยู่ภายใต้บัญญัติอิสลาม หรือกฏชะรีอะฮ์ (Shari'ah Law) ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การทำธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมนั้นมีความแตกต่างจากการทำธุรกิจและการลงทุนทั่วไปดังนี้

1. พื้นฐานธุรกิจและการลงทุน วางอยู่บนหลักกฎหมายอิสลาม ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองมนุษย์ใน 5 ประการหลักได้แก่ ศาสนา ชีวิต สติปัญญา เชื้อสาย และความมั่งคั่ง ทั้งนี้เพื่อสังคมจะสงบปกติสุขโดยรวมจะเกิดความสงบเรียบร้อย (Complete Code of Life) โดยที่มาของกฎหมายอิสลาม (Shari'ah Law) ที่สำคัญได้แก่

1.1 Al-Quran คือ พระคัมภีร์แห่งอัลลอฮ์ ซึ่งถูกประทานให้นบีมุฮัมมัด ถูกบันทึกในมุศหับ (แผ่นจารึก) ถูกนำมาอ่านด้วยความจงรักภักดี และถูกรายงานด้วยสายรายงานถูกต้อง เชื่อถือได้ (Shalaby, 1986) โดยครอบคลุมทั้งด้านหลักศรัทธาและความเชื่อ หลักปฏิบัติ จริยธรรม ศิลธรรม การศึกษา สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และวิชาการแขนงต่าง ๆ

1.2 Al-Sunnah หรืออัลหะดีษ คือ คำพูด การกระทำ และการยอมรับของนบีมุฮัมมัดซึ่งมาขยายและอธิบายรายละเอียดบัญญัติศาสนาและหลักคำสอนที่ปรากฏในคัมภีร์อัลกุรอาน โดยแนวทางและแบบอย่างของนบีมุฮัมมัด บางครั้งนักวิชาการจะเรียกว่าอัลสุนนะฮ์ (Al-Siba'ay, 2003) และยังรวมถึงคุณสมบัติในด้านสรีระและจริยะ ตลอดจนชีวประวัติของท่านก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นศาสนทูตและหลังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นศาสนทูต

1.3 Al-Ijtihad คือ การวินิจฉัยของนักปราชญ์ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดทางศาสนา หรือกฎหมายอิสลามที่ไม่เคยปรากฏหลักฐานชัดมาก่อน เพื่อหาข้อยุติและนำไปปฏิบัติ (Rahhal, 2002) ซึ่งการวินิจฉัยดังกล่าวจะต้องดำเนินการภายใต้กรอบของคัมภีร์อัลกุรอานและอัลสุนนะฮ์

1.4 Al-Qiyas คือ การเทียบหรือการอนุมานหมายถึง การเทียบสิ่งที่ไม่มีความชัดกับสิ่งที่มีตัวตน เนื่องจากทั้งสองสิ่งมีสาเหตุของการกำหนดบัญญัติเหมือนกัน (Shalaby, 1986) เช่น การนำเปียร์และวิสกี ซึ่งมีได้ถูกระบุไว้ในคัมภีร์อัลกุรอานและสุนนะฮ์ ไปเทียบกับเหล้าซึ่งถูกระบุไว้ว่าเป็นสิ่งต้องห้ามในคัมภีร์อัลกุรอานและอัลสุนนะฮ์ เพราะทำให้ผู้ดื่มมีอาการมึนเมาหรือเสียดังนั้นเปียร์ วิสกี และทุกสิ่งที่ทำให้มึนเมาหรือขาดสติก็ย่อมเป็นสิ่งต้องห้าม เพราะมีสาเหตุเหมือนกัน

โดยเฉพาะคำวินิจฉัยที่มีบทบาทต่อการประกอบธุรกิจและการลงทุนทั่วโลกได้แก่ สำนักนิติศาสตร์อัลหะนะฟียะฮ์ (Al-Hanafiyah) สำนักนิติศาสตร์อัลมาลิกียะฮ์ (Al-Malikiyah) สำนักนิติศาสตร์อัสชาฟีอียะฮ์ (Al-Shafe'ayah) และ สำนักนิติศาสตร์อัลหะนาบิลียะฮ์ (Al-Hanabilah) ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจและการลงทุนในแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน เช่น การซื้อขายแบบอีนะฮ์ การแบ่งชำระแบบตัสกีฏ การให้สินเชื่อแบบตัมวีล และการลงทุนแบบมุชาระกะฮ์

2. ข้อห้ามสำหรับนักธุรกิจและนักลงทุน เนื่องจากรูปแบบการประกอบธุรกิจและการลงทุน อาศัยการกำกับบริหารดูแลอย่างรัดกุมภายใต้กฎหมายชะรีอะฮ์ ดังนั้นการประกอบธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมจึงมีข้อห้ามหลายประการได้แก่

2.1 Al-Riba คือ ส่วนเกินที่เกิดจากให้กู้ยืมและซื้อขายแบบขยายเวลาชำระซึ่งเป็นสิ่งต้องห้าม (Al-Zuhaily, 1984) ดังนั้นการทำธุรกิจและการลงทุนทุกประเภทจะต้องไม่เกี่ยวข้องกับระบบดอกเบี้ย (Excess) หรือคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องไม่หวังผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่กองเงยขึ้นมาเมื่อวันเวลาผ่านไป โดยดอกเบี้ยมี 2 ชนิดได้แก่ (1) Riba al-Nasih หมายถึง ดอกเบี้ยที่เกิดจากการขยายเวลา โดยดอกเบี้ยจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาผ่อนชำระ ดอกเบี้ยชนิดนี้สามารถพบได้ทั้งระบบการซื้อขายและระบบการกู้ยืมเงินซึ่งพบได้มากในระบบทุนนิยม (2) Riba al-fadhl หมายถึง ดอกเบี้ยที่เพิ่มปริมาณขึ้นจากทรัพย์สินชนิดเดียวกัน หรือดอกเบี้ยที่เกิดจากการทำธุรกิจ การซื้อขาย หรือการแลกเปลี่ยนสิ่งของชนิดเดียวกันแต่มีการเพิ่มปริมาณให้อีกฝ่ายหนึ่งตามข้อตกลง โดยทั้ง 2 ฝ่ายยังไม่ได้แยกจากสถานที่ๆ ตกลงกัน

ดอกเบี้ยแตกต่างจากกำไรหลายประการได้แก่ (1) ดอกเบี้ยคือ ผลกำไรตอบแทนที่เกิดจากการให้เงินกู้หรือสัญญากู้เงิน ส่วนกำไรคือ ผลกำไรตอบแทนที่เกิดจากการค้าและการลงทุน (2) ดอกเบี้ยเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดได้ล่วงหน้า โดยผู้ให้กู้ไม่ต้องแบกรับความเสี่ยงจากผลลัพธ์ที่ผู้กู้นำเงินไปใช้ ส่วนกำไรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังทำการค้าขายหรือการลงทุนเสร็จสิ้นและมีผลกองเงย ซึ่งผู้ทำการค้าและผู้ลงทุนต้องแบกรับความเสี่ยงจากการค้าและการลงทุน (3) ดอกเบี้ยเป็นสิ่งที่กำหนดบนเงินต้น (ตัวเงิน) ที่ให้กู้ส่งผลให้ “เงิน” คือ สินค้าในการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ให้กู้กับผู้กู้ ส่วนกำไรเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการประกอบการ โดยอาจมีต้นทุนเป็นตัวเงินส่งผลให้เงินคือสื่อในการแลกเปลี่ยนเท่านั้นและไม่ใช้ตัวสินค้า

2.2 Al-Khatar คือ การลึงเลระหว่างคำว่า มี (ได้) และคำว่า ไม่มี (เสีย) ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้กลายเป็นสิ่งถูกห้าม เพราะถือเป็นประเภทหนึ่งของความเสี่ยง แต่เป็นที่รู้จักกันในนามการพนันหรือ Maysir หรือ Qimar (Ibn Qayyim, 1968) ความเสี่ยงดังกล่าวสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) Speculative Risk หมายถึง ความเสี่ยงที่จะสูญเสียหรือเสียหายพร้อมกับคาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ในเวลาเดียวกัน เช่น การลงทุนในโครงการอสังหาริมทรัพย์ (2) Pure Risk หมายถึง ความเสี่ยงที่จะสูญเสียและเสียหายเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีโอกาสได้รับผลประโยชน์ เช่น ความเสี่ยงในการผลิตกระเบื้อง ทั้งๆที่รู้ว่ามีโอกาสแตกเสียหาย

2.3 Al-Gharar คือ สิ่งหนึ่งซึ่งผลสุดท้ายของสิ่งนั้นไม่ปรากฏอย่างชัดเจนหรืออาจจะมาจากความไม่แน่นอน ความคลุมเครือ ความไม่รู้ และการหลอกลวงก็ได้ (Al-Sarakhasy, 1985) ดังนั้นธุรกิจที่แอบแฝงไปด้วยความผันผวน “ความไม่ชัดเจน” จึงเป็นสิ่งต้องห้าม และยังรวมถึงการทำธุรกิจและการลงทุนที่มี “ความสลับซับซ้อน” เช่น การซื้อขาย การจำนำ และการจำนองกันเป็นทอด ๆ หรือการทำธุรกิจใน “สิ่งที่ไม่ได้ครอบครองสิทธิ” อย่างถูกต้องตามกฎหมายอิสลาม เช่น การซื้อขายตราสารหนี้ และการใช้ตราสารหนี้เป็นหลักประกันในการกู้ เป็นต้น

2.4 Haram Business คือ การประกอบธุรกิจและการลงทุนที่ขัดกับหลักชะรีอะฮ์ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับสิ่งมีนเมา ยาเสพติด สัตว์ต้องห้าม การแทรกแซง การผูกขาด การกักตุน และธุรกิจที่ส่งเสริมคนกระทำความชั่ว ตลอดจนธุรกิจที่ขัดต่อหลักศีลธรรม หรือธุรกิจที่ทำร้ายคน สังคม และทำลายสิ่งแวดล้อม เช่น การซื้อขายหรือลงทุนเกี่ยวกับสิ่งมีนเมา สิ่งเสพติด ธุรกิจบันเทิงบางประเภท และธุรกิจตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจและการลงทุนที่ขัดต่อหลักชะรีอะฮ์ก็เป็นสิ่งต้องห้ามเช่นเดียวกัน ดังนั้นสถาบันการเงิน นักธุรกิจ และนักลงทุนจึงไม่สามารถรับเงินฝากที่ได้จากการพนันของบริษัท หรือให้สินเชื่อกับบริษัท หรือให้การค้ำประกันบริษัทและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการพนัน หรือเสี่ยงโชครูปแบบต่าง ๆ นอกจากนั้นยังไม่สามารถไปลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการพนัน หรือการลงทุนที่เข้าข่ายการพนัน หรือการลงทุนแบบความเสี่ยงสูงซึ่งขาดการวิเคราะห์พื้นฐานของกิจการ (Fundamental Analysis) หรือขาดการวิเคราะห์ด้านเทคนิค (Technical Analysis) เช่นเดียวกับการซื้อหุ้นของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการพนัน หรือกองทุนที่ถือหุ้นของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการพนัน เช่น บริษัทลอตเตอรี่ออนไลน์ และบริษัทที่ให้บริการเครื่องเล่นเสี่ยงโชค เป็นต้น

3. การประกอบธุรกิจกับมุสลิม การประกอบธุรกิจกับมุสลิมในอาเซียนกำลังได้รับความนิยม เนื่องจากกำลังซื้อ เงินทุน และความต้องการค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าไปดำเนินธุรกิจภายในประเทศมุสลิม เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และบรูไนดารุสซาลาม หรือการประกอบธุรกิจร่วมลงทุนกันภายในประเทศไทย หรือธุรกิจส่งออกสินค้าประเทศไทย หรือการนำเข้าสินค้าจากประเทศมุสลิมในอาเซียน การดำเนินธุรกิจดังกล่าวสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

3.1 การซื้อขายด้วยเงินสด (Bai'a Hal - Bi Hal) หมายถึง การซื้อขายที่มีการจ่ายเงินสดและรับสินค้าทันที การซื้อขายมีผลต่อครอบครองสินค้าทันที ธุรกิจประเภทนี้บางครั้งถูกเรียกว่า Yadan Bi Yadin และถือเป็นการทำธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมายอิสลาม ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Cash trading เช่นเดียวกับการซื้อขายตามท้องตลาด บริษัท ห้าง และร้านทั่วไป

3.2 การซื้อขายแบบสะสม (Salam) หมายถึง การซื้อขายที่สามารถวางเงินล่วงหน้าหรือชำระเงินภายหลังก็ได้ แต่ต้องอยู่ในวงเงินที่แน่นอนพร้อมระบุชนิด ปริมาณ และจำนวนอย่างชัดเจน โดยใช้กฎเกณฑ์เดียวกับการซื้อขายเงินสด นอกจากนั้นควรทำสัญญาซื้อขายเช่นเดียวกับการจ่ายเงินล่วงหน้า (มุณีร มุหะหมัด, 2551) ธุรกิจประเภทนี้คล้าย Forward Sale และบางครั้งถูกเรียก Salaf

3.3 การซื้อขายแบบผ่อนชำระ (Tasqet) หมายถึง การซื้อขายในลักษณะแบ่งผ่อนชำระเงิน เพื่อแบ่งเบาภาระด้านการเงินแก่ผู้ที่ขาดส่น และเป็นการส่งเสริมการขายการตลาดตลอดจนส่งเสริมการสร้างรายได้แก่ประชาชน โดยตามทัศนะสำนักนิติศาสตร์อัชชาฟีอียะฮ์ การซื้อขายแบบผ่อนชำระเป็นสิ่งที่อนุญาตให้กระทำได้ (Al-Zuhaily, 1984) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Installment Sales ขณะที่นักวิชาการหลายท่านเรียกการซื้อขายว่า Bai'a-'Ajal

ท่านเชาว์กานีย์ กล่าวว่า สำนักนิติศาสตร์อัชชาฟีอียะฮ์ อัลหะนะฟียะฮ์ เซดบินอาลี และมูฮัยยิดบินลาฮ์ ตลอดจนนักปราชญ์มุสลิมส่วนใหญ่ถือว่า วิธีดังกล่าวเป็นที่อนุญาต (Al-Shawkany, 1973)

3.4 การเช่าซื้อ (Ajarah al-Mutahiyah Bi al-Tamlík) หมายถึง การเช่าเพื่อหวังครอบครองสิ่งนั้นในวันข้างหน้า ซึ่งจะพบได้ในธุรกิจสินเชื่อและการลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ โดยจะถือตามกฎหมายอิสลามว่าด้วยเรื่องการทำสัญญาเช่าและซื้อ หรือใช้สัญญาจำนอง (Al-Rahn) รวมกับการลงทุนซื้อมาเพื่อขายเอากำไร (Al-Murabahah) โดยทำ 2 ฉบับพร้อมกันในเวลาและสถานที่เดียวกัน (Al-Hason, 2005) ซึ่งจะมีลักษณะคล้ายกับ Leasing to Purchase โดยฝ่ายหนึ่ง

(เช่น สถาบันการเงิน) จะจัดซื้ออสังหาริมทรัพย์และสินค้าอื่น ๆ มาเป็นกรรมสิทธิ์ ก่อนจะบวกกำไรเพิ่มและขายต่อให้ลูกค้าแบบผ่อนชำระรายเดือน โดยมีสิ่งค้ำประกันและสัญญาจะโอนสิทธิให้เมื่อผ่อนชำระครบ หากผู้กู้ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่าง 2 ฝ่ายหรือไม่สามารถผ่อนชำระตามข้อตกลง สถาบันการเงินสามารถนำสิ่งค้ำประกันไปขายต่อเพื่อนำเงินมาชำระคืน

3.5 การจ้างผลิต (Istisna) หมายถึง การจ้างให้อีกฝ่ายเป็นผู้ผลิตหรือดำเนินการก่อสร้างนิยมใช้วิธีทำสัญญาว่าจ้างเพื่อการผลิตและก่อสร้าง โดยถือตามกฎหมายอิสลามว่าด้วยเรื่อง Al-Istisna (Al-Zuhaily, 1991) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Manufacturing Sale เช่น นายทุนจากประเทศมาเลเซียทำสัญญาว่าจ้างกับบริษัทของคนไทย เพื่อขอให้บริษัทของคนไทยดำเนินการก่อสร้างอาคารหรือผลิตรถยนต์ด้วยราคาตามที่ตกลงกัน โดยนายทุนจะผ่อนชำระเงินตามข้อตกลงระหว่าง 2 ฝ่าย การจ้างผลิตลักษณะนี้นักนิติศาสตร์อิสลามส่วนใหญ่จะใช้ระเบียบเกี่ยวกับการซื้อขายแบบจ่ายเงินล่วงหน้า (Salam หรือ Salaf)

3.6 อีนะห์ ('Ainah) หมายถึง ผู้ขายได้ขายสินค้าด้วยการผ่อนชำระ ต่อมาผู้ขาย “ขอซื้อสินค้าคืน” จากผู้ซื้อด้วยเงินสดในราคาที่ต่ำกว่าก่อนผู้ซื้อนำเงินมาผ่อนชำระหมด โดยสำนักนิติศาสตร์อัสฮาฟียะฮ์ ให้ความเห็นว่า สามารถกระทำได้พร้อมกับเป็นการมิบังควร เพราะเปิดช่องทางและโอกาสให้มีการทุจริตด้วยระบบดอกเบี้ยและเอาไรต์เอาเปรียบลูกค้า อย่างไรก็ตาม คัมภีร์อัลกุรอาน สุเราะฮ์ อัลบะเกาะเราะฮ์ อายะฮ์ที่ 285 ระบุว่า และอัลลฮ์ทรงอนุมัติการค้าขาย (Al-Zuhaily, 1984) ขณะที่สำนักนิติศาสตร์อัลหะนะฟียะฮ์ อัลมาลิกียะฮ์ และอัลหะนาบิลียะฮ์ ให้ความเห็นว่าธุรกิจดังกล่าวใช้ไม่ได้ เพราะมีตัวบทหลักฐานห้ามชัดเจนและเปิดโอกาสให้มีการเอาไรต์เอาเปรียบลูกค้า

4. การลงทุนกับมุสลิม การลงทุนนั้นมีบทบาทมากต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะประเทศอินโดนีเซียและประเทศมาเลเซีย เพราะสามารถผลักดันให้เกิดโครงการความร่วมมือใหญ่ ๆ มากมาย โดยการร่วมลงทุน (Co-investing) สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่

4.1 มุซาระกะฮ์ (Musharakah) หมายถึง ข้อตกลงที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมลงทุน ทั้ง 2 ฝ่ายและรับผิดชอบในต้นทุนและผลกำไรร่วมกัน (Al-Zuhaily, 1991) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Joint Venture โดยทั้ง 2 ฝ่ายลงทุนร่วมกัน (Co-investing) แปรรับความเสี่ยงร่วมกัน (Risk Sharing) และแบ่งปันผลกำไรร่วมกัน (Profit Sharing) กล่าวคือ เป็นการร่วมลงทุนทั้งในรูปแบบร่วมลงทุนลงแรงและช่วยกันบริหารทำให้ธุรกิจ เกิดผลกำไรก่อนจะนำกำไรแบ่งตามสัดส่วนที่ตกลงกันได้ (Mutual Consent) และในกรณีที่ธุรกิจขาดทุน ทั้ง 2 ฝ่ายต่างรับภาระร่วมกันตามอัตราส่วนที่ได้ลงทุนไป (Capital Contribution) เช่น ลูกค้า (Customer) ลงทุน 40 % ส่วนธนาคารอิสลาม (Islamic Bank) ลงทุนอีก 60 % เมื่อรายได้เกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ รายได้ดังกล่าวจะถูกนำมาแบ่งกันตามสัดส่วนที่ตกลงกัน (Mutual Consent)

หลักการลงทุนของ Musharakah ข้างต้นจะถูกนำมาใช้ทั่วโลกมุสลิม แต่ในประเทศมาเลเซีย ประเทศบรูไน ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศไทยนิยมใช้หลักการ Bai' Bithaman Ajil (Cost Plus) ทดแทน กล่าวคือ ธนาคารซื้อสินค้า (เช่น บ้าน) ราคาต้นทุนก่อนนำมาขายต่อบวกกำไรเพิ่มให้ลูกค้าผ่อนชำระ พร้อมยืดเวลาให้ลูกค้าจ่ายตามจำนวนและเวลาที่ตกลงไว้ ซึ่งทำให้ราคาสินค้า (บ้าน) แพงขึ้นมากกว่าธนาคารอื่น ๆ และทำให้ผู้ใช้บริการต้องกู้มากกว่าธนาคารอื่น ๆ

4.2 มุฎอเราะบะฮ์ (Mudharabah) หมายถึง ฝ่ายหนึ่ง (1 คนหรือมากกว่า 2 คน) นำเงินทุนมามอบให้อีกฝ่ายเพื่อนำไปลงทุนหรือประกอบธุรกิจหรือจัดทำโครงการต่าง ๆ โดย 2 ฝ่ายมีส่วนรับผิดชอบในผลกำไรและขาดทุนร่วมกัน (Al-Kasany, 1985) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Profit Sharing โดยมีอัตรากำไรต่อปีตามสัดส่วนที่ตกลงเพื่อลงทุนในสิ่งที่ไม่ขัดต่อกฎชะรีอะฮ์ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ทั้งสิ้น หรือไม่มีการเข้าร่วมบริหารจัดการทรัพย์สิน เช่น ชนิตงาน สถานที่ และระยะการทำงาน หรือจะเป็นการลงทุนแบบมีเงื่อนไขในการบริหารจัดการทรัพย์สิน เช่น กำหนดชนิดของสินค้า แนวทางการขายสินค้าเป็นเงินสดหรือเงินผ่อน ซึ่งหากมีการตกลงใด ๆ เกิดขึ้นจะต้องดำเนินตามข้อตกลงดังกล่าว

หากสังเกตให้ดีจะพบว่า การร่วมลงทุนแบบมุชาระกะฮ์ (Musharakah) กับการร่วมทุนแบบมุฎอเราะบะฮ์ (Mudharabah) มีข้อแตกต่างกันในบางประการคือ การร่วมลงทุนแบบมุชาระกะฮ์ หมายถึง ทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องลงทุนร่วมกัน (Partnership) ทั้งด้านเงินทุนหรือทรัพย์สิน หากเกิดการขาดทุน ทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องช่วยกันรับผิดชอบความเสียหายตามสัดส่วนของการลงทุน (Capital Contribution) ส่วนการร่วมลงทุนแบบมุฎอเราะบะฮ์หมายถึง ฝ่ายหนึ่งนำเงินมอบให้อีกฝ่ายนำไปลงทุน โดยไม่สามารถร่วมบริหารกิจการนั้น

หากพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่าง “ผู้กู้กับผู้ให้กู้ หรือ เจ้าหนี้กับลูกหนี้” ในการร่วมลงทุนจะพบว่า ทั้งสองฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับความเสี่ยงร่วมกัน (Risk Sharing) และการลงทุนร่วมกัน (Co-investing)

ข้อดีข้างต้นทำให้ทั้งสองฝ่ายต่างมีมุมมองเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินทุน และทิศทางการลงทุนที่ตรงกันมากกว่าในระบบหนี้สินทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเงินกู้แบบแบ่งผลกำไรช่วยลดความเสี่ยงที่จะกลายเป็นหนี้สิน และช่วยยืดหยุ่นไปตามกระแสเงินสดของลูกหนี้มากกว่าเงินกู้ทั่วไป

4.3 มุรอบะฮะฮ์ (Murabahah) หมายถึง การแสวงหากำไรจากการค้าขายแบบ 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นสิ่งที่อนุญาต เพราะนบีมุฮัมมัดแสดงความยินดีกับกำไรดังกล่าวที่เพิ่มพูนมาจากต้นทุนเดิมผ่านการซื้อครั้งที่ 1 ก่อนจะขายทำกำไรในครั้งที่ 2 (Al-Shawkany, 1973) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Cost-plus Financing โดยจะใช้วิธีซื้อสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ตามความต้องการลูกค้ามาครอบครองไว้ เช่น บ้าน รถ ที่ดิน เพอร์ซิเจอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักร และอื่น ๆ ก่อนจะขายต่อให้ลูกค้าพร้อมบวกกำไรเพิ่มโดยแจ้งให้ลูกค้าทราบทั้งต้นทุนและกำไร (Cost-plus หรือ Mark-up) ทั้งนี้ลูกค้าสามารถจ่ายเงินสดหรือผ่อนชำระก็ได้ การลงทุนลักษณะนี้เรียกว่าการเก็งกำไร เนื่องจากไม่ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกำไรทางการค้าอย่างตายตัว จึงทำให้การซื้อสินค้ามาเพื่อขายบวกกำไรเพิ่มเป็นที่อนุญาตตราบใดที่ไม่ปรากฏหลักฐานห้ามอย่างชัดเจน ทั้งนี้จะต้องกระทำกันอย่างเปิดเผย ไม่ปกปิดราคา หรือเพิ่มราคาเกินความเป็นจริงจนกลายเป็นการเอาเปรียบและทุจริต

การลงทุนดังกล่าวถือเป็นธุรกิจและการลงทุนประเภทไว้นับถือใจกัน (Amanah) เพราะผู้ขาย (ผู้ลงทุน) ทราบต้นทุนที่ซื้อมาอย่างดี โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1) Al-‘Aqd คือ ลูกค้าตกลงและทำสัญญาซื้อขายกับอีกฝ่าย เช่น ธนาकार โดยระบุว่าลูกค้าจะซื้อสินค้าต่อจาก

ธนาคารหลังจากธนาคารซื้อสินค้ามาและบวกกำไรเพิ่ม (2) Al-W'ad คือ ลูกค้าตกลงซื้อโดยให้ค้ำประกัน สัญญาด้วยวาจาหรืออาจจะทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นหลักฐานว่าลูกค้าจะซื้อสินค้าต่อจากอีกฝ่าย เช่น ธนาคาร หลังจากธนาคารซื้อสินค้าและบวกกำไรเพิ่มเข้าไป โดยไม่ทำสัญญาซื้อขาย

นักกฎหมายอิสลาม นักนิติศาสตร์อิสลาม นักเศรษฐศาสตร์อิสลาม และนักวิจัยอิสลามให้ความเห็นต่อวิธีที่ 1 ว่าหากลูกค้ากับธนาคารตกลงทำสัญญาซื้อขายสินค้าด้วยราคาที่ทางธนาคารพร้อมบวกกำไรและลูกค้าผ่อนชำระภายหลัง หรือจ่ายเป็นงวด ๆ รายเดือนหรือรายปี ข้อตกลงดังกล่าวเรียกว่าข้อผูกมัดที่จำต้องปฏิบัติ แต่การซื้อขายจะถือเป็นโมฆะและเป็นสิ่งต้องห้าม ส่วนวิธีที่ 2 สำนักนิติศาสตร์อัชชาฟีอียะฮ์ อัลหะนะฟีอียะฮ์ และนักวิชาการส่วนมากให้ทัศนะว่าสามารถกระทำได้เพราะการที่ลูกค้ารับปากหรือการให้ค้ำประกันสัญญากับผู้ขายว่าจะซื้อต่อนั้นมีผลจำเป็น (วาญิบ) ต้องปฏิบัติตามคำพูดและทำสัญญาเป็นจริง โดยทัศนะนี้ได้รับการยอมรับจากองค์การบริหารงานวิจัยทางวิชาการ การวินิจฉัย การเผยแพร่และชี้แนะ (ซาอูดิอาระเบีย) และมติสัมมนาของคณะกรรมการนักวิชาการธนาคารอิสลาม (คูเวต) ขณะสำนักนิติศาสตร์อัลมาลิกียะฮ์ และนิติศาสตร์อัลหะนาบิลียะฮ์ ให้ความเห็นว่าไม่อนุญาตให้กระทำได้ เพราะการรับปากเป็นเพียงสิ่งศาสนาส่งเสริมให้กระทำเท่านั้นไม่ถึงขั้นจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำพูด (Al-Ashqar, 1998)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการทำธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจสมควรแก่การอภิปรายดังนี้

1. ธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียนวางอยู่บนแนวทางของกฎชะรีอะฮ์ ซึ่งเป็นทั้งระบบกฎหมายและจริยธรรมทางธุรกิจหรือการลงทุนสอดคล้องกับอัลกุรอานในซูเราะฮ์ อัลหัจ์ร อายะฮ์ที่ 7 ระบุว่า (และสิ่งใดที่ศาลพูดได้นำมาให้พวกเขา ดังนั้นพวกเขาจึงยึดปฏิบัติสิ่งนั้นไว้ และสิ่งใดที่เขาห้ามพวกเขาจากสิ่งนั้น พวกเขาจึงละเว้นเสีย) เอกลักษณะดังกล่าวทำให้การประกอบธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียนนั้นมีความแตกต่างจากการประกอบธุรกิจและการลงทุนกับบุคคลและสถาบันการเงินทั่วไป

2. การทำธุรกิจและร่วมลงทุนกับมุสลิมไม่สามารถเกี่ยวข้องกับระบบดอกเบี้ย ความเสี่ยง ความผันผวน และการทำธุรกิจหรือการลงทุนเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ขัดกับกฎชะรีอะฮ์ เช่น สุรา ยาเสพติด และบ่อนการพนัน ซึ่งสอดคล้องกับอัลหะดีษที่ระบุว่า นบีมุฮัมมัดกล่าวว่า ทะลาลคือสิ่งที่อัลลอฮ์ทรงอนุมัติให้เป็นสิ่งที่ถูกต้องในคัมภีร์ของพระองค์ และหะรอมคือสิ่งที่พระองค์ได้ทรงห้ามไว้ และสิ่งที่พระองค์ทรงไม่กล่าวถึงนั้น พระองค์ได้ทรงอภัยให้จากสิ่งนั้น (บันทึกโดยอะบูดาวูด)

3. การประกอบธุรกิจกับมุสลิมในอาเซียนสามารถทำได้หลายรูปแบบด้วยกัน เช่น การซื้อขายด้วยเงินสด การผ่อนชำระ และการเช่าซื้อ ซึ่งสอดคล้องกับมุนีร มุหะหมัด (2551) การซื้อขายที่สามารถวางเงินล่วงหน้าหรือชำระเงินภายหลังก็ได้ แต่ต้องอยู่ในวงเงินที่แน่นอนพร้อมระบุชนิด ปริมาณ และจำนวนอย่างชัดเจน ธุรกิจประเภทนี้นิยมเรียกว่า Salam หรือ Salaf โดยใช้กฎเกณฑ์เดียวกับการซื้อขายเงินสดและทำสัญญาซื้อขายหรือเช่าซื้อ

4. การลงทุนกับมุสลิมในอาเซียนสามารถกระทำได้หลายช่องทาง เช่น มุขาระกะฮ์ มุฏอเราะกะฮ์ และมูรอซะฮ์ ซึ่งเป็นการลงทุนร่วมกัน (Co-investing) สอดคล้องกับ Al-Zuhaily (1991) ข้อตกลงที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมลงทุนทั้ง 2 ฝ่ายและรับผิดชอบในต้นทุนและผลกำไรร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Joint Venture

ข้อเสนอแนะ

1. ควรออกมาตรการบางประการเพื่อระดมเงินทุนจากตะวันออกกลางและอาเซียน เช่น กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองนักลงทุนในตลาดการเงินอิสลาม และปรับเปลี่ยนระบบภาษีเพื่อดึงดูดนักลงทุน ตลอดจนการจับมือกับสถาบันหรือองค์กรของประเทศมาเลเซียและประเทศอินโดนีเซีย เพื่อผลักดันนโยบายต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

2. ควรเปิดโอกาสให้นักธุรกิจและนักลงทุนจากตะวันออกกลางและอาเซียนเข้ามาลงทุนและถือหุ้นในช่องทางต่าง ๆ ที่กำลังได้รับความนิยมในประเทศไทย เช่น กองทุนพร็อพเพอร์ตี้ฟันด์ พันธบัตร หุ้นบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ตะกาฟูล (ธุรกิจประกันภัยอิสลาม) บริการซุญค (เช็ค) ธุรกิจท่องเที่ยวทะเลสาบ โรงแรม รีสอร์ท และโรงพยาบาล

3. ผู้ประกอบธุรกิจและนักลงทุนที่มีศักยภาพสูงสุดใน 5 สาขาได้แก่ การท่องเที่ยว ร้านอาหาร โรงพยาบาล สปาเพื่อสุขภาพ และการเป็นฐานการผลิต ดังนั้นควรเตรียมปรับกลยุทธ์ทั้งในรูปแบบ วิธีการ และความเข้าใจในวัฒนธรรมมุสลิม เนื่องจากพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวตามหลักศาสนาเพิ่มจำนวนมากขึ้น โดยเฉพาะประเทศไทยยังคงเป็นทางเลือกของนักท่องเที่ยวและอัตราการเติบโต ตลอดจนอัตราการใช้จ่ายเงินแต่ละครั้งสูงกว่าประเทศอื่น

4. ควรเร่งพัฒนาและยกระดับธนาคารพาณิชย์ให้สามารถแข่งขันกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์จากตะวันออกกลาง ประเทศมาเลเซีย และประเทศอินโดนีเซีย เพื่อเปิดช่องทางให้นักธุรกิจและนักลงทุนจากตะวันออกกลางและอาเซียนเข้ามาลงทุนกับธนาคารมากขึ้น

5. ควรจะสนับสนุนสินเชื่อเอสเอ็มอีด้านอุตสาหกรรมทะเลสาบให้มากขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนท้องถิ่นให้มีรายได้มากขึ้น และยังช่วยคลี่คลายปัญหาความยากจนของชาวบ้านที่ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบ ตลอดจนควรประสานงานกับกลุ่มนักธุรกิจและนักลงทุนจากประเทศมาเลเซียและประเทศอินโดนีเซียที่สนใจขยายธุรกิจและการลงทุนเข้ามาในประเทศไทย โดยเฉพาะการลงทุนอุตสาหกรรมทะเลสาบแบบครบวงจร

6. ควรจัดสัมมนาทั้งเชิงวิชาการและปฏิบัติการหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับธุรกิจและการลงทุนแบบอิสลามอยู่เสมอ ตลอดจนควรจัดตั้งสถาบันที่ปรึกษาเกี่ยวกับธุรกิจ การเงิน และการลงทุน ในประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างฐานความแข็งแกร่งในทางธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิม

7. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ตลาดทางธุรกิจและการลงทุนกับมุสลิมในอาเซียน

บรรณานุกรม

มูนิร มุหะหมัด. (2551). กฎหมายอิสลามเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสืออิสลาม.

- Al-Ashqar, Muhammad, et al. (1998). **Qadhaya Iqtisadiyah Mu'a sarah**. Jordan: al-Nafais.
- Al-Hason. Fahad Ali. (2005). **Al-Ajarah al-Montahiyah Bi al-Tamlik**. Saudi Arabia: Maktabah al-Mishkat.
- Al-Kasany. (1985). **Bada'a al-Sada'a**. al-Qahirah : Dar al-Kutub al- 'Almiyah.
- Al-Qaradawy, Yusuf. (1977). **al-Halal Wa al-Haram Fi al-Islam**. al-Qahirah : Maktabah.
- Al-Sarkhasy, Muhammad 'Abi Sahl. (1985). **al-Mabsut**. Lebanon : Dar al-Ma'arif.
- Al-Shawkany, Muhammad Ali Muhammad. (1973). **Nail al-Awtar**. Lebanon: Dar al-Jil.
- Al-Siba'ay, Mustafa. (2003). **Al-Sunnah Wa Makanatuha**. Riyad: Dar al-Waraq.
- Al-Zuhaily, Wahbah. (1984). **Al-Fiqh al- Islami Wa Adillatuh**. Dimishq: Dar al-Fikr.
- Al-Zuhaily, Wahbah. (1991). **Al-Mu 'a malat al-Maliyah**. Libya: Kulliyah Da'a wah al-Islamiyah.
- Ibn Qayyim, Muhammad 'Abi Bakr. (1968). **'Alam al-Muqi'ain 'Aind Rab al- 'AAlamin**. al-Qahirah: al-Kulliyat.
- Kuwait Finance House Group. (2015). **Islamic finance assets to reach \$2.1**. [Online]. Available: <http://www.albawaba.com/business/islamic-finance-assets-553268>
- Rahhal. 'Ala al-Din Husain. (2002). **Ma 'a lim Wa Dhawabit al-Ijtihad 'Ainda Shaiku al-Islam Ibn Taymiyyah**. Jordan: Dar al-Nafa-is.
- Shalaby, Muhammad M. (1986). **Usul al-Fiqh al-Islami**. Lebanon: Dar al-Nahdadh al-Arabiya.

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE MODEL OF PERSONNEL DEVELOPMENT TO ENHANCE THE EFFICIENCY OF
THE COMMUNITY PARTICIPATION IN MANAGEMENT OF BASIC EDUCATION

นิภาพร ดีมาก สำราญ กำจัดภัย และสมพร หลิมเจริญ
Nipaporn Deemak, Sumran Gumjadphai and Someporn Limjaraen

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้ และวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 216 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการมากใน 4 วิธี คือ 1) การศึกษาดูงาน 2) การฝึกอบรม 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การมอบหมายโครงการ

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ในระดับมาก

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study need in receiving knowledge development and methodology of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education 2) to create the models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education and 3) to evaluate the models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education. The sample group included school administrators and representatives of local administration totaling 216 persons were selected by simple random sampling. The questionnaires involved to usefulness, possibility, suitability and covering accuracy were used as the instrument for data collection. Data were analyzed used were mean, percentage mean and standard deviation.

The findings revealed that:

1. The need in receiving knowledge development and methodology of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education was at a high level all of three aspects which were 1) a role of community to manage basic education 2) knowledge in basic education and 3) participation in management of basic education. The modeling methodology to enhance the efficiency of community participation in management of basic education was at a high level in four domains which were 1) site visit 2) training 3) workshop and 4) project assignment.

2. The models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education included 5 components of personnel development which were 1) principles 2) purposes 3) scopes 4) approaches and 5) evaluation.

3. The evaluation of the models of personnel development to enhance the efficiency of the community participation in management of basic education found that the usefulness, the possibility, the suitability and the covering accuracy were acceptable at high level.

คำสำคัญ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Keywords

Model development, Effective participation of the community, The involvement of the community, The provision of basic education

ความสำคัญของปัญหา

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชน ถึงแม้ว่ากฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 จะมีบทบัญญัติในการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก็ตาม แต่ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ไม่สามารถทำได้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย จากงานวิจัยพบว่าชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยัญญา อภิบาลกุล (2545) และสมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล (2547) ที่กล่าวว่า ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามผล

จากรายงานของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) สรุปว่าสมรรถภาพและศักยภาพในการแข่งขันของคนไทยด้อยกว่าหลายประเทศ รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้าน ที่สำคัญคือระบบการศึกษาของไทยไม่สามารถที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต วิถีชีวิตของคนในชุมชนให้เกิดความสงบสุข สะดวก ปลอดภัย มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มาจากการขาดการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนกับสถาบันการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2545) กล่าวว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของไทยยังไม่สามารถที่จะสู้ประเทศอื่นได้ เพราะการบริหารการศึกษาของไทยยังเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลาง ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่องและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

จากความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าวทำให้โรงเรียน เทศบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเห็นความสำคัญของการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่จากการศึกษาสภาพปัญหาพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา ประชาชนในท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา (สุระพี อาคมคง, 2550)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็แนวทางหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วม

ร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนสามารถร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียนและชุมชนต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการพัฒนาในด้านใดบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้และวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.1 สืบหาความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้และวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 320 คน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 123 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 1.2 ศึกษาแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร รวมจำนวน 24 คน โดยใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาทางการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ 2) มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรง หรือ 3) เป็นผู้บริหารที่มีความรู้และมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

2. ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบ

2.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2.2 ตรวจสอบร่างรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive analytic) การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นสำคัญของร่างรูปแบบ และสรุปผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบ

3. ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 15 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) ผู้แทนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 2) หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 คน 4) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการสร้างและพัฒนารูปแบบ จำนวน 3 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ระยะที่ 4 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบถ้วนของรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 136 คน และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 80 คน

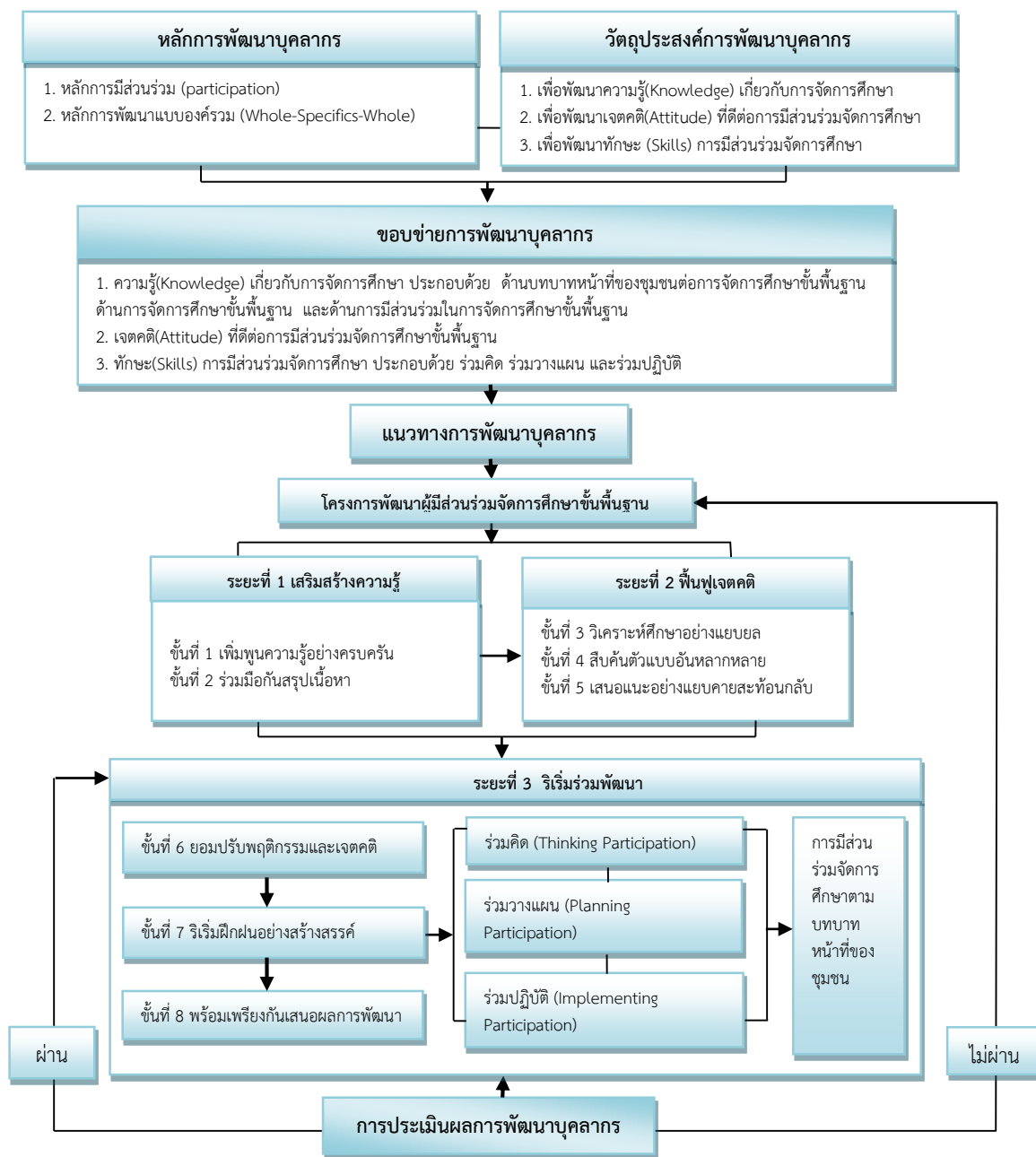
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้จัดทำเกณฑ์การประเมินออกเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครบถ้วน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการมากใน 4 วิธี คือ 1) การศึกษาคูงาน 2) การฝึกอบรม 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การมอบหมายโครงการ

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาบุคลากร

1.1 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถาบันทางสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแกนหลักในการพัฒนาและทุกภาคส่วนของสังคมช่วยส่งเสริมสนับสนุน

1.2 หลักการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Development) เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรม และคำนึงถึงมิติอันหลากหลายของผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาและเข้าถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ โดยเริ่มจากภายในตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ความรู้สึก ความคิด และเชื่อมโยงไปที่ด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

2. วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

2.1 เพื่อพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เพื่อพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร

3.1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 เจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

3 ทักษะ ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้ ใช้เวลา 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้
ขั้นที่ 1 เพิ่มพูนความรู้อย่างครบครัน เป็นขั้นการให้ความรู้แก่ผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 ร่วมมือกันสรุปเนื้อหา เป็นขั้นการให้ผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาสรุป

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากร โดยใช้วิธีการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน

4.2 ระยะที่ 2 พื้นฟูเจตคติ เป็นการต่อยอดและพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ใช้เวลา 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนการปรับเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้
ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ศึกษาอย่างแยกเป็นขั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมและเจตคติของ
มีส่วนร่วมจัดการศึกษา

ขั้นที่ 4 สืบค้นตัวแบบอันหลากหลาย เป็นขั้นการศึกษาตัวแบบการจัดการศึกษา
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้วยการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 5 เสนอแนะอย่างแยกคายสะท้อนกลับ เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัด
การศึกษาได้มีการเสนอแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ หลังจากศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

4.3 ระยะที่ 3 ริเริ่มร่วมพัฒนา ใช้เวลา 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 6 ยอมรับพฤติกรรมและเจตคติ เป็นขั้นการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตคติ
ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา

ขั้นที่ 7 ริเริ่มฝึกฝนอย่างสร้างสรรค์ เป็นขั้นของการฝึกทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วม
ร่วมจัดการศึกษาในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ โดยใช้วิธีการมอบหมายโครงการ

ขั้นที่ 8 พร้อมเพรียงกันเสนอผลการพัฒนา เป็นขั้นของการจัดนิทรรศการเพื่อ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาด้วยการนำเสนอผลงานการพัฒนาระยะที่ 1 - 3

5. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการ ดังนี้

5.1 การวัดผล ได้แก่ การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ การวัดเจตคติที่
ต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบวัด
เจตคติ และการวัดทักษะการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้
รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินตนเองและตรวจสอบผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

5.2 การประเมินผล โดยมีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้
มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการรับการพัฒนารวมเข้ารวมกิจกรรมการพัฒนาครบทั้ง 3 ระยะและครบทุก
กิจกรรม ส่งแบบบันทึกการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงานครบทุกหน่วยการเรียนรู้ ส่งผลงานการ
ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง และมีผลการ
ประเมินตนเองของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาหลังเข้ารับการพัฒนาทุกหน่วยการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากขึ้นไป

6. การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม
ของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม
และความถูกต้องครอบคลุมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.73)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากศึกษาความต้องการที่จะรับการพัฒนาคำรู้และวิธีการพัฒนา
บุคลากร ในภาพรวมพบว่า ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษามีความต้องการจะรับการพัฒนาคำรู้มากในทุก ๆ
ด้าน ระดับความต้องการมากเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.86$) ระดับความต้องการมากเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.89$) ส่วนระดับความต้องการอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.88$) การสำรวจความต้องการดังกล่าวทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและออกแบบการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา สอดคล้องกับหลักการในการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวว่า ในกระแสโลกาภิวัตน์ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรจะต้องมีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนสอดคล้องกับ ลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าจะต้องให้มีความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวัง ความสนใจ และความต้องการ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาในเชิงจูงใจมิใช่การบังคับขู่เข็ญ

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นเอกสาร ประกอบด้วยข้อความการอธิบายรูปแบบให้เห็นเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรซ์ ธิตย์ผาด (2544) ที่กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ บาร์โด และฮาร์ดแมน (Bardo and Hartman, 1982) ที่กล่าวว่า รูปแบบว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม สำหรับรูปแบบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญโดยใช้คำ หรือข้อความเป็นตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยนี้ มีองค์ประกอบบางองค์ประกอบที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนอ ภิรมจิตรผ่อง และคณะ (2556) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบในการดำเนินงาน 4) การประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเบญจวรรณ กิสุขพันธ์ (2551) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ 5) แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ 7) ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ (Result) ซึ่งการที่องค์ประกอบของรูปแบบนี้มีความแตกต่างกันกับงานวิจัยของนักการศึกษาอื่นในบางองค์ประกอบ อาจเนื่องมาจากมีเป้าหมายของการพัฒนาที่แตกต่างกัน และมีการผ่านการ

กลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญหลายคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่าจะรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดและควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. การนำเสนองานวิจัยครั้งนี้ ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์ โดยผ่านการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบในความเป็นไปได้ที่จะนำรูปแบบไปใช้ จากการทำร่างรูปแบบครั้งที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นมาวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเป็นร่างรูปแบบครั้งที่ 2 จัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58, S.D.=0.47$) ส่วนความเป็นไปได้ขององค์ประกอบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66, S.D.=0.49$) สอดคล้องกับเบญจวรรณ กี่สุขพันธ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยโดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดกรอบแนวคิด 2) ศึกษาความต้องการและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย 4) ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 5) การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด แบ่งออกเป็น 3 ขั้นคือ ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ขั้นที่ 3 การประชุมปฏิบัติการเพื่อหาความเหมาะสมและสอดคล้องเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ระยะที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 ร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ขั้นที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา 3) ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ด้านความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบถ้วน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีผลการประเมินระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D.=0.76$) แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมรูปแบบสามารถเป็นแนวทางนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดอื่น ๆ ในประเทศไทยได้ เนื่องจากหลักการแนวคิดของรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดหลักการปฏิรูปการศึกษาไทยที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ ที่ระบุว่าการจัดการศึกษาจำเป็นต้องกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงสู่

ท้องถิ่นให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) ได้บัญญัติไว้ว่ารัฐส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและให้สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และมาตรา 289 วรรคสอง ได้บัญญัติไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ (วีระพร เชื้ออ่ำ, 2553) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของชุมชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษาตามมาตรา 8 (2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 (6) ว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังเปิดโอกาสให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วีระพร เชื้ออ่ำ, 2553) ซึ่งนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 24 (6) ที่มุ่งให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคลากรในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (ชัยญา อภิบาลกุล, 2545) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นทางเลือกอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับการพัฒนาบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งวิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การคัดกรองบุคลากรที่จะมาเข้ารับการพัฒนา รวมทั้งต้องมีการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน
 - 1.3 ควรมีการศึกษาบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาปรับปรุงรายละเอียดในองค์ประกอบที่ให้ความเหมาะสม เพื่อสะดวกในการนำรูปแบบไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในลักษณะการทดลอง ดำเนินงานเป็นโครงการนำร่องในการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบ

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ในพื้นที่ต่าง ๆ อาทิ การศึกษาสถานภาพ และบทบาทของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา หรือ การศึกษาความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการนำรูปแบบไปใช้จริงเพื่อจะได้นำผลจากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

บรรณานุกรม

- ชัยญา อภิบาลกุล. (2545). รูปแบบการพัฒนาร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการ
บริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เบญจวรรณ กิสุขพันธ์. (2551). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพรัช ถิตย์ผาด. (2544). การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ในหน่วยงานทาง
การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- วีระพร เชื้ออ่ำ. (2553). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษาดุสิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล. (2547). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
คุณภาพของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาดุสิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุระพี อาคมคง. (2550). รูปแบบความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต
บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2544). หลักสูตร: แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัย. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **โครงสร้างการจัดการองค์กรและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใหม่ในกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- Bardo and Hartman. (1982). **Urban Sociology: A Systematic Production**. U.S.A.F.E. Peacock.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). **Educational Administration: Concept and Practices**. 3rded. Belmont: Woodwork.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3), pp. 607-610.

การศึกษารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ
แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

THE STUDY OF SUSTAINABLE TOURISM MODELS THAT AFFECTS THE DEVELOPMENT
OF CULTURAL ATTRACTIONS' QUALITY STANDARDS IN CENTRAL PROVINCES

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์
Praphunphong Chinnaphong

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาระดับการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ตัวแปรแฝงคือ หลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตัวแปรพยากรณ์คือ มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประชากร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นักท่องเที่ยวที่ในแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติของจังหวัดในเขตภาคกลาง ในปี 2556 จำนวน 18,175,708 คน และประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมในจังหวัดนั้นไม่ทราบจำนวน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power3.1 ได้กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 500 คน การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระดับการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวมีการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีการอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดีสูงสุด มีระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยวสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน มีอิทธิพลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง ร้อยละ 41 โดยรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 5 อันดับแรกส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง ได้แก่ การประสานการพัฒนาการท่องเที่ยวสูงสุด การมีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น การฝึกอบรมบุคลากรในท้องถิ่น การรักษาและส่งเสริมความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ และการจัดเตรียมข้อมูลคู่มือบริการข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม

ABSTRACT

This research aims to study the sustainable tourism management level, the cultural attractions' level of standards, and the sustainable tourism models that effects of the cultural attractions' quality standards in central provinces by the structural equation modeling analysis. The criterion variable is the principles of sustainable tourism management and the cultural attractions' quality standards acts as the predictor variable. The population used in this study was divided into two groups: one was 18,175,708 tourists in central provinces' natural attractions in 2013, the other was the unknown number of the local residing at the cultural attraction in each province. Calculated by G*Power 3.1, the sample size for each group was 500 respondents who were selected by multi-stage sampling technique. The mean and standard deviation were employed in the statistical analysis of the data. The confirmatory factor analysis and the structural equation modeling analysis were also included in the study. The results showed that the local, residing at the cultural attractions, scored high in adapting the principles of sustainable tourism into practice with the proper use and conservation of resource performed as the highest principle. The quality standards of cultural attractions were ranked excellent, with the highest level in tourism carrying capacity. The hypothesis testing revealed that the principles of sustainable tourism affected the cultural attractions in the central provinces at 41%. The Model of Sustainable Tourism Management should focus on the top five principles of sustainable tourism management including integrating tourism into planning, involving local communities, training staff, maintaining diversity and marketing tourism responsibly.

คำสำคัญ

การจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

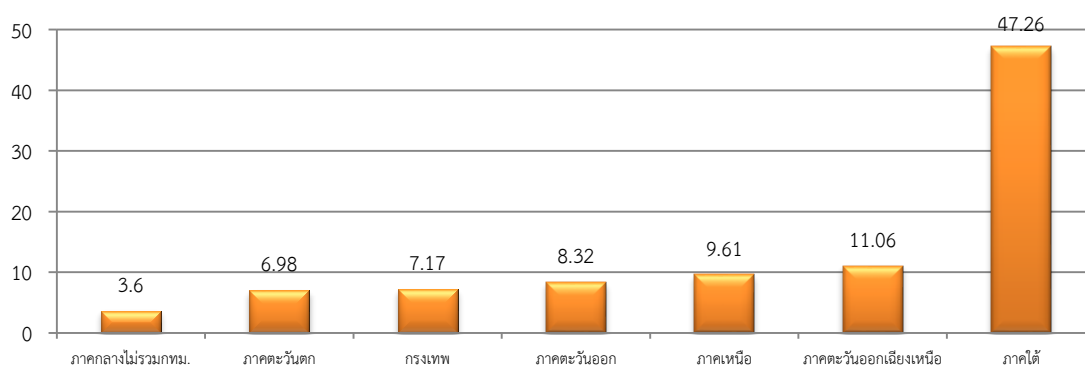
Keywords

Sustainable Tourism Management, Quality Standards of Cultural Attractions

ความสำคัญของปัญหา

องค์การการท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization: WTO) กล่าวว่ามีการเดินทางเข้ามาของนักท่องเที่ยวนานาชาติเพิ่มขึ้น 5% ในช่วงครึ่งแรกของปี 2013 เทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2012 และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในระยะยาวจนถึงปี 2030 (3.8 % ต่อปีโดยเฉลี่ยระหว่างปี 2010 และปี 2020) การเจริญเติบโตที่แข็งแกร่งทำให้เกิดเป้าหมายทางเศรษฐกิจใหม่ (6 %) สูงกว่าในทางเศรษฐกิจขั้นสูง (4 %) (World Tourism Organization, 2013)

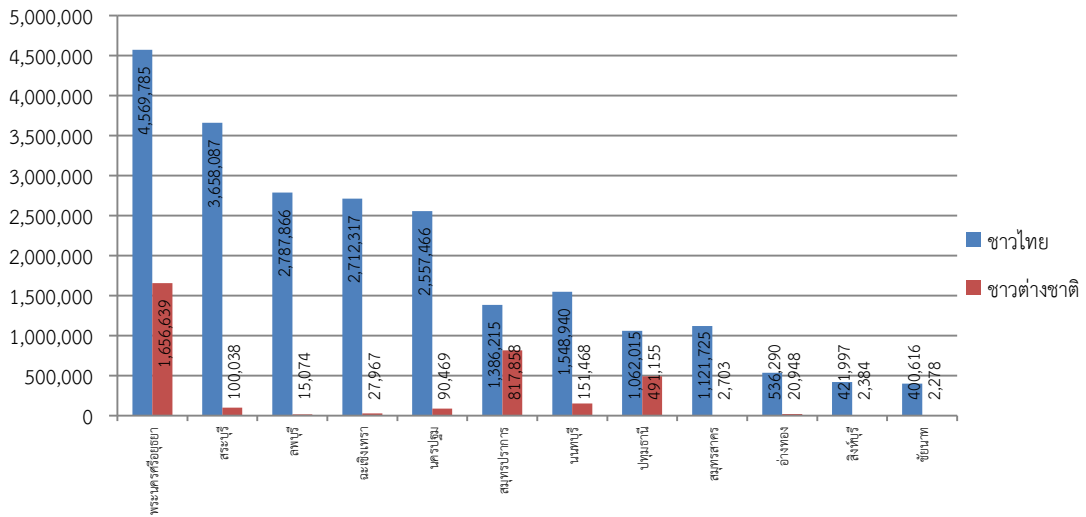
สำหรับประเทศไทยในปี 2558 มีนักท่องเที่ยวต่างประเทศเดินทางมาประเทศไทยจำนวน 29,881,091 คน ขยายตัวร้อยละ 20.44 ปรับตัวดีขึ้นจากปีก่อนหน้าที่หดตัวร้อยละ 6.54 จากสถานการณ์ภายในประเทศและการหดตัวของนักท่องเที่ยวรัสเซียจากภาวะเศรษฐกิจ ผลจากสถานการณ์ภายในประเทศที่สงบ การเปิดตัวโครงการท่องเที่ยววิถีไทยและการเติบโตในอัตราที่สูง แม้ว่าในปีที่ผ่านมา ภาคการท่องเที่ยวจะได้รับผลกระทบจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่สำคัญ เช่น เหตุการณ์แผ่นดินไหวที่เนปาล การระบาดของไวรัสเมอร์ในเกาหลีใต้ เหตุระเบิดบริเวณแยกราชประสงค์และการก่อเหตุร้ายในปารีส ซึ่งมีผลทำให้การท่องเที่ยวบางช่วงสะดุดแต่ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง การฟื้นตัวจากสถานการณ์ในปีก่อนหน้าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวในปี 2558 เติบโตในอัตราที่สูงโดยเฉพาะการขยายตัวกว่าร้อยละ 71 ของนักท่องเที่ยวจีน (กรมการท่องเที่ยว, 2558)



ภาพที่ 1 อัตราการขยายตัวของผู้เยี่ยมเยือน ปี 2556

ที่มา : ศูนย์วิจัยด้านการตลาดท่องเที่ยว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2558)

จากภาพที่ 1 พบว่า ภาคกลางไม่รวม กทม. มีอัตราการขยายตัวของผู้เยี่ยมเยือนน้อยที่สุดในขณะที่สถานการณ์การท่องเที่ยวของประเทศไทยมีการปรับตัวดีขึ้นจากปีก่อนหน้า ทั้งที่จังหวัดในเขตภาคกลางเป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจและโดดเด่น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนามาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมในเขตภาคกลาง



ภาพที่ 2 จำนวนผู้เยี่ยมชม ในเขตพื้นที่ภาคกลาง ปี 2556
ที่มา : ศูนย์วิจัยด้านการตลาดท่องเที่ยว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2558)

จากภาพที่ 2 จังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่มีจำนวนผู้เยี่ยมชมสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา สระบุรี ลพบุรี ฉะเชิงเทรา และนครปฐม ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาข้อมูลใน 5 จังหวัดดังกล่าว

การท่องเที่ยวเป็นปัจจัยหลักในการนำรายได้เข้าสู่ประเทศ กรมการท่องเที่ยวซึ่งถือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทั่วประเทศ องค์กรประกอบหนึ่งของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว คือ การเข้าไปจัดทำมาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนา บริหารจัดการ และตรวจประเมินเพื่อให้มาตรฐานแก่แหล่งท่องเที่ยว ปัจจุบันกรมการท่องเที่ยวได้พัฒนามาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อยกระดับเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยการจัดทำระบบการประเมินคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัดขึ้น โดยการหาผู้รับผิดชอบแหล่งท่องเที่ยว เพื่อดำเนินการประเมินคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยวด้วยตนเอง ในระบบออนไลน์ จะมีการมอบประกาศนียบัตรแก่แหล่งท่องเที่ยวที่ผ่านการประเมิน (หนังสือพิมพ์ บ้านเมือง, 2555)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

การศึกษารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดในเขตภาคกลาง ในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

2. เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดในเขตภาคกลาง
ในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

3. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐาน
คุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

ทบทวนวรรณกรรม

หลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หมายถึง ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวมีส่วนร่วมใน
การจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดี การลด
การบริโภคที่เกินความจำเป็นและการลดของเสีย การรักษาและส่งเสริมความหลากหลายของ
ทรัพยากรธรรมชาติ การประสานการพัฒนาการท่องเที่ยว การใช้การท่องเที่ยวเพื่อขยายเศรษฐกิจใน
ท้องถิ่น การมีส่วนร่วม โดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น การประสานความ
ร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน การฝึกอบรมบุคลากรในท้องถิ่นการจัดเตรียมข้อมูลคู่มือ
บริการข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม และการวิจัยและติดตามผล

มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม หมายถึง แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่
มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ศักยภาพในการรองรับด้าน
การท่องเที่ยว และการบริหารจัดการ

ศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว หมายถึง คุณค่าทางวัฒนธรรม และคุณค่าทาง
กายภาพและการจัดกิจกรรม

ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว หมายถึง ศักยภาพในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกขั้นพื้นฐาน และศักยภาพในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจากปัจจัยภายนอก

การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการด้านการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว และการจัดการ
ด้านการท่องเที่ยว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1.1 นักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวตามสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา สระบุรี ลพบุรี ฉะเชิงเทรา และนครปฐม ปี 2556 จำนวน 18,175,708 คน
(ศูนย์วิจัยด้านตลาดการท่องเที่ยว, 2558)

1.2 ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สระบุรี
ลพบุรี ฉะเชิงเทรา นครปฐม ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงการ ใน
การวิจัยนี้ใช้โปรแกรม G*Power3.1 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลในระดับปานกลาง เท่ากับ 0.30 ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ เท่ากับ 0.95 ค่าองศาอิสระของโมเดล
อิสระ เท่ากับ 55 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 497 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวและประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว กลุ่มละ 500 คน

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง

| จังหวัด : แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | |
|--|-------------------|---------------|--------------------------|
| | | นักท่องเที่ยว | ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว |
| พระนครศรีอยุธยา : อุทยานประวัติศาสตร์แห่งชาติฯ | 6,226,424 | 171 | 171 |
| สระบุรี : วัดพระพุทธบาท | 3,758,125 | 104 | 104 |
| ลพบุรี : พระนารายณ์ราชนิเวศ และศาลพระกาฬ | 2,802,940 | 77 | 77 |
| ฉะเชิงเทรา : วัดหลวงพ่อโสธร | 2,740,284 | 75 | 75 |
| นครปฐม : พระปฐมเจดีย์ | 2,647,935 | 73 | 73 |
| รวม | 18,175,708 | 500 | 500 |

2. การสุ่มตัวอย่างการวิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเดียวกันทั้งนักท่องเที่ยวและประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว ดังนี้

2.1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งตามภาคต่าง ๆ เลือกภาคกลางที่ไม่รวมกรุงเทพฯ เนื่องจากเป็นภาคที่มีอัตราการขยายตัวของจำนวนผู้เยี่ยมชมเยือนต่ำที่สุด

2.2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูล 5 จังหวัดที่มีจำนวนผู้เยี่ยมชมเยือนสูงที่สุด ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สระบุรี ลพบุรี ฉะเชิงเทรา และนครปฐม

2.3 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูลจากแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของแต่ละจังหวัด

2.4 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักท่องเที่ยวและประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว ในวันธรรมดา (จันทร์ – ศุกร์) และวันหยุดราชการ (เสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์) โดยเก็บข้อมูลในช่วงเวลา 10.00 – 15.00 น. จนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 แบบสอบถามการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ สอบถามข้อมูลจากประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2 แบบสอบถามมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม สอบถามข้อมูลจากนักท่องเที่ยว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

4. การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการค่าตรรกษนิความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม หลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน = 0.97 มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม = 1.00

4.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม หลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน = 0.842 มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม = 0.932

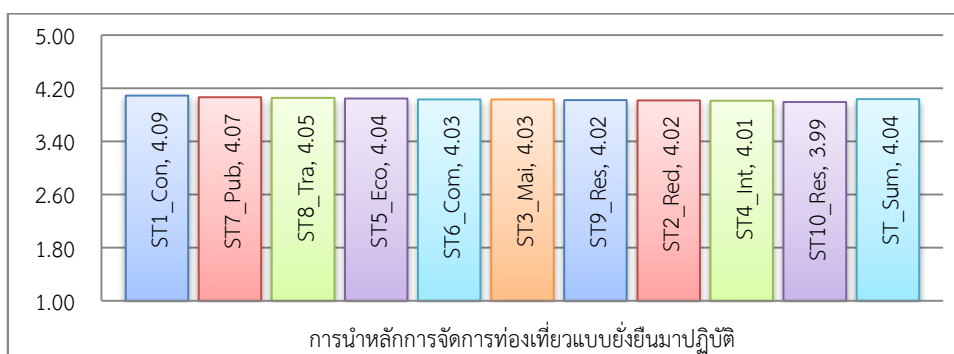
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และวิเคราะห์ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

5.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เป็นการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ระหว่างตัวแปรแฝงที่สร้างขึ้นในโมเดลตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไป โดยการสร้างโมเดลสมการสมมติฐาน เป็นวิธีการผสมระหว่าง 1) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Observed Variable) และปัจจัยแฝง (Latent Variable) และ 2) การทดสอบโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อหาโมเดลที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด ในการศึกษาการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

ผลการวิจัย

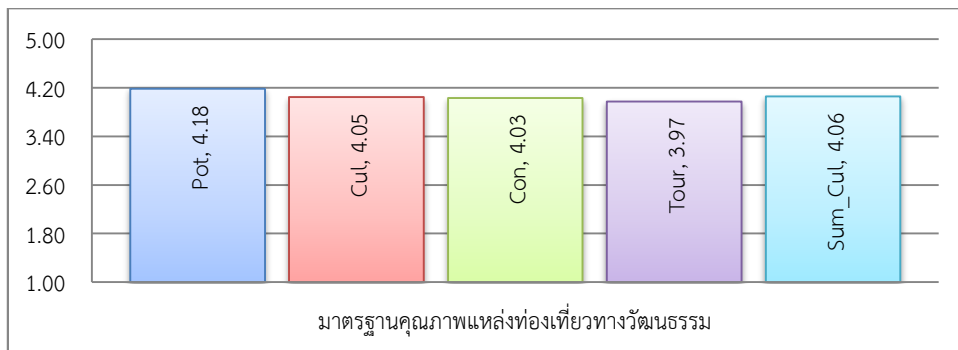
1. ระดับการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติของแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (ST_Sum) จังหวัดในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย การอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดี (ST1_Con) การลดการบริโภคที่เกินความจำเป็นและการลดของเสีย (ST2_Red) การรักษาและส่งเสริมความหลากหลายของทรัพยากรทางวัฒนธรรม (ST3_Mai) การประสานการพัฒนาการท่องเที่ยว (ST4_Int) การใช้การท่องเที่ยวเพื่อขยายเศรษฐกิจในท้องถิ่น (ST5_Eco) การมีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น (ST6_Com) การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน (ST7_Pub) การฝึกอบรมบุคลากรในท้องถิ่น (ST8_Tra) การจัดเตรียมข้อมูลคู่มือบริการข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม (ST9_Res) และการวิจัยและติดตามผล (ST10_Res)



ภาพที่ 3 ระดับการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติของแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

จากภาพที่ 3 ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวมีการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีการอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดี (ST1_Con) สูงสุด อยู่ในระดับมาก และมีการวิจัยและติดตามผล (ST10_Res) ต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

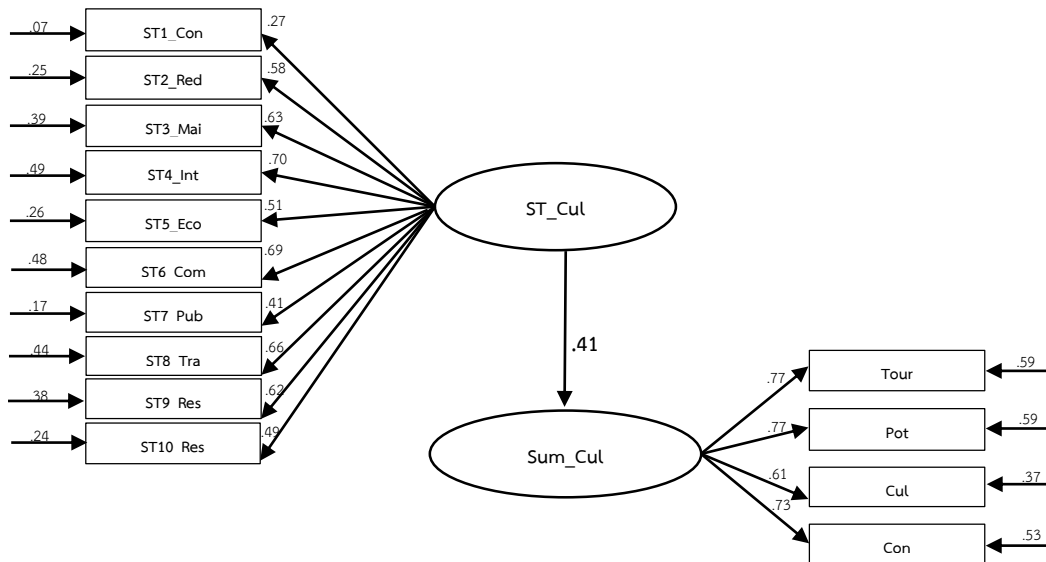
2. ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย การจัดการด้านการท่องเที่ยว (Tour) ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว (Pot) คุณค่าทางวัฒนธรรม (Cul) และการจัดการด้านการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว (Con)



ภาพที่ 4 ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 4 ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว (Pot) สูงสุด อยู่ในระดับดีมากและมีการจัดการด้านการท่องเที่ยว (Tour) ต่ำสุด อยู่ในระดับดีมาก

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง



$$\text{Chi-square} = 40.990, \text{df} = 50, p = .814 \text{ CMIN/DF} = .820$$

$$\text{GFI} = .989, \text{RMSEA} = .000$$

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่าหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (ST_Cul) ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง (Sum_Cal) ร้อยละ 41 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 40.990 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 50 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.814 ไค-สแควร์สัมพันธ์ (chi-square/df) เท่ากับ .820 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .989 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .000 โดยหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 5 อันดับแรกที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง ได้แก่ การประสานการพัฒนาการท่องเที่ยวสูงสุด ร้อยละ 70 การมีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น ร้อยละ 69 การฝึกอบรมบุคลากรในท้องถิ่น ร้อยละ 66 การรักษาและส่งเสริมความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ ร้อยละ 63 และการจัดเตรียมข้อมูลคู่มือบริการข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม ร้อยละ 62 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม มีการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดีสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นสิ่งก่อสร้างที่ถูกสร้างขึ้นโดยฝีมือมนุษย์ ทำให้สิ่งก่อสร้างเหล่านั้นย่อมมีการทรุดโทรมไปตามกาลเวลา ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ของการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมคือต้องการชื่นชมความงดงามของศิลปวัฒนธรรม แต่ความเป็นเอกลักษณ์ ความสวยงาม ความสะอาด ก็เป็นส่วนสำคัญในการดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวกลับมาเที่ยวซ้ำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฤดี หลิมไพโรจน์ และไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว (2558) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่มีต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจด้านสิ่งดึงดูดของแหล่งท่องเที่ยวส่งผลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากที่สุด ตามด้วย ความพึงพอใจต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ภาพลักษณ์ด้านแหล่งท่องเที่ยว ภาพลักษณ์ด้านความปลอดภัย และภาพลักษณ์ด้านของที่ระลึก โดยความพึงพอใจด้านสิ่งดึงดูดประกอบด้วย ความเป็นเอกลักษณ์ ความงดงามของศิลปวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว ความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยว การได้สัมผัสกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนบริเวณแหล่งท่องเที่ยว ความหลากหลายของสินค้าและของที่ระลึก ความหลากหลายของกิจกรรมทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตชุมชนดั้งเดิม ความสวยงามของสภาพภูมิทัศน์โดยรวมของสถานที่ท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทางด้านสถาปัตยกรรมของสถานที่ท่องเที่ยว เป็นต้น

นักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยวสูงสุด อยู่ในระดับดีมาก โดยศึกษาภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยวประกอบด้วย 1) ศึกษาภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานให้ดีขึ้น และมีศึกษาภาพในการพัฒนาจากปัจจัยภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการให้การสนับสนุน 2) คุณค่าทางกายภาพและการจัดกิจกรรม ได้แก่ ความสะดวกในการเข้าถึง ความปลอดภัยและความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยว ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรการท่องเที่ยว และความหลากหลายของวัฒนธรรม ซึ่งเป็นจุดขายสำคัญในการส่งเสริมตลาดท่องเที่ยว ทำให้มีนักท่องเที่ยวหลั่งไหลเข้ามาเที่ยวประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการบอกเล่าเรื่องราวความเป็นมาของประเทศไทย ให้กับนักท่องเที่ยวที่มีความสนใจอยากเรียนรู้และสัมผัสกับวิถีชีวิตชนบท ศิลปวัฒนธรรมสถาปัตยกรรมต่าง ๆ โดยนำมาเป็นจุดขายเพื่อดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ดังนั้น แหล่งท่องเที่ยวจำเป็นต้องมีศึกษาภาพในการรองรับการเข้ามาของนักท่องเที่ยวด้วย เช่น พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ห้องน้ำ ไฟฟ้า รถโดยสารสาธารณะ ที่พัก การจัดกิจกรรม ความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมหรือการท่องเที่ยว เป็นต้น ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวที่ท่องเที่ยวในจังหวัดเขตภาคกลางมีความเห็นว่าแหล่งท่องเที่ยวมีศึกษาภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม แหล่งท่องเที่ยวก็ควรมีการเพิ่มหรือพัฒนาศึกษาภาพของแหล่งท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของนินธนา เอี่ยมสะอาด และสุกานดา เทพสุวรรณชนะ (2557) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาพของแหล่งท่องเที่ยวทางบกในเขตจังหวัดสุราษฎร์

ธานี เพื่อรองรับการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของนักท่องเที่ยวและคนในชุมชนมีความต้องการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางบก มีความต้องการระดับมากในทุกด้าน มีแนวทางดังนี้ ด้านคุณค่าของแหล่งเที่ยวต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจและการร่วมมือในเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และคนในชุมชนและผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ รวมทั้งการสร้างความเป็นเอกลักษณ์ให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ในด้านความสะดวกในการเข้าถึง การส่งเสริมการเดินทางท่องเที่ยวผ่านบริษัททัวร์ การสร้างกิจกรรมส่งเสริมด้านการขาย การประชาสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการเพิ่มช่องทางการตลาด ส่งเสริมให้เกิดวิสาหกิจที่สามารถใช้ในประเทศกลุ่มอาเซียน สำหรับด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ภาครัฐควรวางนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ประกอบการเตรียมตัวและปรับตัวให้เข้ากับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้ประกอบการควรปรับปรุงระบบการชำระเงินผ่านบัตรเครดิต บัตรเงินสดมากขึ้น การพัฒนาแอปพลิเคชันรวมทั้งเว็บไซต์เพื่อให้ข้อมูลนักท่องเที่ยวและแบ่งปันประสบการณ์ท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการด้านธุรกิจท่องเที่ยว ด้านสภาพแวดล้อม ปลูกสิ่งก่อสร้างเพื่อให้บริการแก่นักท่องเที่ยวพักผ่อนและควรต้องสอดคล้องกับภูมิทัศน์ของแหล่งท่องเที่ยว และการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาหลักสูตรในสายวิชาชีพ

รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง ร้อยละ 41 สอดคล้องกับ อรนุช โกลล และโชคชัย สุทธาเวศ (2556) ศึกษาการจัดการด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเต็มตัวในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นอนาคตอันใกล้จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการด้านการท่องเที่ยว ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สามารถสร้างชื่อเสียงและรายได้ให้แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก และมีแนวโน้มว่าจำนวนนักท่องเที่ยวจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญและเตรียมความพร้อมด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะด้านนโยบายการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ยังคงเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นไว้ รวมทั้งพัฒนามาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดย 5 อันดับแรกที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง ได้แก่ 1) การประสานการพัฒนาการท่องเที่ยว เช่น มีการประสานแผนพัฒนาการท่องเที่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่น (อบต. หรือเทศบาล) จังหวัด กลุ่มจังหวัด และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมร่วมกันให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น 2) การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานราชการ องค์กรภาคเอกชน และเครือข่ายประชาชนในท้องถิ่นในพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้มีความโดดเด่น น่าสนใจ รวมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น 3) ประชาชนในท้องถิ่นควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อสามารถให้ข้อมูลและเป็นตัวอย่างให้กับนักท่องเที่ยวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น อบรมการนุ่งผ้าโบราณ การทำขนมโบราณ 4) การรักษาและส่งเสริมให้มีกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เพื่อดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวให้ใช้เวลาในแหล่งท่องเที่ยวให้นานขึ้นและสร้างความประทับใจให้กลับมาเที่ยวซ้ำ เช่น กิจกรรมแต่งกายชุดย้อนยุคเดินชมตลาดโบราณ ได้ลงมือทำขนมโบราณประจำท้องถิ่น 5) การจัดเตรียมข้อมูลและคู่มือในการ

ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ เช่น เผยแพร่ข้อมูลผ่านทางสื่อออนไลน์เกี่ยวกับประเภทของการแต่งการที่เหมาะสมกับกิจกรรม ที่มาและประโยชน์ของวัตถุดิบที่นำมาทำขนมหรือประกอบอาหารประจำท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ระดับการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติของแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม พบว่า ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวมีการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดี สูงสุด อยู่ในระดับมาก ดังนั้นการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้มีเพิ่มขึ้นจะเป็นกระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทรัพยากรการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน และมีการวิจัยและติดตามผลต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงควรจัดให้มีการทำการวิจัยเพื่อติดตามผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวเพื่อป้องกันปัญหาหรือหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวได้

2. ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า ระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว สูงสุด อยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นการคงไว้ซึ่งศักยภาพการรองรับการท่องเที่ยวในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน ศักยภาพในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้ดีขึ้นในอนาคต ศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวจากปัจจัยภายนอก โดยมีหน่วยงานเอกชนให้การสนับสนุนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวจากปัจจัยภายนอก โดยมีหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษานักท่องเที่ยวให้คงอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวต่อไป อันจะนำมาสู่ความยั่งยืนของการจัดการท่องเที่ยวได้อย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการด้านการท่องเที่ยว ต่ำสุด อยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นการกำหนดวิธีการหรือกระบวนการจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมหรือตรงตามความต้องการของชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยว เช่น การจัดการบริการด้านที่พัก การจัดการบริการด้านอาหารและโภชนาการ การจัดการด้านสิ่งก่อสร้าง สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบเตือนภัย การจัดการด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น การจัดการด้านการให้ความรู้และการสร้างจิตสำนึกโดยจัดกิจกรรมและดำเนินการให้ความรู้เพื่อเผยแพร่ข้อมูลแก่นักท่องเที่ยว ผู้นำเที่ยว ผู้ประกอบการ และชุมชนที่อยู่โดยรอบ ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว และชุมชนท้องถิ่นได้รับประโยชน์และรายได้จากการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยว จะเป็นวิธีการในการจัดการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า หลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 5 อันดับแรกที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดในเขตภาคกลาง ได้แก่ 1) การประสานการพัฒนาการท่องเที่ยวสูงสุด 2) การมีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น 3) การฝึกอบรมบุคลากรในท้องถิ่น 4) การรักษา

และส่งเสริมความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ และ 5) การจัดเตรียมข้อมูลคู่มือบริการ ข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม ดังนั้นเพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้องจึงควรดำเนินการตามหลักการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 5 อันดับแรกข้างต้น ซึ่งจะส่งผลต่อดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับแหล่งท่องเที่ยว โดย 1) การประสานการพัฒนาการท่องเที่ยว ชุมชนควรมีการสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือระหว่างกัน โดยมีข้อตกลงร่วมกันอย่างกว้าง ๆ ไม่เป็นการบังคับให้ต้องปฏิบัติตาม แต่อาจทำเป็นไปในลักษณะการกำหนดพันธะสัญญาร่วมกันและสามารถดำเนินการได้โดยอิสระ เมื่อมีความเข้มแข็งในความร่วมมืออาจนำไปสู่การยอมรับและสร้างการต่อยอดกับหน่วยงานภายนอกได้ ระดับเครือข่ายที่ควรมี ได้แก่ เครือข่ายในระดับชุมชน เครือข่ายระหว่างชุมชน เครือข่ายระดับประเทศ และเครือข่ายระหว่างประเทศ เป็นต้น ทั้งนี้การพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวนั้นควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมเยือนระหว่างสมาชิกเครือข่ายเพื่อเปิดมุมมองที่หลากหลายระหว่างกันให้มากยิ่งขึ้น 2) การมีส่วนร่วม โดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น การจัดการท่องเที่ยวให้ประสบความสำเร็จไม่สามารถดำเนินการได้เพียงเพราะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องมีการร่วมมือจากทุกภาคส่วน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ผู้ประกอบการ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมประสบความสำเร็จได้นั้น จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันในทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกัน อันจะนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติและตรวจสอบผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนได้ต่อไปในอนาคต ตลอดจนควรจัดให้มีการสรุปบทเรียนและกิจกรรมร่วมกันที่จะนำไปสู่การจัดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในเครือข่ายการท่องเที่ยว การจัดสรรผลประโยชน์ และการสร้างความสามัคคีเพื่อผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของชุมชนต่อไปชุมชนต่อไป 3) การฝึกอบรมบุคลากรในท้องถิ่น เป็นที่เชื่อได้ว่าจัดการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จได้นั้นประชาชนในท้องถิ่นจัดเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะทำให้การท่องเที่ยวประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จได้ ดังนั้นการให้ความรู้ที่ถูกต้องต่อการจัดการท่องเที่ยวในแหล่งวัฒนธรรม ประวัติความเป็นมา ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรการท่องเที่ยวกับวิถีชีวิต ความสำคัญของการท่องเที่ยว และผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบที่อาจเกิดขึ้นได้จากการจัดการท่องเที่ยว จึงเป็นปัจจัยที่จะทำให้ประชาชนในพื้นที่เข้าใจ ยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินการท่องเที่ยวในชุมชนได้ ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมบุคลากรในท้องถิ่นในประเด็นดังกล่าว ซึ่งอาจจัดโดยหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทที่จะพัฒนาความคิดของประชาชนในท้องถิ่นให้มีความเข้าใจตนเองรวมถึงผู้นำในท้องถิ่น มีการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในการวิเคราะห์งานของตนเอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในชุมชน และพัฒนาความชำนาญการในการจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จต่อไปได้ 4) การรักษาและส่งเสริมความหลากหลายของทรัพยากรการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมจัดเป็นทรัพยากรที่มีความเปราะบางง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมจึงควรต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการรองรับของพื้นที่ที่มีต่อนักท่องเที่ยว และต้องมีการกระจายนักท่องเที่ยวออกจากพื้นที่

เสียงและมีความเปราะบางออกไปให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้การกระจายนักท่องเที่ยวออกไปนั้นอาจต้องมีการขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือส่งเสริมการท่องเที่ยวออกไปในหลากหลายพื้นที่ และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวในปัจจุบันมักเป็นไปตามกระแสความนิยมหรือจากสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งเมื่อเกิดการรับรู้ในช่วงเวลาเดียวกันนักท่องเที่ยวมักจะเดินทางเข้าไปท่องเที่ยวในแหล่ง ๆ นั้น จนอาจเกินขีดความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยว และจะนำไปสู่ความเสียหายของวัฒนธรรมในพื้นที่นั้นได้ นอกจากนี้การใช้ข้อตกลงร่วมกันของชุมชนก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการช่วยปกป้องและรักษาไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อทรัพยากรการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้ 5) การจัดเตรียมข้อมูลคู่มือบริการข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม เพื่อให้การปฏิบัติตัวของนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเป็นไปตามความมุ่งหมายของแหล่งท่องเที่ยว การจัดเตรียมศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารการท่องเที่ยวในบริเวณจุดเริ่มการท่องเที่ยวจึงเป็นสถานที่ที่จำเป็นต้องจัดให้มีกับนักท่องเที่ยว ซึ่งศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารอาจจัดเป็นรูปแบบห้องแสดงนิทรรศการ พื้นที่โล่ง หรือแม้กระทั่งจุดบริการเอกสารแผ่นพับที่สามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมของสถานที่ท่องเที่ยวในระยะอันรวดเร็ว ไม่เสียเวลาสำหรับการท่องเที่ยวในชุมชนของนักท่องเที่ยว จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักท่องเที่ยวเข้าใจและปฏิบัติตัวในระหว่างการท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารนั้นจะต้องอำนวยความสะดวกต่อการให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ในพื้นที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมโดยภาพรวมเป็นอย่างดีสำหรับกรณีที่นักท่องเที่ยวมีเวลาจำกัดและไม่สามารถเดินทางเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึง

บรรณานุกรม

- กรมการท่องเที่ยว. (2556). **คู่มือการประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม**. สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กรมการท่องเที่ยว. (2558). **สรุปสถานการณ์นักท่องเที่ยว ธันวาคม 2558**. กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- นิรินธนา เอี่ยมสะอาด และสุกานดา เทพสุวรรณชนะ. (2557) การเพิ่มศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวทางบกในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อรองรับการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. **International Conference on Management Science, Innovation, and Technology 2014**. Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University. หน้า 269-274.
- ฤดี หลิมไพโรจน์ และไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2558) อิทธิพลของภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่มีต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลการวิจัย ระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 6**. 2(6). 448-460.
- ศูนย์วิจัยด้านการตลาดท่องเที่ยว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2558). **จำนวนผู้เยี่ยมเยือน ปี 2556**. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558. ค้นหาจาก <http://intelligencecenter.tat.or.th:8080/apex/f?p=1:22:0::NO:::>

- สถาบันวิจัยสังคม. (2552). ฝ่าวิกฤตด้วยธุรกิจคุณธรรม : การสร้างธรรมาภิบาลให้ภาคธุรกิจอย่างยั่งยืน ประเด็นที่ 7 การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. **เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ 4**. 30 กรกฎาคม – 1 สิงหาคม 2552. ณ ฮอลล์ 9 อิมแพคเมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (2542). **รายงานขั้นสุดท้ายการดำเนินการเพื่อกำหนดนโยบายการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- หนังสือพิมพ์บ้านเมือง. (2555). **กรมการท่องเที่ยวให้มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวไทย 39 แห่ง จาก ****จังหวัด ใน 14 มาตรฐานประเดิมปีแรก**. [ออนไลน์] เสาร์ที่ 22 ธันวาคม 2555 เข้าถึงจาก <http://www.ryt9.com/s/bmnd/1555031>. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2556.
- อรนุช โกศล และโชคชัย สุทธาเวศ. (2556). ศึกษาการจัดการด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. **วารสารการเมืองการปกครอง ประเด็นปัญหาปัจจุบันในอาเซียน**. 4(1), 220-232.
- World Tourism Organization. (2013). **UNWTO World Tourism Barometer**. 11, 1-5

การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวความคิดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
ผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

A DEVELOPMENT OF HEALTH EDUCATION INSTRUCTIONAL MODEL
BASED ON PROBLEM BASED LEARNING WITH METACOGNITIVE STRATEGGY
FOR MATHAYOM SUKSA 3 STUDENTS

เพ็ญนี บุญอาสา¹ ประยูร บุญไช้² และภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์³
Phennee Boon-asa¹ Prayoon Boonchai² and Bhumbhong Jomhongbhibhat³

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

³ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวความคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกับเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 2) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 81 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 40 คน กลุ่มควบคุมจำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบวัดความสามารถในเมตาคอกนิชันระยะเวลาในการศึกษา ปีการศึกษา 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (dependent t-test) และ one way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1) รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ คือ 1.1) ที่มาและความสำคัญ 1.2) ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน 1.3) หลักการ 1.4) จุดมุ่งหมาย 1.5) กระบวนการเรียนรู้ และ 1.6) การวัดและประเมินผล

2) ผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า

2.1) นักเรียนกลุ่มทดลอง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถทางในการแก้ปัญหา ความสามารถในเมตาคอกนิชัน หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2) นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถทางในการแก้ปัญหา ความสามารถทางด้านเมตาคอกนิชัน หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purpose of the research were 1) to develop a health educational instructional model based on problem based learning with metacognitive strategy for Mathayom Suksa 3 students 2) to study the effects of using the instructional model. The subjects were 81 students of Mathayom Suksa 3 from Buakhao School. These subjects were divided into two groups; 40 students were the experimental group and 41 were the control group. The research instruments for collecting data, there were; the health learning achievement test with a reliability of 0.98., the health problem solving test with a reliability of 0.96., the meta-cognitive ability test. The study in a term of 2013 academic year. The data was analyzed by using mean, standard deviation, t-test and one way ANOVA. The research finding were:

1) The instructional model developed based on problem based learning with metacognitive strategy for Mathayom Suksa 3 students consisted 1.1) background 1.2) theory and basic concepts 1.3) principle 1.4) objective 1.5) instructional procedure and 1.6) assessment and evaluation.

2) The effects after learning through the developed instructional model were:

2.1) the health educational achievement, the health problem solving abilities and the metacognitive abilities of the experimental group were significantly higher than the group learning through the traditional instruction at the statistical significance level of .01.

2.2) the health educational achievement, the health problem solving abilities and the metacognitive abilities of the experimental group after learning were significantly higher than before being learned at the statistical significance level of .01.

คำสำคัญ

การพัฒนาารูปแบบการเรียนการสอน การใช้ปัญหาเป็นฐาน กลวิธีเมตาคอกนิชัน

Keywords

Development of Educational Instructional Model, Problem Based, Metacognitive Strategy

ความสำคัญของปัญหา

การจัดการเรียนการสอนสุขศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น นักเรียนเรียนแล้วไม่สามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักเรียนไม่ได้ป้องกันตนเองจากโรคติดต่อต่าง ๆ นักเรียนขาดการค้นคว้าเพิ่มจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย กิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจ นักเรียนขาดความรับผิดชอบ สภาพของการเรียนการสอนสุขศึกษาในสถานศึกษายังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลหลายประการ จากการสำรวจ

เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของเด็กวัยเรียนซึ่งกระทำกันทั้งทางฝ่ายการศึกษาและทางสาธารณสุข ปรากฏว่านักเรียนทั่วไปมีพฤติกรรมสุขภาพทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ และพบว่ามีโรคภัยไข้เจ็บทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่ออยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงที่จะต้องรีบแก้ไข สาเหตุสำคัญแห่งปัญหาดังกล่าวเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้สุขศึกษาโดยทั่วไปยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีพอนั่นเอง (วิศิษฐ์ อิศระดำรง, 2549) นอกจากนี้ นักเรียนยังขาดทักษะการแก้ปัญหาการคิดและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และขาดการนำความรู้ในห้องเรียนไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครูยังไม่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ไม่เน้นการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และการนำไปใช้ ครูยังคงเน้นการสอนแบบบรรยายเป็นหลักทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายเพราะขาดการมีส่วนร่วม (โสภณ สารเถื่อนแก้ว, 2549) สอดคล้องกับการวิจัยของ ดลฤดี มีสวน (2550) ที่พบว่า นักเรียนมีปัญหาเรื่องการค้นคว้าหาความรู้เพื่อมาใช้ในการแก้ปัญหาไม่ถูกต้อง ไม่เพียงพอ แม้ว่าจะเรียนในห้องเรียนและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไปสืบค้นหาข้อมูลมารวมกันเพื่อสรุปสังเคราะห์เป็นความรู้สำหรับแก้ปัญหาแล้วก็ตาม แต่นักเรียนก็ยังไม่สามารถนำความรู้ที่ทำได้ มาแก้ปัญหาได้ถูกต้องเพราะนักเรียนหาข้อมูลหรือค้นคว้าหาความรู้เพื่อมาสรุปเพื่อไปตอบปัญหาไม่เพียงพอ ทำให้ตอบปัญหาไม่ได้สมบูรณ์ ขาดการมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่รับมอบหมาย ขาดพฤติกรรมที่ดีในการทำงานกลุ่ม ขาดการแสวงหาความรู้

ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) เป็นความสามารถทางสมองด้านการคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา เพื่อหาคำตอบในเรื่องที่อยากรู้หรือสงสัยให้เกิดความกระจ่างอย่างถูกต้องเหมาะสม ความสามารถในการแก้ปัญหามีความสามารถพัฒนาได้โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ และทักษะความรู้เดิมที่ได้สั่งสมไว้หรือใช้ความรู้เดิม ผสมผสานกับความรู้ใหม่ ๆ ที่ค้นคว้าหรือหาเข้ามาเพิ่มเติม สร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำมาใช้เป็นความรู้เพื่อใช้แก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่ต้องเผชิญนั้น เป็นความสามารถที่มีความสำคัญของบุคคลประการหนึ่ง ทำให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญในชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนมีความเข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม (ทิตินา เขมมณี, 2552)

การจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา ผู้เรียนจะหาวิธีการและความรู้ต่าง ๆ มาประกอบเพื่อใช้ในการตัดสินใจให้ได้คำตอบในปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลคุณธรรม จริยธรรมและข้อมูลสารสนเทศ มีการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถพัฒนาได้โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์และทักษะความรู้ที่มีมาก่อนสั่งสมเป็นความรู้ใช้แก้ปัญหาใหม่ นักเรียนต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การค้นพบความรู้ด้วยตนเองจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางปัญญาพร้อมกับการเกิดภูมิสัมพันธ์ในกลุ่ม เพราะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหานั้น ๆ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2545)

เมตาคอกนิชัน เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการรู้คิดของตนเองหรือการที่บุคคลรู้ว่าตนเองรู้และมีความสามารถอะไรและตนเองยังไม่รู้จะไรรวมทั้งความสามารถในการใช้ ควบคุม กำกับ ประเมิน ตรวจสอบความรู้ความสามารถที่มี เพื่อให้การทำงาน หรือการเรียนรู้หรือการแก้ปัญหา บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และหมายความรวมถึงการที่บุคคลสามารถแสดงหรือถ่ายทอดความรู้ที่มีให้บุคคลอื่น ๆ รู้และเข้าใจในกระบวนการรู้คิดของตนได้ ด้วยการบรรยายอภิปราย หรือวิธีการอื่น ๆ การมีเมตาคอกนิชันจึงเป็นความสำคัญของผู้ใช้ทักษะการคิดและกระบวนการคิด ดังนั้นจึงต้องพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้มี เมตาคอกนิชัน เพราะจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในการดำเนินชีวิตตลอดไป การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดเมตาคอกนิชันจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถถ่ายโยงความรู้ไปใช้ยังสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (Cross and Paris, 1988)

การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำการจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานมาผสมผสานกับ ขบวนการรู้คิดของผู้เรียน หรือที่เรียกว่าเมตาคอกนิชัน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะหาความรู้เพื่อแก้ปัญหา เป็นรูปแบบของการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่มีกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ผึกทักษะสร้างองค์ความรู้จากสถานการณ์ปัญหาใกล้ตัวโดยมุ่งเน้นที่ บทบาทของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาแสวงหาความรู้ได้คิด แก้ปัญหาด้วยตนเอง ปรัชญาหรือ อภิปรายร่วมกันเป็นกลุ่มมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้โดยการรู้และ เข้าใจความคิดความรู้ความสามารถของตนเอง สามารถนำความรู้เดิมมาเชื่อมโยงกับปัญหาที่เผชิญ เพื่อสร้างความเข้าใจในปัญหานั้น ๆ หรือนำความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ที่มีบริบทใกล้เคียงกันหรือการนำความรู้ที่มีอยู่เดิมไปใช้ในสถานการณ์ที่มีบริบทต่างไปจากเดิมที่ได้เรียนครั้งแรกและการได้รับความรู้ใหม่จากการบูรณาการความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผึกให้ผู้เรียน สามารถควบคุม กำกับตนเอง ให้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมตลอดจนแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะมีบทบาทในการเป็นผู้แนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งการเรียนรู้หนึ่งของผู้เรียนด้วย ดังนั้นลักษณะเด่นของ รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ มุ่งพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา เมตาคอกนิชันและความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้พัฒนาเพิ่มพูนมากขึ้น ผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้เข้าใจ บทเรียนดียิ่งขึ้นเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายต่อตนเอง ส่งผลให้จดจำความรู้ที่เรียนได้ในระยะ ยาวและมีสัมฤทธิ์ผลในเรื่องที่เรียนสูงขึ้น (ทิตินา แซมณิ, 2552 และสุภาวดี เฉลยสุข, 2551)

สำหรับการจัดเรียนการสอนสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเรียนการสอนสุขศึกษา ด้าน ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนและสภาพปัญหาการสอนของผู้สอนสุข ศึกษาระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า นักเรียนยังมีความสามารถไม่มากพอในด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านเมตาคอกนิชันและด้านการถ่ายโอนการเรียนรู้ ด้านสภาพปัญหาการสอนของครูที่สอนสุขศึกษา พบว่า การสอนสุขศึกษา มีจำนวน 0.5 หน่วยกิต ต่อ 1 ภาคเรียน จึงทำให้มีชั่วโมงการสอนเพียง 1 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ และ 20 ชั่วโมงใน 1 ภาคเรียน

ทำให้มีเวลาสอนน้อยและมีหัวข้อที่จะต้องสอนให้ครบตามหลักสูตรที่กำหนดไว้มากทำให้ไม่สามารถสอนเชื่อมต่อบทเรียน ในเรื่องที่ยาว ๆ หรือทำกิจกรรมต่อเนื่องยาวนานได้ การศึกษาในชั้นเรียนไม่เน้นกระบวนการที่ทำให้นักเรียนได้พัฒนาด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ตลอดจนโอกาสที่จะให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในเหตุการณ์จริงในชีวิตประจำวันในเรื่องต่าง ๆ (เพ็ญนี้ บุญอาษา, 2553) มีน้อยมาก เนื่องจากครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องรูปแบบของการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนสุขศึกษาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนวิชาสุขศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จึงได้ศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะใฝ่หาความรู้เพื่อแก้ปัญหาและรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในกลุ่มผู้เรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาแสวงหาความรู้ ได้คิด แก้ปัญหาด้วยตนเองปรึกษาและอภิปรายร่วมกันเป็นกลุ่ม มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้และทำให้ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้โดยการรู้และเข้าใจความสามารถ ความคิดความรู้ของตนเอง สามารถที่จะควบคุมกำกับตนเอง ให้นำความรู้ความสามารถเหล่านั้นตลอดจนแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะในการแก้ปัญหา ความสามารถทางการถ่ายโอนการเรียนรู้ ความสามารถทางการรู้คิด เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะการแก้ปัญหาทางสุขภาพไปใช้ได้ดีในชีวิตประจำวันต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดโจทย์ปัญหา/ปัญหาการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีลักษณะและองค์ประกอบอย่างไร
2. ผลของการใช้รูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้
 - 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในเมตาคอกนิชันของนักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับนักเรียนที่ได้รับการสอนสุขศึกษาแบบปกติแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
 - 2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในเมตาคอกนิชันของนักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับนักเรียนที่ได้รับการสอนสุขศึกษาแบบปกติหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาที่พัฒนาขึ้นในประเด็นต่อไปนี้
 - 2.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และ

ความสามารถในเมตาคอกนิชันของนักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับนักเรียนที่ได้รับการสอนสุขศึกษาแบบปกติ

2.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในเมตาคอกนิชันก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ คือ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเรียนการสอนสุขศึกษาในด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักเรียนและสภาพปัญหาการสอนของผู้สอนสุขศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ศึกษาข้อมูลของวิชาสุขศึกษาที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดและขอบเขตในการวิจัย

1.2 การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนา

รูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชันสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนำสาระสำคัญของทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชันสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

1.3 นำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการสร้างจัดทำเป็นรูปแบบการเรียนการสอนฉบับร่าง เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพต่อไป

1.4 สร้างเอกสารประกอบรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้ที่ให้นำรูปแบบไปใช้สามารถทำความเข้าใจในองค์ประกอบของรูปแบบและรายละเอียดของการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการสอนได้ เอกสารนี้ ประกอบด้วย คู่มือการใช้รูปแบบการเรียนการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเอกสารสำหรับให้ครูผู้สอน ที่ใช้รูปแบบการเรียนการสอนได้ทราบถึงแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบ

1.5 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและเอกสารประกอบรูปแบบการเรียนการสอน โดยนำรูปแบบการเรียนการสอนและเอกสารประกอบรูปแบบการเรียนการสอน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะ จากนั้นนำข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข รูปแบบและเอกสารประกอบรูปแบบให้สมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสุขศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดำเนินการสร้างโดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหัวข้อเรื่องต่าง ๆ ที่ได้ใช้เป็นเนื้อหาในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 60 ข้อ แล้วนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้อง

ระหว่างคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ลักษณะการใช้คำถาม ตัวเลือก ตัวลวง และความถูกต้องด้านภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความยาก (P) ค่าอำนาจจำแนก (r) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าความยากตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มีค่าความยากตั้งแต่ .25-.78 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .26 ขึ้นไป มีค่าอำนาจจำแนก .29-.88 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 มาใช้คัดเลือกข้อสอบที่สมบูรณ์ จำนวน 30 ข้อ

2.2 แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา ดำเนินการสร้างโดยศึกษาเอกสาร ตำรา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา กำหนดกรอบตัวแปร สร้างนิยามปฏิบัติการ กรอบตัวแปรที่ต้องการประเมิน ประกอบด้วย การระบุปัญหา การระบุสาเหตุของปัญหา การเสนอวิธีการแก้ปัญหา การตรวจสอบผล สร้างแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก นำแบบวัดที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ชุดเดิมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ลักษณะการใช้คำถาม ตัวเลือก ตัวลวง และความถูกต้องด้านภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบวัดไปทดลองใช้กับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความยาก (P) ค่าอำนาจจำแนก (r) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าความยากตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มีค่าความยาก ตั้งแต่ .20-.75 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .26 ขึ้นไป มีค่าอำนาจจำแนก .27-.73 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 มาใช้คัดเลือกข้อสอบที่สมบูรณ์ จำนวน 40 ข้อ

2.3 แบบวัดความสามารถในเมตาคอกนิชัน ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสามารถในเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของยุทธการ สิบแก้ว (2551) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผ่านการทดลองและคัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพแล้ว มีค่าพารามิเตอร์ความชันร่วมของข้อคำถาม α อยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 5.94 และค่าพารามิเตอร์ Threshold ของแต่ละรายการคำตอบ เป็นค่าที่เรียงลำดับ $\beta_3 > \beta_2 > \beta_1$ และกระจายครอบคลุมช่วงของ (θ) ได้พอสมควร แสดงว่าผู้ที่มีความสามารถ (θ) ในระดับสูง จึงจะมีโอกาสที่จะตอบได้คะแนนสูงและค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.736 มาใช้จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอน ดำเนินการเป็น 3 ระยะดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 1,284 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 ห้องเรียน โดยดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอนตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 12 โรง ได้โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 437 คน มีจำนวน 11 ห้องเรียน เหตุที่เลือกโรงเรียนบัวขาวเพราะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ด้านเครื่องคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายภายในโรงเรียน มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบกับแต่ละห้องเรียนมีการจัดให้นักเรียนในแต่ละห้องมีการคลุกกันระหว่างนักเรียน ที่เรียนระดับเก่ง ปานกลาง และอ่อน

3.2.2 สุ่มห้องเรียน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากนักเรียนทั้งหมด 11 ห้องเรียน คือ มัธยมศึกษาปีที่ 3/1–3/11 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนแต่ละห้องเป็น Cluster การสุ่มเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.2.2.1 ผู้วิจัยทำการสุ่มด้วยวิธีจับสลาก ห้องเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 ที่มีอยู่ 11 ห้องเรียน มา 2 ห้องเรียน

3.2.2.2 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับสลากห้องเรียน เพื่อกำหนดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ระยะที่ 1 ก่อนการทดลอง จะทดสอบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยแบบ ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา แบบวัดความสามารถใน เมตาคอกนิชัน นำผลการทดสอบก่อนเรียน มาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบ ค่าที (t-test) เพื่อต้องการทราบว่านักเรียนทั้งสองกลุ่ม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถด้าน เมตาคอกนิชัน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันหรือไม่

ระยะที่ 2 ระหว่างดำเนินการทดลองนักเรียนทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองได้เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ ใช้เวลา 20 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 หลังการทดลองทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา แบบวัดความสามารถในเมตาคอกนิชันและแบบบันทึกการเรียนรู้เพื่อวัดความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยดำเนินการทดสอบนักเรียนทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมดังนี้

3.1) ทดสอบหลังเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา แบบวัดความสามารถในเมตาคอกนิชัน และแบบวัดความสามารถในการถ่ายโอนความรู้

3.2) นำค่าเฉลี่ยผลการทดสอบหลังเรียนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในเมตาคอกนิชัน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ ANCOVA โดยการควบคุมความรู้พื้นฐานของนักเรียน

3.3) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังเรียนของกลุ่มทดลองในด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในเมตาคอกนิชัน โดยใช้สถิติค่าที (dependent t-test)

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม เท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1.1) ที่มาและความสำคัญ 1.2) ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน 1.3) หลักการ 1.4) จุดมุ่งหมาย 1.5) กระบวนการเรียนการสอน และ 1.6) การวัดและประเมินผล

2. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 2.1) ขั้นการนำเสนอปัญหาและให้ความรู้เกี่ยวกับเมตาคอกนิชัน 2.2) ขั้นวิเคราะห์และวางแผนแก้ปัญหา 2.3) ขั้นกำกับตนเองในการศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์องค์ความรู้ 2.4) ขั้นนำเสนอและประเมิน และ 2.5) ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ รายละเอียดดังภาพประกอบที่ 1

รูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน

ที่มาและความสำคัญของรูปแบบการเรียนการสอน

การจัดการเรียนรู้สุขศึกษาในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จัดโดยเน้นครูเป็นสำคัญ ทำให้นักเรียนมองไม่เห็นปัญหาหรือแนวทางการนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน โดยขาดการวางแผนและกำกับตนเองในการแก้ปัญหาให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนขาดการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของตนเองว่าเพียงพอหรือไม่อย่างไร ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ออกมาเพื่อต้องการให้นักเรียนมีทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา ทักษะในด้านเมตาคอกนิชัน การถ่ายโอนการเรียนรู้ และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาดังกล่าว โดยการใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและเป็นกลุ่มย่อย มีการวางแผน สืบค้นหาความรู้ด้วยตนเอง อภิปราย พุดคุยหาหรือเพื่อการทำงานให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการทำงานกับผู้อื่น เรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนให้นักเรียนตระหนักถึงการนำความรู้ที่ได้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

เป็นแนวคิดของกระบวนการสร้างความรู้ใหม่บนพื้นฐานของความรู้เดิมที่มีอยู่ในตัวเอง ซึ่งเชื่อว่านักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้เมื่อมีการลงมือกระทำค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมกับการเกิดมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ

2. แนวคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา

เป็นความสามารถทางสมองด้านการคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่มีเพื่อหาคำตอบในเรื่องที่อยากรู้หรือสงสัยให้เกิดความกระจ่างอย่างถูกต้องเหมาะสม แสวงหาความรู้ และประยุกต์มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหามีการตัดสินใจ ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

3. แนวคิด เมตาคอกนิชัน

เป็นกระบวนการรู้คิดเป็นกลไกในการบริหารจัดการและควบคุมการเรียนรู้ของบุคคล รวมทั้งเป็นความสามารถในการใช้กลไกในการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

หลักการ

- 1) ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้ปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นในการกระตุ้นให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ โดยผ่านการสืบเสาะหาความรู้และเรียนด้วยการค้นพบด้วยตนเองและจากการทำงานเป็นกลุ่ม ด้วยวิธีการต่างๆ จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย แล้วนำความรู้ที่ค้นมาเล่าสู่กันฟังพร้อมทั้งร่วมกันอภิปราย ร่วมกันเรียนรู้ แล้วสรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา
- 2) ครูจะเป็นผู้แนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งการเรียนรู้หนึ่งของนักเรียน
- 3) นักเรียนจะเรียนรู้โดยมีการรู้และเข้าใจในความคิดของตนเอง สามารถแสดงออกถึงการรับรู้ ไตร่ตรอง มีการวางแผน กำกับควบคุม และตรวจสอบความคิดและการกระทำของตนเองได้
- 4) นักเรียนใช้ทักษะการคิดผสมผสานกับกระบวนการทางปัญญาเป็นความสามารถด้านการแก้ปัญหา โดยนักเรียนจะใช้ความรู้ ทักษะความเข้าใจเพื่อให้เห็นลักษณะโดยรวมของปัญหา
- 5) นักเรียนจะสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

จุดมุ่งหมาย

- 1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน
- 2) เพื่อพัฒนาความสามารถทางเมตาคอกนิชันของนักเรียน
- 3) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการถ่ายโอนการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กระบวนการเรียนการสอน

- 1) ชี้นำเสนอปัญหาและให้ความรู้เกี่ยวกับเมตาคอกนิชัน
- 2) ชี้นำวิเคราะห์และวางแผนแก้ปัญหา
- 3) ชี้นำกำกับตนเองในการศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์องค์ความรู้
- 4) ชี้นำเสนอและประเมิน และ
- 5) ชี้นำประยุกต์ใช้ความรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

- 1) ประเมินผลก่อนเรียน (วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความสามารถทางการแก้ปัญหาและความสามารถทางเมตาคอกนิชัน)
- 2) ประเมินผลระหว่างเรียน (การถามตอบ การร่วมกิจกรรมขณะเรียน ความตั้งใจในการทำงาน การอภิปราย การสืบค้นข้อมูลของนักเรียน) และผลการปฏิบัติงานในการค้นคว้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสรุปประเด็นความรู้เพื่อตอบปัญหา การนำเสนอและรายงานของกลุ่ม
- 3) ประเมินผลหลังเรียน (วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความสามารถทางการแก้ปัญหาและความสามารถเมตาคอกนิชัน)

ภาพที่ 1 รูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน

2. ผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น คือ

2.1) นักเรียนกลุ่มทดลอง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถทางในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเฝ้าติดตามชั้น หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 1-3

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เมื่อควบคุมตัวแปรร่วม

| แหล่ง ความแปรปรวน | ผลบวกกำลังสอง (SS) | องศาความเป็น อิสระ (df1) | ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS) | ค่าสถิติ (F) | Sig. |
|----------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------|------|
| ตัวแปรร่วม | 344.39 | 1 | 344.39 | 96.83** | .001 |
| ระหว่างกลุ่ม | 78.76 | 1 | 78.76 | 22.14 | .001 |
| ความคลาดเคลื่อน | 277.41 | 78 | 3.56 | | |
| รวม | 47294.00 | 81 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการขจัดอิทธิพลของคะแนนก่อนเรียนแล้วแสดงว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เมื่อควบคุมตัวแปรร่วม

| แหล่ง ความแปรปรวน | ผลบวกกำลังสอง (SS) | องศาความเป็น อิสระ (df1) | ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS) | ค่าสถิติ (F) | Sig. |
|----------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------|------|
| ตัวแปรร่วม | 400.15 | 1 | 400.15 | 75.50** | .001 |
| ระหว่างกลุ่ม | 124.09 | 1 | 124.09 | 23.41** | .001 |
| ความคลาดเคลื่อน | 413.40 | 78 | 5.30 | | |
| รวม | 81936.00 | 81 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการขจัดอิทธิพลของคะแนนก่อนเรียนแล้วแสดงว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีความสามารถในการแก้ปัญหาสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในเมตาคอกนิชันหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เมื่อควบคุมตัวแปรร่วม

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df1 | MS | F | Sig. |
|------------------|-----------|-----|--------|---------|------|
| ตัวแปรร่วม | 857.04 | 1 | 857.04 | 87.81** | .001 |
| ระหว่างกลุ่ม | 130.79 | 1 | 130.79 | 13.40 | .001 |
| ความคลาดเคลื่อน | 761.33 | 78 | 9.76 | | |
| รวม | 384020.00 | 81 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในเมตาคอกนิชันของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการขจัดอิทธิพลของคะแนนก่อนเรียนแล้ว แสดงว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีความสามารถในเมตาคอกนิชันสูงว่านักเรียนกลุ่มควบคุม

2.2) นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถทางในการแก้ปัญหา ความสามารถทางด้านเมตาคอกนิชัน หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 4-6

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง

| การเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มทดลอง | คะแนนเต็ม | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|----------------------------------|-----------|-----------|------|---------|------|
| ก่อนเรียน | 30 | 6.98 | 2.36 | 28.96** | .001 |
| หลังเรียน | 30 | 25.58 | 1.82 | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนรู้สุขศึกษาด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนเรียน เท่ากับ 6.98 และค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังเรียนเท่ากับ 25.58 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่านักเรียนกลุ่มทดลองหลังเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหา ก่อนและหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง

| ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนกลุ่มทดลอง | คะแนนเต็ม | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|--|-----------|-----------|------|---------|------|
| ก่อนเรียน | 40 | 24.58 | 1.91 | 24.75** | .001 |
| หลังเรียน | 40 | 33.08 | 2.04 | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนรู้สุขศึกษาด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหา ก่อนเรียน เท่ากับ 24.58 และค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียน เท่ากับ 33.08 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนดังกล่าว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่านักเรียนกลุ่มทดลองหลังเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาสูงกว่าก่อนเรียน

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในเมตาคอกนิชันก่อนและหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง

| ความสามารถในเมตาคอกนิชัน ของนักเรียนกลุ่มทดลอง | คะแนนเต็ม | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|---|-----------|-----------|------|---------|------|
| ก่อนเรียน | 90 | 60.70 | 3.94 | 15.04** | .001 |
| หลังเรียน | 90 | 70.53 | 3.30 | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในเมตาคอกนิชันของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนรู้สุขศึกษาด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย ของคะแนนก่อนเรียนด้านความสามารถในเมตาคอกนิชัน เท่ากับ 60.70 และค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในเมตาคอกนิชันหลังเรียน เท่ากับ 70.53 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่านักเรียนกลุ่มทดลองหลังเรียนมีคะแนนความสามารถในเมตาคอกนิชันสูงกว่าก่อนเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนการสอนสุขศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม เท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มทดลองและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบทุกประการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการเรียนการสอน มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน คือ ที่มาและความสำคัญ ทฤษฎี และแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย กระบวนการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล มีการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐาน ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จัดองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ได้นำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้สมบูรณ์ สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนของ ทิศนา ขัมมณี (2552) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบการเรียนการสอน ว่าเป็นแผนการดำเนินการสอนที่ได้รับการจัดเป็นระบบอย่างสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการเรียนรู้ที่รูปแบบนั้นยึดถือและได้รับการพิสูจน์ทดสอบว่ามีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายเฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอน ที่พัฒนาขึ้นนี้ 1) มี

วัตถุประสงค์เฉพาะ คือ ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาสุศึกษา และความสามารถทางเมตาคอกนิชัน 2) มีโอกาสสูงที่จะบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการพัฒนารูปแบบ 3) มีหลักการเรียนรู้ คือหลักการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับเมตาคอกนิชัน และแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้เรียนจะสร้างความรู้ด้วยตนเองจากการกำกับตนเองในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาแก้ปัญหา โดยมีครูทำหน้าที่เป็นหนึ่งในแหล่งเรียนรู้ ช่วยอำนวยความสะดวก กระตุ้นและให้การเสริมแรงด้วยการให้กำลังใจ พุดจาด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และให้คำชมเชยเมื่อผู้เรียนทำงานได้สำเร็จอย่างน่าพอใจ 4) มีเครื่องมือ ทรัพยากร รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก โดยผู้วิจัยสร้างเอกสารประกอบการเรียนการสอน ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้คำแนะนำในการใช้รูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าว

2. ผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น พบว่า

2.1) นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในด้านเมตาคอกนิชัน สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งนักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในด้านเมตาคอกนิชัน หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเรียน การสอนที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในด้านเมตาคอกนิชันของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี เฉลยสุข (2551) และสมหวัง อังสนุ (2554) ที่ได้สรุปว่ารูปแบบการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาสูงขึ้นได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรณิกัรคณานันท์ (2551) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กลยุทธ์เมตาคอกนิชันสามารถเพิ่มความสามารถด้านเมตาคอกนิชันของนักเรียนหลังเรียนให้สูงกว่าก่อนเรียนได้ ดังนั้น จึงส่งผลให้นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในด้านเมตาคอกนิชัน สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2) นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถทางในการแก้ปัญหา และความสามารถทางด้านเมตาคอกนิชัน หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการใช้รูปแบบการเรียนการสอนสุศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชันสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ สอดคล้องกับวาสนา กิมเทิ้ม (2553) ซึ่งได้สรุปว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหา ทักษะการเชื่อมโยงของนักเรียนกลุ่มทดลองหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับกิริติวิทย์ สุธรรมมา (2549) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า การสอนโดยใช้ยุทธวิธีการสอนแบบเมตาคอกนิชันสามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเมตาคอกนิชันของนักเรียนเพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนเรียน นอกจากนี้ภาวิณี คำซารี (2550) ยังได้เสนอไว้ว่า การเรียนตามแนวทางเมตาคอกนิชัน จะทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ดังนั้น จึงส่งผลให้นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถทางในการแก้ปัญหา และ

ความสามารถทางด้านเมตาคอกนิชัน หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน ครูจะต้องมีความเข้าใจเนื้อหาในแต่ละประเด็นที่จะมอบหมายงานให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนเข้าใจความเกี่ยวพันเชื่อมโยงของแต่ละประเด็นเหล่านั้น สิ่งสำคัญอีกประการ คือ ครูต้องการทำหน้าที่เป็นหนึ่งในแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเสริมแรงแก่นักเรียนตลอดทุกขั้นตอนของการเรียนรู้

1.2 การเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน ครูจะต้องสร้างสถานการณ์ที่ทำทนายเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการค้นคว้าหาความรู้มาแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ การสร้างปัญหาอาจเป็นปัญหาใหญ่ปัญหาเดียว ที่รวมทุกประเด็นที่ต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ หรือแต่ละประเด็นของการเรียนรู้ก็สร้างปัญหาขึ้นมาหลาย ๆ ตอนหรือหลาย ๆ เรื่องตามแต่ละประเด็นของปัญหาก็ได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอน ตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

2.2 ควรมีการทำวิจัยการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอน ตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีเมตาคอกนิชัน ในระดับชั้นอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ คณานันท์. (2551). การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจเมตาคอกนิชัน และเจตคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิริติวิทย์ สุธรรมมา. (2549). การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ภาษาไทยด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 6 ระหว่างการสอนโดยใช้ยุทธวิธีการสอน แบบเมตาคอกนิชันกับการสอนแบบปกติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดลฤดี มีสวน. (2550). ผลการสอนโดยใช้กลุ่มสืบสอบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสุขศึกษา และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขานูวิทยา อำเภอนวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ สาขาการศึกษาและการสอน (มัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทิตนา แคมณี. (2552). ศาสตร์การสอน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เพ็ญนี้ บุญอาษา. (2553). การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเรียนการสอนสุขศึกษา ด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนและสภาพปัญหา การสอนของผู้สอนสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์. กาฬสินธุ์: องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.
- ภาวิณี คำซารี. (2550). การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วนและทศนิยมและการคิดวิเคราะห์ ระหว่างวิธีเรียนแบบร่วมมือ เทคนิค STAD สอดแทรกเกมตาคอกนินจา วิธีเรียนตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ และวิธีเรียนตามคู่มือครู สสวท. ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุทธการ สืบแก้ว. (2551). การพัฒนาแบบวัดอภิปัญญา สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ สาขาการวัดและประเมินผล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา กิมเท็ง. (2553). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ที่มีต่อทักษะการแก้ปัญหาทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์และความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณินพนธ์สาขาการศึกษา และการสอน (มัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิศิษฐ์ อิศระดำรง. (2549). การศึกษาสภาพและความคาดหวังการจัดการเรียนการสอนสุขศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมหวัง อังสนุ. (2554). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีววิทยา เรื่อง ระบบหมุนเวียนเลือดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาวดี เฉลยสุข. (2551). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ สาขาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2545). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- โสภา สารเถื่อนแก้ว. (2549). การศึกษาผลการดำเนินงานและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของโรงเรียน ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- Cross, D. R. & Paris, S. G. (1988). Development and Instructional Analysis of Children's Metacognition and Reading Comprehension. *Journal of Education Psychology*. 80(2), 131-142.

ความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

FIRST-YEAR STUDENTS' SATISFACTION TOWARDS ACTIVITIES AT
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

รุ่งอรุณ พรเจริญ¹ นุชนารณ ผ่องพุฒิ² และทรงสิริ วิชิรานนท์³
Rungaroon Porncharoen¹ Nudchanard Pongput² and Songsiri Wichiranon³

^{1,2} อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรุงเทพมหานคร

³ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา จำแนกตามเพศ คณะที่ศึกษา และประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 9 คณะที่เข้าร่วมกิจกรรมปีการศึกษา 2557 จำนวน 355 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.84)
2. นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ต่างคณะกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ต่างคณะกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษาและด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความพึงพอใจที่มีต่อด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากรและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีความแตกต่างกัน
4. นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการ

จัดกิจกรรมนักศึกษาด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความพึงพอใจที่มีต่อด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากรและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีความแตกต่างกัน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and to compare first-year students' satisfaction towards activities at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in four aspects including process of student activities, officer/lecturer, facilities and quality of student activities according to gender, faculty of study and type of activities. The samples were 355 first-year students' at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in the academic year 2014 randomized by stratified sampling. A tool used for data collection was a five rating scale questionnaire containing 27 items with the reliability of .93. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance.

The findings revealed as follows:

1. First-year students' satisfaction towards activities at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in each and overall aspects was at a high level ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.84)
2. Male and female student was no different satisfaction towards activities at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in each and overall aspects.
3. First-year students' with different faculty of study were difference satisfaction towards activities at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in overall aspects at the level .05 of statistical significance. With regard to each aspect, students' with different faculty of study were difference satisfaction towards activities on process of student activities and quality of student activities at the level of .05 of statistical significance, but there were no different satisfaction towards activities with different faculty of study in the aspect of facilities and officer/lecturer.
4. First-year students' with different type of activities were difference satisfaction towards activities at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in overall aspects at the level .05 of statistical significance. With regard to each aspect, students' with different type of activities were difference satisfaction towards activities on quality of student activities at the level of .05 of statistical significance, but there were no different satisfaction towards activities with different type of activities in the aspect of process of student activities, facilities and officer/lecturer.

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ กิจกรรมนักศึกษา ความพึงพอใจของนักศึกษา

Keywords

Satisfaction, Student Activity, Students' Satisfaction

ความสำคัญของปัญหา

กองพัฒนานักศึกษาเป็นกลไกหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านปัญญา ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านร่างกายและจิตใจ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นการตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักศึกษา สร้างความพร้อมให้แก่นักศึกษาด้วยการส่งเสริมให้นักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายตามภารกิจและทิศทางของสถาบันอุดมศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมที่สร้างโอกาสให้นักศึกษาได้เสริมทักษะต่าง ๆ เช่น การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ฝึกความรับผิดชอบ ฝึกให้รู้จักบทบาทของการเป็นผู้นำที่ดี สามารถปฏิบัติตนในการเข้าร่วมสังคมได้อย่างถูกต้อง ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์และมีคุณค่ามากขึ้น (กังสดาร แต่งน้อย, 2555)

การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ผ่านมากองพัฒนานักศึกษาได้มีการจัดกิจกรรม 5 ประเภท คือ 1) กิจกรรมวิชาการและวิชาชีพ 2) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และรักษาสิ่งแวดล้อม 3) กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม 4) กิจกรรมกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ และ 5) กิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม แต่การจัดกิจกรรมที่ผ่านมา ขาดการวางแผนและกำหนดปฏิทินกิจกรรมร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักศึกษา การจัดกิจกรรมมีรูปแบบเดิม ๆ ไม่มีความหลากหลาย อันเป็นสาเหตุให้นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรมมีน้อย จึงทำให้การจัดกิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2557) ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่เก่งและดี มีจิตสำนึกและมีความคิดอย่างเป็นระบบ ใฝ่การเรียนรู้ มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย มีวินัยรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นอาหารต่อสังคม ตระหนักในคุณค่าทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น สุขภาพดีและมีความเป็นสากล แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 จึงกำหนดให้นักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาได้ต้องทำกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์ โดยให้มีการบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสมุดบันทึกกิจกรรม (Student Activity Passbook) เพื่อรวบรวมและบันทึกในใบระเบียนกิจกรรม (Student Activity Transcript) ควบคู่ไปกับใบระเบียนการศึกษาของฝ่ายวิชาการ (Academic Transcript)

เพื่อให้การจัดกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ผ่านมากในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ทั้ง 5 ประเภท เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแนวทางการจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในแต่ละด้านอยู่ระดับใด
2. นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่
3. นักศึกษาที่ศึกษาอยู่คณะที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่
4. นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา จำแนกตามเพศ คณะที่ศึกษา และประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 9 คณะ จำนวน 4,072 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้ง 9 คณะ ที่เข้าร่วมกิจกรรมปีการศึกษา 2557 จำนวน 355 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างตาราง Krejcie & Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ คณะที่กำลังศึกษาอยู่ ประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม และเหตุผลที่เข้าร่วมกิจกรรม และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา จำนวน 27 ข้อ กำหนดระดับความพึงพอใจเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน

คุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย สร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน เพื่อทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ข้อคำถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างโดยขอความอนุเคราะห์จากคณะต่าง ๆ โดยให้ฝ่ายวิชาการและวิจัยแจกแบบสอบถามไปยังอาจารย์ที่มีการสอนให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จากนั้นติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยการให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5-7 วัน ในการดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืน ผลการเก็บข้อมูลกลับคืนมาพบว่าสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งหมด 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58 จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรม นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามคณะที่ศึกษา และประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 61.01 ศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.42 การจัดอันดับประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วมทั้ง 5 ประเภท พบว่า ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการและวิชาชีพเป็นอันดับที่ 1 จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 อันดับที่ 2 ได้แก่ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และรักษาสิ่งแวดล้อม จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 23.37 อันดับที่ 3 ได้แก่ กิจกรรมกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61 อันดับที่ 4 ได้แก่ กิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 และอันดับที่ 5 ได้แก่ กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 9.58 และเมื่อพิจารณาถึงเหตุผลการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ส่วนใหญ่มีความสนใจการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.64

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรม นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาการจัดกิจกรรมแต่ละด้าน พบว่า การจัดกิจกรรมทุกด้านมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.81) รองลงมาได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.88) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.81) และด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.85) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรม นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 4 ด้าน

| รายละเอียด | \bar{X} | S. D. | แปลผล |
|---------------------------------|-----------|-------|-------|
| ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา | 3.82 | 0.85 | มาก |
| ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร | 3.96 | 0.88 | มาก |
| ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | 3.91 | 0.81 | มาก |
| ด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา | 4.00 | 0.81 | มาก |
| รวม | 3.92 | 0.84 | มาก |

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรม นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ คณะที่ศึกษา และประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม พบว่า

3.1 นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

3.2 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ต่างคณะกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ต่างคณะกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษาและด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากรและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

3.3 นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากรและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

| รายละเอียด | เพศชาย | | เพศหญิง | | t | p | แปลผล |
|---------------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-------|-------|------------|
| | \bar{X} | S. D. | \bar{X} | S. D. | | | |
| ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา | 3.79 | 0.01 | 3.85 | 0.51 | 1.812 | 0.202 | ไม่แตกต่าง |
| ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร | 3.95 | 0.72 | 3.97 | 0.01 | 1.770 | 0.401 | ไม่แตกต่าง |
| ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | 3.89 | 0.25 | 3.93 | 0.32 | 1.761 | 0.223 | ไม่แตกต่าง |
| ด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา | 3.96 | 0.00 | 4.04 | 0.04 | 2.015 | 0.152 | ไม่แตกต่าง |
| รวม | 3.89 | 0.24 | 3.94 | 0.22 | 1.675 | 0.162 | ไม่แตกต่าง |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามคณะที่ศึกษา

| รายละเอียด | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|---------------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|--------|
| ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา | ระหว่างกลุ่ม | 9.582 | 8 | 1.596 | 3.451 | .003* |
| | ภายในกลุ่ม | 165.275 | 310 | 0.451 | | |
| | รวม | 177.857 | 318 | | | |
| ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร | ระหว่างกลุ่ม | 2.572 | 8 | 0.682 | 0.678 | 0.352 |
| | ภายในกลุ่ม | 173.692 | 310 | 0.395 | | |
| | รวม | 176.264 | 318 | | | |
| ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | ระหว่างกลุ่ม | 4.068 | 8 | 0.572 | 1.331 | 0.024 |
| | ภายในกลุ่ม | 147.275 | 310 | 0.360 | | |
| | รวม | 151.343 | 318 | | | |
| ด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา | ระหว่างกลุ่ม | 12.073 | 8 | 3.585 | 4.285 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 139.293 | 310 | 0.740 | | |
| | รวม | 151.366 | 318 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 9.947 | 8 | 2.536 | 5.328 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 158.558 | 310 | 0.572 | | |
| | รวม | 168.505 | 318 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม

| รายละเอียด | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|---------------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา | ระหว่างกลุ่ม | 1.227 | 4 | 0.472 | 0.624 | .253 |
| | ภายในกลุ่ม | 192.571 | 314 | 0.526 | | |
| | รวม | 193.798 | 318 | | | |
| ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร | ระหว่างกลุ่ม | 3.602 | 4 | 0.820 | 2.472 | .062 |
| | ภายในกลุ่ม | 120.361 | 314 | 0.246 | | |
| | รวม | 123.963 | 318 | | | |
| ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | ระหว่างกลุ่ม | 8.256 | 4 | 1.582 | 6.306 | .001* |
| | ภายในกลุ่ม | 173.048 | 314 | 0.427 | | |
| | รวม | 181.304 | 318 | | | |
| ด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา | ระหว่างกลุ่ม | 11.407 | 4 | 2.501 | 5.273 | .004* |
| | ภายในกลุ่ม | 150.572 | 314 | 0.572 | | |
| | รวม | 161.979 | 318 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 13.163 | 4 | 3.582 | 7.241 | .000* |
| | ภายในกลุ่ม | 163.206 | 314 | 0.266 | | |
| | รวม | 176.369 | 318 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดกิจกรรมทุกด้านมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมนักศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) ซึ่งกระบวนการนี้ทำให้นักศึกษามีประสบการณ์และสามารถลงมือปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้ อีกทั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมแต่ละประเภทเพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครอบคลุมการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ การบำเพ็ญประโยชน์ การรักษาสีงแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม ตลอดจนกีฬาและนันทนาการ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเป็น บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และ

เสริมสร้างความเป็นคนเก่ง คนดีแก่นักศึกษา สอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2552) เรื่อง มาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาต้องเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมจะมีโอกาสได้รับการพัฒนาสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และคุณธรรมจริยธรรม โดยคาดหวังให้มีการพัฒนาอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ IT ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนักศึกษานั้น เพื่อพัฒนาเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมและรักษาไว้ซึ่งค่านิยมในตัวนักศึกษาทางด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และเอกลักษณ์อันดีงามของชาติ ส่งเสริมพลานามัยและพัฒนาบุคลิกภาพและที่สำคัญคือ การพัฒนาความสามารถของนักศึกษาที่ได้นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพและดำเนินชีวิตในสังคม และไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมต่อไป ทั้งนี้ เนื่องจากกิจกรรมที่จัดให้นักศึกษาเป็นกิจกรรมตรงกับความต้องการของนักศึกษารวมทั้งได้คำนึงถึงทักษะความรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะสังคม พัฒนาบุคลิกภาพ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมนอกเหนือจากการเรียน การสอนในชั้นเรียน ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และคณะดำเนินการขึ้น เพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครอบคลุมการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ การบำเพ็ญประโยชน์ การรักษาสีงแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกีฬาและนันทนาการ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเป็น บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเสริมสร้างความเป็นคนเก่งคนดีแก่นักศึกษา (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2557) สอดคล้องกับชัชณี กระจีทอง และคณะ (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรีต่อการให้บริการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นิสิตมีความคิดเห็นว่าการให้บริการมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อด้านการให้บริการอาคาร สถานที่สื่อและอุปกรณ์ และการให้บริการด้านกิจกรรมนิสิตอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันสังคมมีความทัดเทียมกันทั้งทุกเพศ จึงทำให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้และร่วมกันทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ส่งผลให้นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงที่ได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์ที่คล้ายกัน รวมถึงกิจกรรมจัดทำขึ้นไม่มีการจำกัดเพศ และสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาทั้งชายและหญิงที่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา ดังที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2557) มีนโยบายส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณลักษณะของบัณฑิตพึงประสงค์ (Ideal Graduates) สามารถมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะในการประกอบอาชีพ รู้จักใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีทักษะในการสื่อสาร มีวุฒิภาวะทางสังคม และมีทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยนักศึกษาสามารถเลือกกิจกรรมที่จะเข้าร่วมได้ สอดคล้องกับศิริภา จันทรแก้ว และคณะ (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมการประชุมเชียร์และรับน้องใหม่ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษา

ชายและนักศึกษาหญิงมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการประชุมเชียร์และรับน้องใหม่ของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับประยูร เทพพิทักษ์ศักดิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ต่างคณะกัน พบว่ามีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ต่างคณะกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษาและด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากรและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากนักศึกษาที่สังกัดแต่ละคณะมีการเรียนกับคณาจารย์คนละกลุ่มกัน และอยู่กับคนละวิทยาเขตจึงส่งผลให้เวลาการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะจัดตามวิทยาเขตทำให้นักศึกษาที่ศึกษาอยู่วิทยาเขตมีความพึงพอใจมากกว่านักศึกษาที่อยู่ต่างวิทยาเขต สอดคล้องกับชชนี กระจับทอง และคณะ (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรีต่อการให้บริการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่ศึกษาในหลักสูตรวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิสิตที่ศึกษาในหลักสูตรวิชาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านอาคารสถานที่สื่อและอุปกรณ์และการให้บริการด้านกิจกรรมนิสิตไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทที่ต่างกัน พบว่ามีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากรและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมมีส่วนช่วยให้นักศึกษาได้แสดงความสามารถตัดสินใจ การทำงาน การปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพ และรู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในสังคม ซึ่งนับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษา เพื่อให้มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานของนิสิตนักศึกษาเมื่อจบการศึกษาในอนาคต ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่ามีความต้องการทางกายภาพเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน และความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social need) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกัน

ไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วย สอดคล้องกับพรพิมพ์ สารักษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่าง ๆ มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ควรมีการอำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาอย่างทั่วถึง ชัดเจน แม่นอนและรวดเร็ว ซึ่งการจัดกิจกรรมที่จัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดได้

1.2 ด้านเจ้าหน้าที่/วิทยากร ควรมีการปรับปรุง เช่น เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว อบอุ่น การบรรยายของวิทยากรควรทำให้เนื้อหาสาระของกิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อประสบการณ์ในการใช้ชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น สำหรับเจ้าหน้าที่ควรมีการบริการด้วยความสุภาพและด้วยไมตรีจิต มีความเสมอภาคเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ เช่น ป้าย/สัญลักษณ์ ที่แสดงจุดจัดกิจกรรมหรือให้บริการอย่างชัดเจน ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และเอกสาร สื่อประกอบการจัดกิจกรรมควรสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมต่อกิจกรรมที่จัด

1.4 ด้านคุณภาพของกิจกรรมนักศึกษา ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประสบการณ์ในการใช้ชีวิตในสังคม หรือส่งเสริมให้รู้จักการทำงานเป็นทีมร่วมกัน สามารถนำความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปปรับใช้ร่วมกับการศึกษาหรือในชีวิตประจำวันได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกระดับชั้น

2.2 ควรศึกษารูปแบบและลักษณะการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกิจกรรมด้านต่าง ๆ กับตัวแปรอิสระที่เป็นปัญหาทางสังคม เช่น ความรุนแรงของสังคม เทคโนโลยีในปัจจุบัน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ให้การสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มา ณ ที่นี้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552**. ลงวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2552.
- กังสดาร แดงน้อย. (2555). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา. **วารสารวิจัยและพัฒนา**. 4(1), 51-59.
- ซัชนี กระป๋องทอง และคณะ. (2555). ความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรีต่อการให้บริการของคณะ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 6(3), 15-26.
- ประยูร เทพพิทักษ์ศักดิ์. (2557). ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 8(3), 200-214.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.
- พรพิมพ์ สารักษ์. (2556). **การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปริญญาโทพนธ์หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2557). **คู่มือกิจกรรมเสริมหลักสูตร สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2557**. กรุงเทพฯ: กองพัฒนา นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ศิริภา จันทร์เกื้อ และคณะ. (2556). ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมการประชุมเชียร์ และรับน้องใหม่ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. **วารสารศิลปศาสตร์**. 5(2), 72-86.

ภาพสะท้อนสังคมไทยจากภาพนิทรรศการ “พรรรก” โดย ชฤต ภูศิริ

THE REFLECTION OF THAI SOCIETY OF THE PHOTOGRAPHS FROM THE "BIZARRE
LAND" EXHIBITION BY CHARIT PUSIRI

วิรยา ตาสว่าง และทิพยภรณ์ รักษา
Virayar Tasawang and Tipphayaporn Ruksa

หลักสูตรภาษาเพื่อการสร้างสรรค์งานสื่อสิ่งพิมพ์ สาขาวิชาภาษาเพื่อการสร้างสรรค์งานสื่อสิ่งพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ภาพสะท้อนสังคมไทยจากภาพนิทรรศการ “พรรรก” โดย ชฤต ภูศิริ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ภาพสะท้อนสังคมที่ปรากฏใน ภาพถ่ายของ ชฤต ภูศิริ โดยศึกษาจากภาพถ่ายนิทรรศการชุด “พรรรก” จากทั้งหมดจำนวน 15 ภาพ โดยใช้แนวคิด ภาพสะท้อนสังคมไทย เพื่อศึกษาการสื่อสารความหมายด้วยภาพ

ผลการวิเคราะห์ภาพสะท้อนสังคมไทยที่ปรากฏในภาพถ่ายสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ภาพสะท้อนสังคมไทยด้านวัฒนธรรม ภาพสะท้อนสังคมไทยด้านเพศ ภาพสะท้อนสังคมไทย ด้านการศึกษา และภาพสะท้อนสังคมไทยด้านเศรษฐกิจ ส่วนภาพสะท้อนด้านค่านิยมสังคมไทยที่ ปรากฏในภาพถ่ายสามารถแบ่งได้ 7 แบบ ได้แก่ ค่านิยมความหรูหรา ค่านิยมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ค่านิยมขาดระเบียบวินัย ค่านิยมความมั่งคั่ง ค่านิยมปัจเจกบุคคล ค่านิยมตัวใครตัวมัน ค่านิยมระบบ อาวุโส องค์ประกอบภาพที่ปรากฏในภาพถ่าย ส่วนใหญ่เป็นเรื่องราวของคนในสังคมที่เกิดขึ้นใน ชีวิตประจำวัน เน้นการสื่อสารความหมายการแสดงท่าทางของบุคคลในภาพ ฉากและองค์ประกอบ เป็นเรื่องที่พบเห็นได้ทั่วไป

ข้อค้นพบที่น่าสนใจในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ปรากฏในภาพถ่ายส่วนใหญ่คือ เด็ก ผู้หญิง และคนชรา เพราะถูกละเลยการให้ความสำคัญ บุคคลเหล่านี้จึงได้รับผลกระทบจากการ กระทำที่สะท้อนใจจากผู้ที่มีสถานภาพเหนือกว่า ภาพถ่ายจากนิทรรศการชุดนี้ นอกจากจะสื่อสาร ความหมายในเรื่องภาพสะท้อนและค่านิยมแล้ว ยังสื่อสารความหมายทางอารมณ์ เพราะสะท้อนให้ เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ผ่านมุมมองเสียดสีโครงสร้างความเป็นจริงที่คนในสังคมไทยละเลย

ABSTRACT

The research titled “The Reflection of Thai Society of the Photographs from the "Bizarre Land" Exhibition by Charit Pusiri” was a qualitative research aimed to analyze the social reflection depicted in photographs of Charit Pusiri by reviewing 15 photographs from the "Bizarre Land" Exhibition by using the concept of Thai society reflection to study communication through photographs.

The result of Thai society reflection appeared in these photographs could be categorized into 4 aspects as follow: cultural aspect, gender aspect, education aspect and economic aspect. While the Thai society value reflection appeared in these photographs could be divided into 7 types namely luxury values, generosity values, lacking of discipline values, wealth values, Individual values, “every man for himself” values and seniority system values. Most of the composition was about the story of people in society that occur in everyday life focusing on meaning of gesture of the person in the picture however scenes and composition were seen in general.

The interesting finding of this research was that the person who appeared in most photographs was child, women and elderly person. Because of being neglect, they were affected by the critically acclaimed action of the superior. Photographs from this exhibition, were not only communicate on reflection and values, but it also conveyed the emotional meaning because of reflecting the problems that occurred in Thai society through a sarcastic perspective of the real structure that people in society had neglected.

คำสำคัญ

ภาพสะท้อน สังคมไทย การสื่อความหมายภาพถ่าย

Keywords

The Reflection, Thai Society, The Communication of the Photographs

ความสำคัญของปัญหา

ลักษณะของสังคมไทยเป็นระบบที่ครอบคลุมสังคมทั้งในส่วนของโครงสร้าง อันประกอบด้วย ความหลากหลายของชนชั้น คนรวย คนชั้นกลาง คนจนและคนด้อยโอกาส การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นไปอย่างรวดเร็ว จนมีผลกระทบต่อสังคม การมองปัญหาสังคมต้องมองปัญหาทั้งภายในประเทศ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามกระแสโลก ต้องเข้าใจโลกและเข้าใจกลไกความเป็นไปภายในประเทศ ให้ถ่องแท้ (สุวรรณดี คำมั่น, 2551)

ภาพถ่ายเป็นสิ่งบอกเล่าเรื่องราวของสังคม ความสำคัญของการถ่ายภาพที่ นิพนธ์ ศุขปรีดี (2537) มองว่าภาพถ่ายมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันอย่างยิ่ง เพราะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ สื่อสารเพื่อแสดงอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เช่นเดียวกับ ณรงค์ สมพงษ์ (2536) กล่าวว่าภาพถ่ายเป็น ภาษาสากลให้ความหมายในตัวเอง ภาพถ่ายจึงเป็นสื่อที่ทำให้สามารถเข้าใจเรื่องราวได้อย่างรวดเร็ว

นิทรรศการงานเดี่ยวของ ชุตต ภูศิริ “พรรภก” ครั้งที่ 3 จัดแสดงเมื่อวันที่ 9 เมษายน – 30 พฤษภาคม 2558 เพื่อนำเสนอผลงานภาพถ่ายจำลองสถานการณ์และเหตุการณ์สำคัญจากวิถีชีวิต ภาพสะท้อนที่เกิดขึ้นในสังคมไทยจำนวน 15 ภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาพสะท้อนและการสื่อ ความหมายของภาพถ่ายจากนิทรรศการ โดย ชุตต ภูศิริ ช่างภาพอิสระที่ได้รับการตอบรับจากกระแส

โลกสังคมออนไลน์ โดยมีผู้เข้าชมเว็บไซต์จำนวน 770,928 ครั้ง และแชร์ผ่านแอปพลิเคชันเฟซบุ๊กจำนวน 119,000 ครั้ง (ไทยรัฐออนไลน์, 2558)

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ภาพสะท้อนสังคมไทยผ่านภาพถ่ายนิทรรศการ มีภาพสะท้อนกี่ด้าน อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาภาพสะท้อนสังคมไทยจากภาพถ่ายนิทรรศการ “พรรรก” โดย ชฤต ภูศิริ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นสำรวจและรวบรวมข้อมูลภาพถ่ายจากนิทรรศการของ ชฤต ภูศิริ
2. ขั้นศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย
 - 2.1 แนวคิดภาพสะท้อนสังคมไทย
 - 2.2 แนวคิดองค์ประกอบในการถ่ายภาพ
 - 2.3 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 วิเคราะห์ภาพสะท้อนและค่านิยมจากภาพถ่าย
4. ขั้นสรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ภาพถ่ายนิทรรศการเดี่ยวครั้งที่ 3 “พรรรก” โดย ชฤต ภูศิริ จำนวน 15 ภาพ โดยใช้แนวคิดภาพสะท้อนสังคมที่มีอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น 4 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาพสะท้อนสังคมไทยด้านวัฒนธรรม ปรากฏในภาพจำนวน 5 ภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 เอาหูไปนา เอาตาไปไร่ หมายเลข 1 Blind Eyes No.1



ภาพที่ 2 เดินทางโดยสวัสดิภาพ – Bon Voyage



ภาพที่ 3 กุลสตรี - Lady



ภาพที่ 4 ภาพที่ผลิผลาม - Premature



ภาพที่ 5 กวางไกลในกะลา...-Nomo phobia

ในส่วนของสังคมและวัฒนธรรม การศึกษาสังคมและวัฒนธรรมความหมายโดยกว้าง ๆ คือ สังคมหมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันและมีการกระทำระหว่างกัน ส่วน วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตที่มีลักษณะร่วมกันของกลุ่มคน โดยคำว่า “สังคม” จะเน้นที่มวลรวมขององค์ประกอบซึ่งเป็นตัวคนในขณะที่คำว่า “วัฒนธรรม” เน้นที่กฎเกณฑ์ แบบแผนของคนในกลุ่มที่อยู่ร่วมกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศิลปศาสตร์, 2548)

(Levin, 1979 อ้างถึงใน ยุบลวรรณ ต้นเจียรรัตน์, 2557) ให้ความหมายรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยจำแนกการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็น 3 แบบ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติ (Revolution)
2. การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Trends)
3. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน (Everyday Change)

จากกรอบแนวคิดการศึกษาภาพสะท้อนด้านวัฒนธรรมสังคมไทยที่ปรากฏในภาพถ่ายทั้ง 5 ภาพพบว่า รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของคนในสังคม การสื่อสารความหมายด้านภาพสะท้อนทางวัฒนธรรมที่ถูกถ่ายทอดผ่านองค์ประกอบของภาพ ทั้งฉากหลังที่เป็นห้องเรียน กระดานดำที่เขียนคำกลอนสุภาพจิตสอนหญิง บ้านที่อยู่ใกล้อุบัติเหตุ หรือสถานที่สำคัญในกรุงเทพมหานคร ล้วนแล้วแต่เป็นเหตุการณ์ที่พบเจอได้ทั่วไป แต่การสื่อสารความหมายผ่าน “คน”

ในภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะของเด็กสาวในชุดนักเรียนที่มีกิริยา ท่าทางที่เกินตัว ผู้คนบนท้องถนน ที่วุ่นวาย หรือ หญิงสาวที่ก้มหน้ามองแต่โทรศัพท์มือถือ นอกจากนี้ การตั้งชื่อภาพมีการเลือกใช้ สุภาษิตไทย หรือคำเฉพาะที่มีความหมายสำคัญต่อสังคมไทยในอดีต เช่น เอาหูไปนา เอาตาไปไร่, กุสสตรี เป็นต้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2535) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรม กล่าวคือ ความเจริญงอกงาม ซึ่งเป็นผลจากกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับ มนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ จำแนกออกเป็น 3 ด้านคือ จิตใจ สังคม และวัตถุ มีการสั่งสม สืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่ก่อให้เกิดความเป็น รูปธรรมและนามธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดด้านวัฒนธรรมไทยกับภาพสะท้อนที่ปรากฏใน ภาพถ่ายชุดนี้ จึงเป็นภาพสะท้อนวัฒนธรรมรูปแบบใหม่ของวิถีชีวิตของคนในสังคม ที่เป็นแบบ แผนการประเพณีปฏิบัติและแสดงออก จนเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบัน

1.2 ภาพสะท้อนสังคมไทยด้านเพศ ปรากฏในภาพจำนวน 3 ภาพ ดังนี้



ภาพที่ 6 ผลีผลาม – Premature



ภาพที่ 7 พระเอกตัวจริง - Soap Opera



ภาพที่ 8 รวมเลือดเนื้อเชื้อชาติไทย - ThailandOnly

ในอดีต ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมยังคงเป็นตัวกำหนดวิถีชีวิต และมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่แบ่งแยกอย่างชัดเจน การปฏิบัติตนของผู้ชายให้เน้นที่ความเป็นสุภาพบุรุษและ ความมีคุณธรรมประจำใจ ควรปกป้องฝ่ายหญิงมากกว่าการไปทำร้ายร่างกาย สำหรับผู้หญิงไทยควร ต้อง “รักนวลสงวนตัว” สิ่งที่สังคมไทยต้องการในเชิงอุดมคติ ก็คือ “การผลิตมโนทัศน์เกี่ยวกับผู้หญิงไทย

ที่ดี เพื่อเป็น “กุลสตรี” มีคุณสมบัติเป็นแม่บ้านแม่เรือนและไม่รู้เดียงสาเรื่องเพศ” (กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย, 2551)

จากการวิเคราะห์ทั้ง 3 ภาพ พบว่า ภาพสะท้อนด้านเพศที่ปรากฏไม่เป็นไปตามรูปแบบเพศวิถีที่ถูกกำหนดโดยบรรทัดฐานของสังคมไทยแบบดั้งเดิม เช่น ภาพที่ 6 ผลิตลาม – Premature เด็กสาวและเด็กชายในเครื่องแบบนักเรียน แสดงออกด้วยท่าทาง กิริยา ที่สื่อถึงอารมณ์ทางเพศ ประกอบกับฉากของห้องเรียน กระดานดำเขียนบทสุภาชิตสอนหญิงของสุนทรภู่ ภาพสะท้อนด้านเพศที่เด่นชัด เห็นได้จากการตั้งชื่อภาพ ผลิตลาม ซึ่งมีการสื่อสารความหมายในด้านตรงกันข้ามกับเนื้อความที่ปรากฏในบทกลอนบนกระดานดำว่า อย่าชิงสุกก่อนห่าม

ภาพที่ 7 พระเอกตัวจริง - Soap Opera การสื่อสารความหมายของภาพ สะท้อนถึงวิธีการปฏิบัติตัวของเพศชายต่อเพศหญิง การใช้ท่าทางที่แสดงถึงอำนาจที่เหนือกว่า ตามแนวคิดผู้ชายเป็นใหญ่ในสังคมไทย วิลาสินี พิพิธกุล และกิตติ กันภัย (2546) นำเสนอว่า ความคิด ความเชื่อที่มีอยู่ในสังคมที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศ ส่งผลให้ผู้หญิงอยู่ภายใต้อำนาจของผู้ชายตลอดมาจนกลายเป็นเรื่องปกติและถูกมองข้ามไปว่า มีความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันอยู่ในสังคม

จากบรรทัดฐานของสังคมแนวคิดชายเป็นใหญ่ จึงนำไปสู่ความรุนแรงที่เกิดขึ้นระหว่างเพศชายกับเพศหญิง จนกลายเป็นเรื่องปกติของสังคมไทย อีกทั้งการตั้งชื่อภาพ พระเอกตัวจริง - Soap Opera ที่หมายถึง ละครน้ำเน่า สื่อความหมายขัดแย้ง เสียดสี การแสดงออกถึงความรุนแรงระหว่างเพศวิถีกลายเป็นเรื่องปกติของสังคมไทย ถูกสื่อสารความหมายผ่านวาทกรรมที่ถูกผลิตซ้ำแล้วซ้ำเล่า

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญญา คล้ายสิงโต (2554) ที่ศึกษาโครงสร้างการพาดหัวข่าวของหนังสือพิมพ์ไทย พบว่า หนังสือพิมพ์นำเสนอความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้หญิง ผ่านรูปแบบโครงสร้างพาดหัวข่าวที่สะท้อนว่า เพศหญิงไม่เหมาะสมกับความรุนแรง การวางบทบาทของผู้หญิงในรูปแบบดังกล่าว ส่งผลให้ผู้หญิงตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้ชาย พาดหัวข่าวอาชญากรรมได้ตอกย้ำว่า สาเหตุที่ทำให้ผู้ชายกระทำความรุนแรงต่อผู้หญิงเป็นสิ่งที่สังคมรับรู้โดยปริยายว่า มีพื้นฐานมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมในสังคม

ในภาพที่ 8 รวมเลือดเนื้อเชื้อชาติไทย – Thailand Only องค์กรประกอบภายในภาพประกอบด้วย รถโดยสารประจำทางมีพระสงฆ์ ผู้หญิง และผู้หญิงตั้งครรภ์ ถัดมาเป็นผู้ชายสามคนนั่งอยู่ที่นั่ง มีผู้หญิงสวมชุดนักเรียนนั่งหลับอยู่ มีผู้ชายสองคน แสดงท่าทางคุกคามและใช้เครื่องมือสื่อสารถ่ายรูปหรือวิดีโอ รถแท็กซี่มีผู้โดยสารเป็นผู้หญิง คนขับแท็กซี่กำลังมองผู้โดยสารผู้หญิงจากกระจกมองหลังด้วยท่าทางไม่น่าไว้วางใจ รถจักรยานยนต์ซ้อนสี่เป็นพ่อแม่วัยรุ่น และลูกน้อยสองคน

การสื่อสารความหมายภาพสะท้อนด้านเพศในภาพนี้ เป็นไปในทางตรงกันข้ามกับบทบาทหน้าที่ของเพศวิถีตามบรรทัดฐานของสังคมไทย ในเรื่องของการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทของเพศสภาพที่สังคมไทยกำหนด ผู้ชายไม่เสียสละที่นั่งให้ผู้หญิงหรือแม้กระทั่งผู้หญิงตั้งครรภ์ การมองผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ หรือการไม่ทำหน้าที่แม่ที่ดี การสื่อสารภาพสะท้อนด้านเพศในภาพรวม ผ่านการแสดงออกถึงสถานภาพและบทบาททางเพศวิถีที่เปลี่ยนแปลง

สอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีจันทร์ พันธพานิช (2534) ที่กล่าวถึง สถานภาพและบทบาทไว้วางใจว่า บทบาทคือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่า บุคคลที่อยู่ในสภาพนั้นควรจะประพฤติปฏิบัติ เช่น บทบาทของแม่ก็คือทำหน้าที่เลี้ยงลูกให้เป็นคนดี เป็นต้น ดังนั้น บทบาทจึงคู่กับสถานภาพ สถานภาพจึงเป็นตัว

บงบอกถึงสถานะ ตำแหน่งของบุคคล ให้ดำเนินไปตามบรรทัดฐานของสังคม โดยมีการวัดค่าความดีงาม และความเหมาะสม ตามค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 ภาพสะท้อนสังคมไทยด้านการศึกษา ปรากฏในภาพจำนวน 2 ภาพ ดังนี้



ภาพที่ 9 สปช.ป.1 – Extracurricular



ภาพที่ 10 โจ้งครึม – Blatant

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาสังคมให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคม การศึกษาสร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ มีความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวัย (ยุบลวรรณ ต้นเกียรติรัตน์, 2557)

ผลการวิเคราะห์ภาพ พบว่า ทั้งสองภาพใช้เด็กชายเป็นตัวแทน ใส่ชุดเครื่องแบบนักเรียน องค์ประกอบของภาพมีสื่อลามกอนาจารอยู่ด้านหลัง การตั้งชื่อของภาพ โดยใช้ชื่อว่า สปช.ป.1 – Extracurricular และโจ้งครึม – Blatant เป็นการสื่อสารภาพสะท้อนที่เสียดสีกับระบอบการศึกษาของเมืองไทย ที่มองว่าเรื่องเพศเป็นเรื่องน่าอาย สังคมไทยเป็นสังคมปิดในเรื่องเพศ และถูกปลูกฝังผ่านวัฒนธรรมที่ส่งต่อกันมารุ่นต่อรุ่น

กระบวนการเรียนการสอนที่กระทรวงศึกษาธิการจัดนั้น มิได้สอนสาระของเพศศึกษาอย่างที่ควรจะเป็น มุ่งควบคุม ‘กำหนด’ และคุม ‘กำเนิด’ ภายใต้กรอบ ‘วัฒนธรรมไทย’ ทำให้การเรียนการสอนมีแต่เนื้อหาที่มุ่ง ‘สั่งสอน’ และ ‘ห้ามปราม’ เนื่องจากความเชื่อว่า การสอนเพศศึกษาตรงไปตรงมา คือ ‘การชี้โพรงให้กระรอก’ หรือ ‘การสอนให้มีเพศสัมพันธ์’ (องค์การแพธ, 2550)

ภาพสะท้อนทางด้านการศึกษาที่ปรากฏออกมาในภาพ จึงย้อนแย้งจากทัศนคติที่ว่าเรื่องเพศเป็นเรื่องสกปรก เป็นเรื่องไม่ควรพูด เยาวชนยุคปัจจุบันเหมือนเดินทางอยู่ระหว่างโลกสองโลก คือโลกที่ยังสอนเรื่องเพศแบบจารีต และโลกที่สัมผัสจากโฆษณาและสื่อบันเทิงเรีงรมย์ที่เร่งกระตุ้นให้แสดงและเสพเรื่องเพศอย่างเต็มที่ (กฤตยา อาชวนิจกุล และพิศรา แซ่ก้วย, 2551)

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนตรนภา พรหมมาและคณะ (2556) พบว่า สถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการสอนเพศศึกษา ให้ความรู้และเฝ้าระวังพฤติกรรมเสี่ยงในวัยรุ่นอย่างเหมาะสม และผลการศึกษาของอุทัยวรรณ โคกตาทอง และเกษณี โคกตาทอง (2554) พบว่า ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนเพศศึกษาและการป้องกันการตั้งครรภ์ของนักเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะ

ช่วยสร้างเจตคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมในเรื่องเพศได้อย่างมาก นักเรียนควรได้รับการฝึกทักษะที่ถูกต้องในเรื่องเพศ

1.4 ภาพสะท้อนสังคมไทยด้านเศรษฐกิจ ปรากฏในภาพจำนวน 1 ภาพ ดังนี้



ภาพที่ 11 รวมเลือดเนื้อเชื้อชาติไทย - Thailand Only

ภาพสะท้อนด้านเศรษฐกิจของสังคมไทยที่ปรากฏในภาพเป็นการสื่อสารความหมาย ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในเมืองหลวงยุคปัจจุบัน ที่มีความหลากหลายทางด้านชนชั้น โดยส่วนใหญ่เป็นคนชั้นล่างและคนชั้นกลาง จากการย้ายถิ่นฐานตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ การดำเนินชีวิตประจำวันยังคงใช้บริการขนส่งสาธารณะ องค์ประกอบของภาพสื่อสารให้เห็นถึงการใช้ชีวิตของกลุ่มคนที่ไร้ระเบียบ อันเกิดจากความหลากหลายของคนในสังคมเมืองหลวง

ภาพสะท้อนด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคมไทย จำนวนกลุ่มคนของสังคมมีมากในสังคมเมืองหลวง โครงสร้างชนชั้นทางสังคมในเมืองหลวงและค่านิยมของคนเมืองหลวงนั้น จะเน้นหนักเรื่องอำนาจและความมั่งคั่งมากกว่าชาวชนบท มีความต้องการยกระดับตัวเองจากชั้นสังคมเดิมไปสู่ชั้นที่สูงกว่าโดยอาศัยปัจจัยหลายประการ (รัชนิกร เศรษฐโร, 2532)

ลักษณะสังคมเมืองตามที่ พทยา สายหู (2534) ได้กล่าวไว้ คือ สังคมเมืองจัดว่าเป็นสังคมที่มีความซับซ้อน เป็นศูนย์กลางทางความเจริญและความเสื่อมรวมอยู่ด้วย เมืองจึงเป็นสถานที่ตั้งถิ่นฐานอันหนาแน่นด้วยประชากร และเป็นที่ยอมรับของคนที่มีความแตกต่างทางพื้นเพ กรุงเทพมหานครคือพื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น จากการเคลื่อนย้ายไปประกอบอาชีพและความเจริญที่กระจุกตัวอยู่ร่วมกัน ทำให้กรุงเทพฯ ประกอบไปด้วยชนชั้นทางสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีชา คุวินทร์พันธุ์ (2548) พบว่า การจัดระเบียบช่วงชั้นทางสังคมของกรุงเทพมหานครแบ่งได้เป็น 3 ช่วงชั้น คือ ร้อยละ 50.8 ของประชากรในกรุงเทพมหานครเป็นคนชั้นล่าง ร้อยละ 38.6 เป็นคนชั้นกลาง และร้อยละ 10.6 เป็นคนชั้นสูง

2. การวิเคราะห์ค่านิยมสังคมไทย

2.1 ค่านิยมความทรูทร่า ปรากฏในภาพจำนวน 2 ภาพ ดังนี้



ภาพที่ 12 สิ่งประดับ – Object



ภาพที่ 13 ตกกระป๋อง – Abandoned

ค่านิยมความหรูหราสะท้อนผ่านสายพันธุ์ของแมวที่ถูกคนตีค่ามากกว่าการเป็นแค่สัตว์เลี้ยง ภาพของแมวที่วางเคียงคู่สิ่งของเครื่องใช้ที่ดูหรูหรา และการเปรียบเทียบคุณค่าระหว่างแมวสองสายพันธุ์ อีกทั้งการตั้งชื่อภาพ ก็เป็นการสะท้อนค่านิยมความหรูหราของผู้คนได้เป็นอย่างดี

2.2 ค่านิยมขาดระเบียบวินัย ปรากฏในภาพจำนวน 2 ภาพ ดังนี้



ภาพที่ 14 เดินทางโดยสวัสดิภาพ - Bon Voyage



ภาพที่ 15 รวมเลือดเนื้อเชื้อชาติไทย - Thailand Only

ค่านิยมขาดระเบียบวินัย สะท้อนผ่านภาพถ่ายทั้งสองภาพอย่างเด่นชัด จากภาพรวมในเรื่องของการไม่เคารพกฎจราจร ซึ่งถือเป็นกฎหมาย เป็นกติกาของการอยู่ร่วมกันในสังคม การขาดระเบียบวินัยเกิดจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันที่ส่งผลเสียต่อผู้อื่นและสังคม

2.3 ค่านิยมความมั่งคั่ง ปรากฏในภาพจำนวน 1 ภาพ ดังนี้ ภาพเอาหูไปนา เอาตาไปไร่ หมายเลข 2 Blind Eyes No.2



ภาพที่ 16 เอาหูไปนา เอาตาไปไร่ หมายเลข 2 Blind Eyes No.2

ภาพถ่ายได้สะท้อนค่านิยมความมั่งคั่ง การใช้ชีวิตแบบเน้นวัตถุนิยม ตั้งแต่เรื่องของการแต่งกายของตัวแบบ สะท้อนถึงรูปแบบการใช้ชีวิตที่ต้องมีหน้ามีตาในสังคม ทำให้ผู้คนพยายามสร้างเปลือกนอกของตนให้ดูดี เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

2.4 ค่านิยมตัวใครตัวมัน ปรากฏในภาพจำนวน 1 ภาพคือ รวมเลือดเนื้อเชื้อชาติไทย - Thailand Only



ภาพที่ 17 รวมเลือดเนื้อเชื้อชาติไทย - Thailand Only

ภาพสะท้อนค่านิยมตัวใครตัวมันเป็นองค์ประกอบภาพบนถนนเส้นหนึ่ง เป็นภาพการดำเนินชีวิตของใครของมัน ไม่มีใครสนใจใคร คนมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น สะท้อนภาพค่านิยมของคนไทยได้อย่างชัดเจน เพราะสามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน

การสะท้อนค่านิยมไทยแบบตรงข้ามหรือเสียดสี ผลการศึกษา พบว่า

2.5 ค่านิยมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปรากฏในภาพจำนวน 3 ภาพคือ



ภาพที่ 18 เอาหูไปนาเอาตาไปไร่หมายเลข 1 Blind Eyes



ภาพที่ 19 ใจดำ – ใจใจ -Choices



ภาพที่ 20 รวมเลือดเนื้อเชื้อชาติไทย - Thailand Only

สังคมไทยปัจจุบันมีพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงการเล็งน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ ไม่ช่วยเหลือหรือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากภาพหญิงสาวที่เมินเฉยต่ออุบัติเหตุใกล้ตัว หญิงสาวที่มีร่มแต่เพิกเฉยต่อคนแก่ และภาพความวุ่นวายบนท้องถนนที่ไม่มีใครสนใจใคร

2.6 ค่านิยมระบบอาวุโส ปรากฏในภาพจำนวน 1 ภาพคือ ของ – มีค่า...Priceless



ภาพที่ 21 ของ-มีค่า...Priceless

จากภาพตัวแบบเป็นคนชรา ยืนเปียกฝนอยู่หน้าร้านเครื่องขายเครื่องประดับ ก็กับการตั้งชื่อภาพ ของมีค่า กับภาษาอังกฤษที่ความหมายขัดแย้งกันกับค่านิยมอาวุโสแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญและให้ความเคารพนับถือผู้ที่มีอายุมากกว่า แต่สังคมไทยปัจจุบันปล่อยปละละเลย ไม่เห็นความสำคัญ

2.7 ค่านิยมปัจเจกบุคคล ปรากฏในภาพจำนวน 1 ภาพคือ ความใฝ่ฝัน... - Mom's Dream



ภาพที่ 22 ความใฝ่ฝัน... - Mom's Dream

จากภาพสะท้อนความหมายค่านิยมปัจเจกบุคคลแบบเสียดสี ตัวแบบเป็นแม่และลูก อยู่ในฉากที่มีของเล่น เสื้อผ้าราคาแพง และการตั้งชื่อที่มีความขัดแย้ง คนไทยเป็นตัวของตัวเอง แต่กลับยึดยึดยึดความไฝ่ฝันของตนให้กับลูก ไม่ยอมให้ลูกได้มีความคิดและชีวิตเป็นของตนเอง

จะเห็นได้ว่า ค่านิยมในสังคมไทยที่ถูกสะท้อนผ่านภาพถ่ายนั้น เป็นค่านิยมในทางลบและค่านิยมที่ผิดแต่แสดงออกในความหมายของการเสียดสี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชญานิศร์ กุศลตันมณีพร และคณะ (2555) พบว่า ในส่วนของสถานการณ์ของค่านิยมไทย สามารถจำแนกสถานการณ์ของค่านิยมไทยในปัจจุบันได้แก่ 1. ค่านิยมหลงลืมนิยมปัญหาท้องถิ่นและยึดถือวัฒนธรรมตะวันตก 2. ค่านิยมรักสนุก นิยมความสะดวกสบาย 3. ค่านิยมหลงใหล ยึดติดวัตถุนิยม หลงลืมนิยมชีวิตกับธรรมชาติ ซึ่งโดยรวมเป็นค่านิยมด้านลบแทบทั้งสิ้น

อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ภาพถ่ายส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมในเชิงลบของคนไทยที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน การพัฒนาอยู่เพียงขั้นของการพัฒนาแค່ภายนอก คือความเจริญของวัตถุ หากแต่ภาพสะท้อนและค่านิยมผ่านภาพถ่ายนั้น กลับเป็นความเสื่อมถอยภายในจิตใจของผู้คนในสังคม

การพัฒนาค่านิยมของสังคมไทย จึงเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เพื่อสะท้อนค่านิยมอันดีงามแบบดั้งเดิมให้กลับมาสู่สังคมไทย สอดคล้องกับ ชญานิศร์ กุศลตันมณีพร และคณะ (2555) ได้ทำการสรุปแนวทางการพัฒนาค่านิยมของสังคมไทยโดยเริ่มจากการกำหนดค่านิยมร่วมก่อนว่าค่านิยมใดเป็น ค่านิยมที่พึงปรารถนาของสังคมไทย จากนั้นควรมีปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวตั้งแต่วัยระดับบุคคลระดับ ครอบครัว แล้วขยายให้เป็นระดับสังคมในที่สุด

นอกจากนี้ อีกข้อค้นพบที่น่าสนใจ ได้แก่ บุคคลที่เป็นแบบในภาพถ่ายคือ เด็ก ผู้หญิง และคนชรา ในสังคมไทยที่ผ่านมามีถูกนำเสนอภาพการถูกระงับโดยตลอด จึงถูกสังคมมองข้ามและสังคมไทยกำลังปลูกฝังให้มองความผิดแปลกนั้นให้กลายเป็นเรื่องปกติสามัญ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราโมทย์ ประสาทกุล, ศุภติศา ชวนวันและกาญจนา เทียนลาย (2555) พบว่า คนไทยรุ่นใหม่กำลังซึมซับเอาความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตในแนวทุนนิยมและบริโภคนิยม คนรุ่นใหม่อาจเปลี่ยนค่านิยมที่มองว่า ผู้สูงอายุที่เคยเป็นเหมือนการแสดงความกตัญญู กตเวทีกกลายเป็นภาระของลูกหลาน ผู้สูงอายุกลายเป็นภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพและการแพทย์และสาธารณสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติ ทวีสิทธิ์ (2556) พบว่า สถิติทั่วประเทศในช่วงปี 2556 มีผู้หญิงและเด็ก (ส่วนใหญ่เป็นเด็กหญิง) วันละประมาณ 87 ราย ภาพความรุนแรงต่อผู้หญิงในสังคมไทยในระดับโลก ปี 2556 UN Women ระบุว่าประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 36 ในจำนวน 75 ประเทศที่มีการทำความรุนแรงทางกายต่อผู้หญิงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาภาพสะท้อนของสังคมไทย เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การสื่อความหมายของการสื่อสารจากสื่อประเภทต่าง ๆ
2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยภาพถ่ายของศิลปินท่านอื่น หรือนิทรรศการอื่นมาวิเคราะห์การสื่อความหมายภาพสะท้อนสังคม เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุล และพริสรา แซ่ก้วย. (2551). การควบคุมเรื่องเซ็กซ์กับเพศวิถีที่เปลี่ยนไป.
ประชากรและสังคม 2551: มิติ ‘เพศ’ ในประชากรและสังคม. นครปฐม: ประชากรและสังคม.
 คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2535). **ความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ:
 cursa.com
- ชญาณีศร กุรัตนมณีพร และคณะ. (2555). **การเสริมสร้างค่านิยม: การทบทวนองค์ความรู้และ
 แนวทางการวิจัยด้านค่านิยมไทยในอนาคต**. สืบค้นจาก
http://www.culture.go.th/culture_th/research_attachfile/research_attachfile_20161003121414.pdf
- ณรงค์ สมพงษ์. (2536). **หลักการถ่ายรูป**. นครปฐม: ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ไทยรัฐ ออนไลน์. (2558). **เจ็บจี๊ด! แอร์กระจาย ภาพถ่ายเสียดสีสังคมที่คนไทยต้องดู**.
 [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : <http://www.thairath.co.th/content/491653> (วันที่ค้นข้อมูล :
 2 มีนาคม 2559).
- นิพนธ์ สุขปรืด. (2537). **เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาพนิ่งและภาพยนตร์**.
 พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตรนภา พรหมมา และคณะ. (2556). ปัจจัยคาดทำนายความตั้งใจมีเพศสัมพันธ์ก่อนสมรสของ
 นักศึกษาชายชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัย. **วารสารนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยพะเยา**. 6(2), 48.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล, ศุทธิดา ชนวนัน และกาญจนา เทียนลาย. (2555). **ประชากรชายขอบและ
 ความเป็นธรรมในสังคมไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- ปรีชา คุวินทร์พันธุ์. (2548). **การจัดช่วงชั้นทางสังคมของกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พัทยา สายหู. (2534). **ลักษณะของชุมชนในสังคมไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ญภา คล้ายสิงโต. (2554). **โครงสร้างवादหัวชาวอาชญากรรมในหนังสือพิมพ์ไทย : ภาพสะท้อน
 อุดมการณ์ทางเพศสภาพในสังคมไทย**. **วารสารภาษาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล**.
 30(2), 34.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2548). **เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและพฤติกรรมการศึกษา**.
 พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุบลวรรณ ต้นเถียรรัตน์. (2557). **มนุษย์กับสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 15. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัชนิกร เศรษฐ์. (2532). **โครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.
- วิลาสณี พิพิธกุล และ กิตติ กันภัย. (2546). **เพศและการสื่อสารในสังคมไทย**. คณะนิเทศศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีจันทร์ พันธพานิช. (2534). **การวิเคราะห์ตัวละครผู้หญิงในนวนิยายของ ว.วินิจฉัยกุล**.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สุชาดา ทวีสิทธิ์. (2556). **สถานะของงานวิจัยด้านความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในประเทศไทย. จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก**
<http://www.newsletter.ipsr.mahidol.ac.th/index.php/component/content/article/102-popdev-april-may-2015/279-popdev-february-march-2015-04.html>
- สุวรรณณี คำมัน. (2551). **สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวโน้มบริบทการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกและสังคมไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ด้านสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.**
- องค์การแพธ (PATH). (2550). **แนวทางการจัดการเรียนรู้เพศศึกษารอบด้านในสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทเออร์เจนท์แอนด์แคว จำกัด.**
- อุทัยวรรณ โคกตาทอง และเกษณี โคกตาทอง. (2554). **รายงานการวิจัย การสำรวจความคิดเห็นของเยาวชนต่อพฤติกรรมทางเพศของเด็กและเยาวชนในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.**

บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษา
ในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

THE ROLE OF PARENTS IN PROMOTING READING CULTURE TO PRIMARY STUDENTS IN
CENTRAL REGION OF THAILAND FOR BUILDING LIFELONG LEARNING SKILLS

ศศินันท์ เศรษฐวัฒน์บดี¹ ชยพล ใจสูงเนิน² และมนตรี ชินสมบุญ³
Sasinan setthawatbodee¹ Chayaphon chaisungnoen² and Montree Chinsomboon³

- ¹ หลักสูตรสาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
- ² หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
- ³ หลักสูตรสาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) เพื่อศึกษาปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ 4) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาของผู้ปกครองที่มีในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และอาชีพแตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาของ

ผู้ปกครองที่มีในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา แตกต่างที่แตกต่างกัน มีปัญหาในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the role of parents in promoting reading culture to primary students in central region of Thailand for building lifelong learning skills: 2) to study parents' problems in promoting reading culture for building lifelong learning skills to primary student in central region of Thailand: 3) to compare the role of parents in promoting reading culture for building lifelong learning skills to primary student in central region of Thailand by using personal characteristics: gender, level of education and occupation. 4) to compare problem of parents in promoting reading culture for building lifelong learning skills to primary student in central region of Thailand by using personal characteristics: gender, level of education and occupation. The sample size was determined by using Krejcie & Morgan Table and getting 384 samples with a multi-stage random sampling. Questionnaires were used for collecting data. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results showed that: 1) the overall role of parents in promoting culture of reading to primary school students in central region of Thailand for building lifelong learning skills was in moderate level. 2) The overall problem of parents in promoting the culture of reading to primary school students in central region of Thailand for building lifelong learning skills was in moderate level. 3) In comparing role of parents in promoting culture of reading to primary school students in central region of Thailand for building lifelong learning skills was in moderate level by using personal characteristics; genders, levels of education and occupation found that overall data has statistical significant difference at the 0.05 level. 4) In problem of parents in promoting reading culture to primary school students in central region of Thailand for building lifelong learning skills by using personal characteristics; gender, levels of education and occupation found that overall data has statistical significant difference at the 0.05 level.

คำสำคัญ

การอ่าน วัฒนธรรมส่งเสริมการอ่าน นักเรียนชั้นประถมศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ปกครอง

Keywords

Reading, Promote Reading Culture, Primary Student, Lifelong Learning, Parents

ความสำคัญของปัญหา

การอ่านนับว่าเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทักษะทางภาษา และเป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดในการเรียนรู้ทั้งปวง ไม่ว่าจะเรียนรู้ในห้องเรียน หรือนอกห้องเรียน เรียนรู้ด้วยตนเองจากการค้นคว้า (บันลือ พุกกะวัน และณริตรา พุกกะวัน, 2556) ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับเด็กเป็นอย่างดี เพราะการอ่านเป็นการเปิดโลกทัศน์ของเด็กให้กว้างขึ้น เมื่อเด็กอ่านหนังสือออก เด็กก็สามารถวิเคราะห์ความหมาย โจทย์ทางคณิตศาสตร์ อ่านหนังสืออ่านตำราอ่านคู่มือ ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ (อัจฉรา ประดิษฐ์, 2550) การอ่านหนังสือ จะช่วยทำให้เกิดความสำเร็จในการดำรงชีวิต เพราะการอ่านถือว่าเป็นรากฐานของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตแทบทุกคนล้วนแต่ตระหนักถึงความสำคัญของการอ่าน เพราะการอ่านเป็นการพัฒนาชีวิต ผิกสมองให้คิดเฉียบคมมากขึ้น ทำให้รู้ทันโลก ทันคน รู้จักตนเอง การอ่านสามารถสร้างคนให้มีลักษณะหรือบุคลิกของการเป็นคนที่คิดกว้าง คิดลึกซึ้ง คิดรอบคอบ เพื่อสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองและสังคม การอ่านเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กนักเรียนเพราะเด็กนักเรียนต้องอ่านหนังสือด้วยความเข้าใจเพื่อจะเข้าใจวิชาต่าง ๆ ทั้งหมด ความเข้าใจก็เป็นส่วนที่สำคัญของการเรียนรู้ การทำให้นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาอ่านหนังสือได้ตั้งแต่เริ่มต้น เป็นวิธีการที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากเด็กที่อ่านหนังสือไม่ออก หรืออ่านไม่ได้ตั้งแต่ในระดับประถมศึกษาจะส่งผลต่อการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ และพัฒนาทักษะอื่นได้ยากจะทำให้เด็กล้าหลังตามคนอื่นไม่ทัน เพราะเมื่อเด็กอ่านไม่ออก จะส่งผลให้เด็กเขียนไม่ได้ วิเคราะห์ไม่เป็น และส่งผลเสียต่อการเรียนในวิชาอื่น ๆ นอกจากนี้ยังทำให้เด็กขาดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในขณะที่สถิติการอ่านของคนไทยในปัจจุบันยังน้อยมาก จากการสำรวจการอ่านของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี 2549 ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วเด็กอ่านหนังสือรวม 360 บรรทัดต่อวัน ต่อคน หรือ 17 หน้าต่อคน หรือ 9 เล่มต่อเดือน ต่อคน เนื่องจากเด็กส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการเล่นคอมพิวเตอร์ การดูโทรทัศน์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2551) พบว่า เด็กไทยไม่อ่านหนังสือ แต่ชื่นชอบ การคุยโทรศัพท์ การเล่นอินเทอร์เน็ต ซึ่งสื่อเหล่านี้ใช้ความพยายามน้อยกว่าการอ่านหนังสือแต่รับรู้ผลได้เร็วกว่า จากการสำรวจการอ่านหนังสือของประชากร พ.ศ. 2554 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพบว่า คนไทยอายุตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีอัตราการอ่านหนังสือร้อยละ 68.6 ผู้ชายมีอัตราการอ่านหนังสือสูงกว่าผู้หญิงเล็กน้อย (ร้อยละ 68.8 และ 68.4 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบกับการสำรวจที่ผ่านมา พบว่า อัตราการอ่านหนังสือเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปี 2551 ทั้งผู้ชายและผู้หญิง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554) ซึ่งทำให้ผลการสำรวจของ World Economic Forum – WEF ในรายงาน The Global Competitiveness Report 2013-2014 พบว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับคุณภาพการศึกษาต่ำกว่าประเทศในกลุ่มอาเซียน และจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment หรือ PISA) ซึ่งโครงการประเมินผลการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ได้ทำการสำรวจว่าระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ได้เตรียมเยาวชนของประเทศให้พร้อมสำหรับการใช้ชีวิตและการมีส่วนร่วมใน

สังคมในอนาคตเพียงพอหรือไม่ โดย PISA เน้นการประเมินสมรรถนะของนักเรียนวัย 15 ปี ที่จะใช้ความรู้และทักษะเพื่อเผชิญกับโลกในชีวิตจริงมากกว่าการเรียนรู้ตามหลักสูตรในโรงเรียน ในด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งผลการประเมินด้านการอ่านของประเทศไทยพบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยการอ่าน 441 คะแนน ซึ่งจากผลการประเมินคะแนนยังต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของ OECD และถูกจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับนักเรียนจากเซอร์เบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซิลี คอสตาริกา โรมานี และบัลแกเรีย สสวท. (2557) และสาเหตุที่ทำให้ผลการทดสอบ PISA ของไทยตกต่ำ คือ 1) ทักษะความสามารถในการอ่านและการเขียน (ภาษาไทย) อยู่ในระดับต่ำ 2) การเรียนการสอนจริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนไม่สามารถพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน 3) รูปแบบข้อสอบของ PISA แตกต่างจากข้อสอบที่นักเรียนเคยทดสอบ 4) นักเรียน ครู ผู้บริหาร และสังคมส่วนใหญ่ ยังไม่รู้จักร PISA (ธงชัย ชิวปรีชา, 2557)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ องค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skill) หรือเรียกย่อ ๆ ว่าเครือข่าย P21 เห็นความจำเป็นที่เด็กและเยาวชนจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตจึงได้พัฒนา วิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น ที่เรียกว่า ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R และ 4C ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์ (Arithmetic) 4C ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือ (Collaboration) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อสารและเทคโนโลยี (วิจารณ์ พานิช, 2554) ดังนั้นนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการอ่านถือเป็นทักษะที่สำคัญเพราะจะทำให้เด็กมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาทางวิชาการ เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปเปิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถแก้ไขปัญหา สามารถคิดสร้างสรรค์ และติดต่อสื่อสารกับคนอื่นได้ จะเห็นได้ว่าการอ่านมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาล่าเรียนทุกระดับ เพราะการเรียนนอกจากเรียนในห้องเรียนแล้วยังต้องจำเป็นที่จะแสวงหาความรู้นอกห้องเรียน ต้องรู้จักอ่านด้วยตนเองจากสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น การอ่านถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพในการเรียนรู้ของเด็ก หากปล่อยปละละเลยไม่มีการพัฒนาแก้ไขในแนวทางที่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรก ก็ยากที่จะพัฒนาเด็กให้ก้าวเดินต่อไปอย่างมีคุณภาพได้

การส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้เกิดขึ้นกับเด็ก ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ที่สำคัญที่สุด คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด (Epstein and Others, 1997) เพราะเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์กับเด็กมากที่สุด พ่อแม่ ผู้ปกครองมีบทบาทที่สำคัญในการเลี้ยงดูเด็ก อาจกล่าวได้ว่า พ่อแม่ เป็นเสมือนครูคนแรกของลูกเพราะจะต้องอบรมสั่งสอนลูกทุกวันและทุกเวลาเพื่อให้ลูกเป็นคนดี มีพฤติกรรมที่ดี ในเรื่องของการอ่านก็เช่นเดียวกันพ่อแม่จะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริม และฝึกฝนให้ลูกเกิดนิสัยรักการอ่าน คือต้องฝึกให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน มีวัฒนธรรมการอ่าน ถ้าเด็กไม่มีนิสัยรักการอ่านที่ยั่งยืน ไม่รู้จักเลือกสิ่งที่อ่าน ไม่เห็นความสำคัญของการอ่าน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเด็ก และคุณภาพการศึกษาของประเทศในอนาคต

พ่อแม่ ผู้ปกครอง อาจเป็นอุปสรรคในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับเด็ก เพราะมาตรฐานทางพฤติกรรมที่พ่อแม่ หรือผู้ปกครองที่แสดงออกมีผลต่อการกระทำของเด็ก หากต้องการ

ให้เกิดวัฒนธรรมการอ่านขึ้นกับเด็กหรือบุตรหลาน พ่อแม่ผู้ปกครองต้องแสดงตนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กเพราะการอ่านไม่ใช่ทักษะนิสัยที่จะเกิดขึ้นมาได้เองตามธรรมชาติ หรือเกิดขึ้นได้เองเหมือนทักษะอื่น ๆ ไม่ใช่พรสวรรค์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล แต่วัฒนธรรมการอ่านจะเกิดขึ้นได้เพราะการส่งเสริมและการปลูกฝังจนให้เกิดเป็นนิสัย ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีการรณรงค์จากภาครัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมการอ่าน และมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้ ประชาชนรักการอ่านอย่างจริงจัง และเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 มีมติคณะรัฐมนตรีให้การส่งเสริมการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ โดยกำหนดให้วันที่ 2 เมษายนของทุกปีเป็นวันรักการอ่าน และในปี 2552-2561 เป็นทศวรรษแห่งการอ่านของประเทศ

ปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถอ่านและเขียนได้อาจมาจากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุสำคัญมักมาจากปัญหาด้านครอบครัว เกิดจากการที่พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ไม่เอาใจใส่ เรื่องการอ่าน พ่อแม่ ผู้ปกครองอยากให้เด็กมีวัฒนธรรมในการอ่าน จึงพยายามเคี่ยวเข็ญให้อ่านหนังสือ เพราะพ่อแม่ ผู้ปกครองเห็นว่าถ้าทำให้ลูกอ่านหนังสือได้ จะทำให้ลูกทำคะแนน หรือทำข้อสอบได้ การกระทำดังกล่าวจึงทำให้เด็กเกิดความเบื่อหน่ายในการอ่านหนังสือ จะอ่านหนังสือเฉพาะตอนสอบ หรือตอนที่พ่อแม่ ผู้ปกครองให้อ่านเท่านั้น ดังนั้นวัฒนธรรมการอ่านจึงไม่เกิดขึ้น และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตก็จะไม่เกิดขึ้นกับเด็ก วัฒนธรรมจะเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้ของมนุษย์ ซึ่งเกิดการถ่ายทอดและเรียนรู้จากกันโดยไม่รู้ตัว ในลักษณะของการซึมซับจนทำให้สิ่งนั้นดำรงอยู่ได้กลายเป็นวัฒนธรรม วัฒนธรรมการอ่านสำหรับเด็กเป็นสิ่งที่แสดงความ ถึงความโดดเด่น หรือการมีเอกลักษณ์ประจำตัว การมีอุปนิสัยใจคอ ความรู้สึกนึกคิดตลอดจนการ แสดงออกที่เห็นความสำคัญของการอ่าน ดังนั้นวัฒนธรรมการอ่านจะเกิดขึ้นได้ต้องมีผลมาจากครอบครัว สังคม สภาพแวดล้อมที่ดีที่ส่งเสริมการอ่านให้กับเด็ก แต่ในปัจจุบันการอ่าน และการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านสำหรับเด็กนักเรียนนั้นเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการโดยจะมีการบูรณาการในชั้นเรียน ในช่วงการสอนซึ่งไม่ใช่หลักประกันว่าจะเกิดวัฒนธรรมการอ่าน ขึ้นเพราะกิจกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างครูกับนักเรียนเพราะฉะนั้น วัฒนธรรมการอ่านยากที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (อรศรี รามวิทยาพงศ์, 2556) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการสร้างนิสัยรักการอ่านและสร้างให้เด็กมีวัฒนธรรมการอ่านนั้น ควรสร้างและปลูกฝังตั้งแต่ยังเป็นเด็ก และปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดเป็นนิสัยที่หยั่งลึกในพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเกิดเป็นวัฒนธรรมการอ่านที่ยั่งยืนขึ้นในประเทศไทย และบุคคลที่มีความสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมอ่านคือ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เพราะมาตรฐานทางพฤติกรรมที่พ่อแม่ ผู้ปกครองที่แสดงออกให้เห็นเป็นตัวอย่างจะมีอิทธิพลต่อตัวเด็กเป็นอย่างมาก ประกอบกับ “ครอบครัว เป็นสถาบันที่เล็กที่สุด แต่มีบทบาทที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน เพราะเสียงที่ลูกได้ยิน กับอ้อมกอดที่อบอุ่นจากพ่อแม่ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ลูกพึงจะได้รับ ดังนั้น ครอบครัว จึงเป็นสถาบันแรกที่จะก้าวเข้าไปถึงในเรื่องของการปลูกฝังนิสัยรักการอ่านให้แก่เด็ก ๆ บุคคลในครอบครัวไม่ว่าจะเป็น พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ล้วนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ลูกหลานรักการอ่านโดยเริ่มต้นจากการอ่านหนังสือสำหรับเด็กหรือหนังสือนิทาน ให้เด็กฟัง เพราะหนังสือเหล่านี้มีถ้อยคำและจังหวะที่ไพเราะ อ่อนหวาน นุ่มนวล และมีภาพประกอบสีสันทนสวยงามเป็นสิ่ง กระตุ้นความสนใจเด็กได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญครอบครัวจะต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้สัมผัสกับการอ่านอยู่เสมอ ๆ ในชีวิตประจำวัน พ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่างการอ่านที่ดี แล้วเด็กจะซึมซับนิสัยรักการอ่านตั้งแต่เด็ก” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึง

ต้องการศึกษาบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการอ่านให้กับเด็กเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้ปกครองมีบทบาท และมีปัญหาในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. เพื่อศึกษาปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาของผู้ปกครองที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ผู้ปกครอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลาง จำนวน 967,938 คน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556).

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลาง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มจำนวน 384 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตอนที่ 3 ปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้กับผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.94 ซึ่งนับว่ามีคุณภาพสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยให้มหาวิทยาลัยออกจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 384 ชุด แต่เมื่อมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ความถี่ ร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครอง ส่วนบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบบทบาท และปัญหา จำแนกตามตัวแปรของเพศ ผู้ปกครองโดยใช้ t-test independent ส่วนระดับการศึกษา และอาชีพของผู้ปกครองใช้ F-test หากพบความแตกต่างจะดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถาม และเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.10 ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือมีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 29.90 และประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.10 ตามลำดับ พบว่าผู้ปกครองที่ทำงานบริษัทตอบแบบสอบถามมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือมีอาชีพรับราชการคิดเป็นร้อยละ 14.00 และลูกจ้างทั่วไปร้อยละ 13.50 ตามลำดับ

2. กิจกรรมที่ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างชอบในเวลาว่างมากที่สุดคือ การดูโทรทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาอ่านหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 24.50 และนอน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ

3. ความถี่ในการการอ่านหนังสือของผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ใช้เวลาในการอ่านหนังสือบ้างเป็นบางวันมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาคือใช้เวลาประมาณ 15 นาทีต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และพบว่าผู้ปกครองที่ไม่อ่านหนังสือเลยคิดเป็นร้อยละ 7.80

4. วิธีการศึกษาหาความรู้ของผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ดูข่าวจากโทรทัศน์คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมา คืออ่านหนังสือพิมพ์คิดเป็นร้อยละ 21.60 และสื่อสังคมออนไลน์คิดเป็นร้อยละ 12.70 ตามลำดับ

5. ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการอ่านหนังสือเล่มเดียวกับนักเรียนคิดเป็นร้อยละ 48.20 และไม่อ่านคิดเป็นร้อยละ 81.80

6. บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}=3.39$, S.D.=.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุตรหลานทำการบ้านให้เสร็จก่อนไปเล่น ($\bar{X}=3.85$, S.D.=.76) เอาใจใส่กับการบ้านของบุตรหลานท่าน ($\bar{X}=3.74$, S.D.=.80) และให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการควบคุมดูแลนักเรียนในการอ่านหนังสือ ($\bar{X}=3.63$, S.D.=.83)

7. ปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$, S.D.=.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของปัญหา 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครองใจเย็นไม่พอในการสอนบุตรหลานให้อ่านหนังสือ ($\bar{X}=3.36$, S.D.=.97) บุตรหลานให้ความสนใจอย่างอื่นมากกว่าหนังสือ ($\bar{X}=3.31$, S.D.=.93) และบุตรหลานไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการอ่านหนังสือ ($\bar{X}=3.20$, S.D.=.89)

8. เปรียบเทียบ บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า

8.1 ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.2 ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีบทบาทแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ

8.3 ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพรับราชการ มีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านแตกต่างกับผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป ผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขาย มีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านแตกต่างกับผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป

9. เปรียบเทียบ ปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า

9.1 ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9.2 ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาประถมศึกษากับผู้ปกครองที่มีวุฒิปริญญาโทมีปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษากับผู้ปกครองที่มีวุฒินุปริญญามีปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษากับผู้ปกครองที่มีวุฒิปริญญาโทมีปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้ปกครองที่มีวุฒิ

การศึกษาอนุปริญาทกับผู้ปกครองที่มีวุฒิปริญญาตรีมีปัญหาที่แตกต่างกัน และผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญาทกับผู้ปกครองที่มีวุฒิปริญญาโทมีปัญหาที่แตกต่างกัน

9.3 ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีปัญหาในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองยังไม่ได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ สุวิชากรพงศ์ และวรวรรณ เหมชะญาติ (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของเด็กอนุบาล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีบทบาทในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของเด็กอนุบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพาวดี นุตะมาน (2555) ที่ศึกษาบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมการอ่านกับความสนใจในการอ่านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่ทำการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมการอ่านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือบุตรหลานทำการบ้านให้เสร็จก่อนไปเล่นรอมงมา คือ ผู้ปกครองจะเอาใจใส่กับการทำการบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาของประเทศไทยในปัจจุบันที่พบว่า นักเรียนมีการบ้านมาก จะเห็นได้จากจดหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ถึงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการให้การบ้านนักเรียน ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต โดยมีใจความหลักให้คุณครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้พิจารณาเรื่องการให้การบ้านเด็กนักเรียนอย่างเหมาะสม ไม่ให้มากเกินไป ซึ่งก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเกิดธุรกิจการรับจ้างการทำการบ้านอย่างมากมาย พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และนายกรัฐมนตรี ต้องออกมาส่งสัญญาณให้กระทรวงศึกษาธิการแก้ปัญหาเรื่องนี้ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบ้านมีอยู่ 2 เรื่องหลัก ๆ คือ ประการแรก การบ้านมาก อันเนื่องมาจากนักเรียนเรียนหนังสือ 7 คาบ คุณครูก็สั่งงานกันทุกคาบ โดยที่ไม่ได้ประสานกัน ต่างคนต่างสั่งการบ้าน ดังนั้นนักเรียนก็รับไป ผลที่ตามมาคือ เด็กเครียด ทำไม่ทัน ท้อแท้ไม่อยากทำ ไม่ได้เล่นหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ก็จะคอยจ้ำจี้จ้ำไชให้เด็กทำการบ้านให้เสร็จก่อนที่จะไปทำอย่างอื่น ผู้ปกครองจะไม่ยอมให้เด็กทำสิ่งอื่นนอกจากทำการบ้านให้เสร็จเท่านั้น ประการที่สองการบ้านยาก เด็กยังไม่ได้เรียนเนื้อหาอื่น ๆ แต่ถูกนำมาเป็นการบ้าน หรือเด็กยังไม่เข้าใจดีพอ ทำให้ไม่สามารถทำได้ ประการที่สามสภาพปัญหาการจราจรที่เป็นอุปสรรคใหญ่ กว่านักเรียนจะกลับถึงบ้านก็หัวค่ำแล้ว ต้องกินข้าว ทำการบ้าน แล้วก็อาบน้ำนอน โดยที่ยังไม่ได้ทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เขาอยากจะทำตามวัยเพราะหมดเวลาแล้ว (สรวงมณฑล สิริธิดาสมาน, 2557) และสอดคล้องกับบทวิเคราะห์ของ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ที่พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ผลการสอบ PISA ทั้ง ๆ ที่โรงเรียนใช้เวลาจัดการเรียนการสอนมากขึ้น เป็นเวลา 7 หรือ 8 ชั่วโมงต่อวัน และยังพบว่า เด็กคิดไม่เป็น วิเคราะห์ไม่ได้ ขาดทักษะชีวิต อัดแน่นเนื้อหาวิชาการมากกว่าให้เรียนรู้ด้วยตนเอง เด็กนักเรียนมีภาระงาน การบ้านมากเกินไป หรือต้องนำการบ้านไปทำที่บ้าน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ปกครองต้องให้นักเรียนทำการบ้านให้เสร็จก่อนที่จะไปทำกิจกรรมอื่น ดังนั้นจึงไม่เหลือเวลาให้จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และส่งผลให้บทบาทส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้นักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของปัญหา อันดับแรก ได้แก่ผู้ปกครองใจเย็นไม่พอในการสอนบุตรหลานให้อ่านหนังสือ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง พ่อแม่ลูก ในครอบครัวเดียวกันเข้าสู่ความสัมพันธ์ที่เสียสมดุล โดยเฉพาะหน้าที่ของพ่อแม่แทนที่จะทำหน้าที่ในการให้การศึกษา ให้การอบรมสั่งสอน ตลอดจนการสร้างทักษะชีวิตให้กับบุตรหลาน ได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปเป็นการทำงานมุ่งหารายได้ และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแทน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองจึงถูกเปลี่ยนมือเข้าสู่ระบบโรงเรียนทั้งหมดเพราะผู้ปกครองหวังให้โรงเรียนทำหน้าที่แทนตน

3. เปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับตัวแปรต่าง ๆ พบว่าผู้ปกครองที่มีเพศแตกต่างกันมีบทบาทที่แตกต่างกันซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน นอกเหนือไปจากความแตกต่างทางสรีระ ผู้หญิงกับผู้ชายมีบทบาทต่างกันออกไปตามค่านิยมต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้หญิงและผู้ชายที่สังคมเป็นผู้กำหนดขึ้น ผู้หญิงและผู้ชายทุกคนในสังคมจะถูกขัดเกลา อบรม สั่งสอนให้รู้จักบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันตามลักษณะความเป็นหญิงชายที่สังคมสร้างไว้ (gender) ครอบครัวเป็นผู้รับหน้าที่ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ถ้ายทอด จากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง (ศูนย์บริการความรู้ สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว, 2559) ดังนั้นจึงทำให้ผู้ปกครองที่มีเพศแตกต่างกันแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน ประกอบกับเพศของผู้ปกครองมีผลต่อความสัมพันธ์และความสนิทสนมของลูก เช่น ลูกสาวมักมีความสนิทสนมกับแม่มากกว่าผู้เป็นพ่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมย์นาร์ด แมคเคย์ และสมิท (Maynard; Mackay; & Smyth, 2008) ที่ทำการสำรวจด้านการอ่าน และการคัดเลือกหนังสือของนักเรียนในประเทศอังกฤษ พบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจคัดเลือกหนังสือ โดยนักเรียนชอบที่จะให้สมาชิกคนในครอบครัวที่มีเพศเดียวกันเป็นผู้แนะนำหนังสือให้อ่านมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทน เอ็ดวิน (Tan Edwin, 2010) ที่พบว่าพ่อที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมลูกจะทำให้ลูกสามารถประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษามีบทบาทที่แตกต่างกันในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ปกครองมีการศึกษาที่สูงมักให้ความสำคัญในการอ่านมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ จารุเมธีชน อารีย์ ชื่นวัฒนา

และพวา พันธุ์เมฆา, 2555) ที่พบว่า บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่นพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและอนุปริญญา หรือเทียบเท่า มีบทบาทการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านสูงกว่าผู้ปกครองของนักเรียนที่มีการศึกษาระดับมัธยม และสอดคล้องกับงานวิจัยของแฟนทัซโซ ทิชท์ และชายส์ (Fantuzzo, Tighe and Child, 2000) ที่พบว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงจะมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนมากกว่าพ่อแม่ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยม และผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากอาชีพอาชีพของผู้ปกครองส่งผลต่อฐานะทางครอบครัว ผู้ปกครองที่มีการศึกษาดีมีอาชีพที่มั่นคง ย่อมมีเวลาที่จะสนใจและเอาใจใส่ต่อพฤติกรรมของบุตรหลาน มากกว่าผู้ที่มีอาชีพที่ไม่มั่นคง และมีรายได้น้อย ซึ่งต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาที่จะมาส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ศรีวรเดชไพศาล (2550) พบว่า ผู้ปกครองที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านกับทางโรงเรียนมีพฤติกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านแก่เด็กมากที่สุด โดยเฉพาะผู้ปกครองที่มีสถานะทางครอบครัวที่มั่นคง

4. เปรียบเทียบปัญหาของผู้ปกครองในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับตัวแปรต่าง ๆ พบว่าผู้ปกครองที่มีเพศแตกต่างกัน มีการศึกษาแตกต่างกัน และมีอาชีพแตกต่างกัน มีปัญหาในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตภาคกลางเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานภาพส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ย่อมมีปัญหาในการปฏิบัติที่แตกต่างกันและส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้านสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพงษ์ ชูทัย (2559) ที่อธิบายว่าอาชีพการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้บุคคลมีลักษณะสังคมที่ไม่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้ปกครองควรส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษามากขึ้น มากกว่าการให้บุตรหลานทำการบ้านให้เสร็จ และผู้ปกครองควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการอ่าน และควรหาเวลาว่างในการอ่านหนังสือกับครอบครัว และหนังสือที่ส่งเสริมให้เด็กอ่านไม่ควรเป็นหนังสือเรียนเพียงอย่างเดียว ควรเป็นหนังสืออื่น ๆ ที่เด็กชอบเพราะจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนิสัยรักการอ่าน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของครูในการส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านให้กับนักเรียนเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับนักเรียนในระดับต่าง ๆ
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมการอ่านของนักเรียนเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ สุวิชากรพงศ์ และ วรวรรณ เหมะญาติ. (2557). บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของเด็กก่อนอนุบาล. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED*, 9(1), กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *รักการอ่าน...นำชีวิตสู่ความสำเร็จ*. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=10504&Key=hotnews>
- ณัฐพงษ์ ชูทัย. (2559). *ความแตกต่างระหว่างบุคคล*. สืบค้นจาก <https://nuttapong.wikispaces.com>
- ธงชัย ชิวปรีชา. (2557). *ผลการทดสอบ PISA กับภาพลักษณ์ของประเทศไทย*. สืบค้นจาก http://www.sobkroo.com/img_news/file/A77854782.pdf
- บันลือ พุกกะวัน และณริศรา พุกกะวัน. (2556). *แนวพัฒนาการอ่านเร็ว คิดเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพาวดี นุตะมาน. (2555). บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมการอ่านกับความสนใจในการอ่านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. *วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 6(1), 153-166.
- วราภรณ์ จารุเมธีชน อารีย์ ชื่นวัฒนา และพวา พันธุมเมฆา. (2555). บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2555).
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ศูนย์บริการความรู้ สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว. (2559). *เพศ (Sex) บทบาทความสัมพันธ์หญิงชาย (Gender) และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Equality)*. สืบค้นจาก <http://www.owf.go.th/km/site/index.php?page=knowledge&id=14&groupid=12>.
- สรวมณฑล สิทธิสมาน. (2557). *การบ้านเด็ก : การบ้านยากของผู้ใหญ่ที่ต้องปฏิรูป*. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9570000100940>
- สสวท. (2557). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ (ฉบับสมบูรณ์)*, สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”*. สืบค้นจาก <http://www.kksec.go.th/download/koolod001.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2551). *การสำรวจการอ่านหนังสือของประชากร พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). **การสำรวจการอ่านหนังสือของประชากร พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- หทัยรัตน์ ศรีวรรเดชาไพศาล. (2550). **พฤติกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของผู้ปกครองเด็กปฐมวัยใน จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2556). **ปัจจัยส่งเสริมคนไทยให้มีวัฒนธรรมการอ่าน**. ใน *อ่านเขา อ่านเรา*. หน้า. 163-185). กรุงเทพฯ: สำนักงานอุทยานการเรียนรู้.
- อัจฉรา ประดิษฐ์. (2550). **ชวนเด็กไทยให้เป็นนักอ่าน (๑)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานอุทยานการเรียนรู้.
- Epstein and Others. (1997). **School, family, community partnership : Your handbook for action**. Thousand Oaks, Corwin Press.
- Fantuzzo, Tighe and Child. (2000). **Family Involvement Questionnaire : A Multivariate Assessment of Family Participation in Early Childhood Education**. *Journal of Educational Psychology*. 92 (2), Abstract.
- Maynard, S.; Mackay, S.; & Smyth, F. (2008). **A Survey of Young People’s Reading InEngland: Borrowing and Choosing Books**. Retrieved from <https://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/EBLIP/article/view/9425>
- Tan Edwin. (2010). **A Contextual approach to understanding immigrant Asian father’s Educational involvement in their children’s lives**. Doctoral dissertation, Ph.D. University of California, Irvine, United States California.

การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

THE EFFECT OF SCHOOL MANAGEMENT ACCORDING TO THE PHILOSOPHY OF
SUFFICIENCY ECONOMY ON THE SCHOOL'S READINESS FOR ASEAN OF SCHOOLS
UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

สิริรัตน์ สังสุทธิ¹ และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม²
Sirirat Sangsutthi¹ and Tongluck Boontham²

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ระดับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา และ 3) การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 353 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .96 และ .94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านเงื่อนไขความรู้ (x_4) ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (x_5) ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (x_3) และด้านความพอประมาณ (x_1) ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.9 ส่วนด้านความมีเหตุผล (x_2) สามารถพยากรณ์ได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of school management according to the Philosophy of Sufficiency Economy, 2) the level of the school's

readiness for ASEAN, and 3) the effect of school management according to the Philosophy of Sufficiency Economy on the school's readiness for ASEAN of schools under Pathumthani Primary Education Service Area Office.

The subjects of this study were multi-stage sampled 353 administrators and teachers of schools under Pathumthani Primary Education Service Area Office. The research instrument was a questionnaire, of which the reliability was .96 and .94. The descriptive statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis by Enter.

Findings of the research revealed that 1) the level of school management according to the Philosophy of Sufficiency Economy as a whole was at the high level, 2) the level of the school's readiness for ASEAN as a whole was at the high level, and 3) the school management according to the Philosophy of Sufficiency Economy in terms of knowledge factor, moral and ethics factor, self-immunity and moderation affected on the school's readiness for ASEAN of schools at 72.9 percent of the variance. However, the reasonableness factor was predictable but had no statistical significance.

คำสำคัญ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

Keywords

The Philosophy of Sufficiency Economy, School's Readiness for ASEAN

ความสำคัญของปัญหา

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติในหลายภาคส่วน ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยการสร้างองค์ความรู้ที่ครอบคลุมรอบด้านสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตเมื่อก้าวเข้าสู่เวทีอาเซียน อันเป็นฐานกำลังสำคัญซึ่งจะทำให้ประเทศไทยมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมได้อย่างทันท่วงที (สถาบันพระปกเกล้า, 2555) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คนไทยต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งเรื่องศักยภาพของคน ภาษา ทักษะฝีมือ แรงงาน ภาคธุรกิจ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน ถ้าหากเราไม่พร้อมเราก็จะถูกกลืนไปกับประเทศในอาเซียน (กระทรวงการต่างประเทศ, 2554) ปัจจุบันคนไทยจำนวนมากยังตื่นตัวน้อย ขาดความตระหนักและเห็นคุณค่าในการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดประเทศสู่การเป็นประชาคมอาเซียนไม่มากเท่าที่ควร ความพร้อมด้านการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจและนำองค์ความรู้ไปใช้ในการเตรียมรับมือกับสิ่งที่จะเข้ามากระทบเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2555) ดังที่ ศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล (ม.ป.ป) กล่าวว่า

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างอาเซียน และเป็นกลไกในการปลูกฝังค่านิยม แนวคิด ส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองของเศรษฐกิจอาเซียนและของเศรษฐกิจโลก สอดคล้องกับ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552 - 2562) สิ่งสำคัญในระบบการศึกษา ประกอบด้วย ครู หลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 (2557) จึงขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถทั้งทางด้านเทคโนโลยี และความสามารถทางภาษาเพื่อให้ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ให้เห็นถึงการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ดังที่ สุริยนต์ หลาบหนองแสง (2555) กล่าวว่า คนไทยจะต้องน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการเข้าสู่สังคมอาเซียน กล่าวคือการใช้ประโยชน์จากอาเซียนอย่าง “พอประมาณ” ไม่เอาไรต์เอาเปรียบสมาชิกอาเซียนอื่น แต่ต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อก้าวเดินไปในนามของอาเซียน การเตรียมความพร้อมอย่าง “มีเหตุผล” เพื่อให้ “มีภูมิคุ้มกันที่ดี” ภายใต้เงื่อนไขของการมีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตอย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืนตลอดไป

สำหรับประเด็นทางการศึกษานั้น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ระบุจุดหมายที่จะพัฒนาเด็ก เยาวชน และพลเมืองของประเทศ ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง ประพฤติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่นที่ตนเองนับถือ รวมทั้งได้ระบุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนไว้ 8 ประการ ได้แก่ การมีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ (ทิศนา ขัมมณี, 2556) จากข้อความข้างต้นแสดงให้เห็นว่า คนไทยต้องเรียนรู้หลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและปรับสมดุลทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนดังจะเห็นได้จาก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้เล็งเห็นคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่าสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาของไทย ให้มีศักยภาพสู่เวทีอาเซียนได้จึงให้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการพัฒนาความเป็นสากลด้านการศึกษา เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และสามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลกได้อย่างสันติสุข

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้แนวคิดการบริหารตาม

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช และแนวคิดความร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา ตามกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ประกอบการพิจารณาวางแผนทางการศึกษาต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด
2. ความร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด
3. การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อความร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข (2555) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) กับข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา มีความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 353 ฉบับ ได้กลับคืนมา 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเงื่อนไขความรู้ (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.68) ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.65) และด้านความ มีเหตุผล (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพอประมาณ (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.56)

2. ผลการวิเคราะห์ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.57) และ ด้านการสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.60)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา

| การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (x) | (x ₁) | (x ₂) | (x ₃) | (x ₄) | (x ₅) | (y) |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
| ความพอประมาณ (x ₁) | 1.000 | | | | | |
| ความมีเหตุผล (x ₂) | 0.718** | 1.000 | | | | |
| การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (x ₃) | 0.701** | 0.843** | 1.000 | | | |
| เงื่อนไขความรู้ (x ₄) | 0.663** | 0.769** | 0.808** | 1.000 | | |
| เงื่อนไขคุณธรรม (x ₅) | 0.685** | 0.798** | 0.806** | 0.761** | 1.000 | |
| ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา (y) | 0.680** | 0.758** | 0.778** | 0.787** | 0.793** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.663 ถึง 0.843

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษารายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านเงื่อนไขคุณธรรม ($r_{x_5y} = 0.793$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเงื่อนไขความรู้ ($r_{x_4y} = 0.787$) ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ($r_{x_3y} = 0.778$) ด้านความมีเหตุผล ($r_{x_2y} = 0.758$) และ ด้านความพอประมาณ ($r_{x_1y} = 0.680$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 2 ค่าสมการถดถอยพหุคูณการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา

| ตัวแปร | b | S.E.b | B | t | sig |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Constant | 0.717 | 0.121 | | 5.906* | 0.000 |
| ความพอประมาณ (x_1) | 0.112 | 0.043 | 0.112 | 2.641* | 0.009 |
| ความมีเหตุผล (x_2) | 0.069 | 0.050 | 0.081 | 1.393 | 0.164 |
| การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (x_3) | 0.113 | 0.053 | 0.131 | 2.121* | 0.035 |
| เงื่อนไขความรู้ (x_4) | 0.267 | 0.045 | 0.306 | 5.989* | 0.000 |
| เงื่อนไขคุณธรรม (x_5) | 0.257 | 0.043 | 0.314 | 5.926* | 0.000 |
| R = 0.854* | | | | | |
| R ² = 0.729 | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.854 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.729 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 72.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ที่สุด คือ ด้านเงื่อนไขความรู้ (x_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.267 รองลงมา คือ ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (x_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.257 ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.113 และ ด้านความพอประมาณ (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.112 ส่วน ด้านความมีเหตุผล (x_2) สามารถพยากรณ์ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = a + bx$$

$$y' = 0.717 + 0.112(x_1) + 0.069(x_2) + 0.113(x_3) + 0.267(x_4) + 0.257(x_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = 0.112(x_1) + 0.081(x_2) + 0.131(x_3) + 0.306(x_4) + 0.314(x_5)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กล่าวคือ หากการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านอื่น ๆ ให้คงที่
2. การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กล่าวคือ หากการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.081 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านอื่น ๆ ให้คงที่
3. การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กล่าวคือ หากการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.131 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านอื่น ๆ ให้คงที่
4. การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านเงื่อนไขความรู้ส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กล่าวคือ หากการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านเงื่อนไขความรู้ (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.306 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านอื่น ๆ ให้คงที่
5. การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านเงื่อนไขคุณธรรมส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กล่าวคือ หากการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านเงื่อนไขคุณธรรม (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.314 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านอื่น ๆ ให้คงที่

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด พัฒนาและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนา ผู้เรียน เป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาและนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผล ให้ การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติวัจน์ พัฒน์เจริญ สุรพล พุฒคำ และบุญเรือง ศรีเหรียญ (2557) พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวกับอาเซียน สรุปได้ว่า “รัฐบาลจะสนับสนุนการเรียนภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากลเพื่อเตรียมเข้าสู่เสาหลักวัฒนธรรมของประชาคม อาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก” (สำนักเลขาธิการคณะ รัฐมนตรี, 2557) จากนโยบาย ดังกล่าว ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับต้องจัดทำแนวปฏิบัติหรือแผนปฏิบัติการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความพร้อมสู่ประชาคม อาเซียน ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีระดับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โสภิตา รัตนพันธ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความ พร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อความ พร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งสามารถพยากรณ์ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 72.9 โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้าน เงื่อนไขความรู้ (x_4) รองลงมา คือ ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (x_5) ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (x_3) และด้าน ความพอประมาณ (x_1) ตามลำดับ ส่วนด้านความมีเหตุผล (x_2) สามารถพยากรณ์ความพร้อมสู่ประชาคม อาเซียนของสถานศึกษาได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปประเด็นดังนี้ ประการแรก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษาภายใต้เงื่อนไขความรู้ เพราะ ความรู้คือสิ่งที่จะ ทำให้คนและองค์กรมีคุณภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาฐานความรู้หรือแหล่งเรียนรู้ใน สถานศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะเป็ตัวช่วยให้องค์กรสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่ สถานศึกษา ที่มีความพร้อมเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวและรับมือจาก การบีบคั้นรอบด้านจากกระแสโลกาภิวัตน์ ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2558) กล่าวโดยสรุปว่า การเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร โดยการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้จะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและ

ความสำเร็จในการบริหารงาน ประการที่สอง หลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการที่มีความเหมาะสมในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและปรับสมดุลทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันต์ หาญจิต (2555) พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนในระดับมาก

การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุผล (๕) สามารถพยากรณ์ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนบางส่วนอาจเคยชินกับการใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ถู้อความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ทำให้สมาชิกในองค์กรขาดการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้ การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุผลสามารถพยากรณ์ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพีพรรณ คณาฤทธิ์ (2554) พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดสำหรับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล คือ การที่ผู้บริหารและครูบางคนยังมีทิฐิ และใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านเงื่อนไขความรู้ แสดงให้เห็นว่า ด้านนี้มีอิทธิพลมากต่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรจัดกิจกรรม การศึกษาดูงาน หรือโครงการเพื่อฝึกอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะคิดหรือแนวคิด เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อ การวางแผนการพัฒนาการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะส่งผลดีและได้แนวทางการพัฒนาที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงการต่างประเทศ. (2554). แผนแม่แบบว่าด้วยการเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน.

กรุงเทพฯ: คาร์สมีเดีย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). ประเทศไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน: มิติการศึกษา. วารสารรัฐสภาสาร. 60(3), 38.

ชัยอนันต์ หาญจิต. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ฐิติวัจน์ พัฒน์เจริญ สุรพล พุฒคำ และบุญเรือง ศรีเหรียญ. (2557). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของทหารกองประจำการสังกัดกองทัพบก. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 8(3), 13.
- ทิตนา แหมมณี. (2556). การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา: ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้. **วารสารราชบัณฑิตยสถาน**. 36(2).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูกรอบ 2 และการประเมินภายนอกรอบ 3**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ช่างฟ้า.
- ระพีพรรณ คณาฤทธิ์. (2554). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). **ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้**. สืบค้นจาก <http://www.tak.go.th>
- ศิริชัย กาญจนวาศี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2555). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล. (ม.ป.ป). **การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกระทรวงศึกษาธิการ ความร่วมมือด้านการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Community: ASCC)**. สืบค้นจาก <http://www.basd.mua.go.th>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2555). **ประชาคมอาเซียนกับการปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. (2557). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2558**. สืบค้นจาก <http://www.ptt1.net>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. (2557). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2558**. สืบค้นจาก <http://www.ptt2.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุรียนต์ หลาบหนองแสง. (2555). **การพัฒนาสังคมไทยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558**. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม**. 8(1), 6.
- โสภิตา รัตนพันธ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5th ed. New York: Harper Collins.

**การจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning):
รายวิชาการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู**

**HOW TO LEARNING PROBLEM BASED LEARNING: COURSED DESIGN AND
DEVELOPMENT COURSED FOR STUDENTS TEACHERS**

กมลฉัตร กล่อมอ้อม
Kamolchart Klomim

อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทคัดย่อ

การจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน มีลักษณะสำคัญโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้อย่างแท้จริง แล้วจัดผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย ให้มีจำนวนกลุ่มละประมาณ 5 – 6 คน ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งครูจะใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ลักษณะของปัญหาที่นำมาใช้นั้นต้องมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย อาจมีคำตอบได้หลายคำตอบได้แก่ 1) กำหนดปัญหา 2) ทำความเข้าใจปัญหา 3) ดำเนินการศึกษาค้นคว้า 4) สังเคราะห์ความรู้ 5) สรุปและประเมินค่าของคำตอบ 6) นำเสนอและประเมินผลงาน โดยผู้เรียนเป็นผู้แก้ปัญหาโดยการแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ ด้วยตนเอง การวัดและประเมินผล ใช้การประเมินผลจากสถานการณ์จริง ดูจากความสามารถในการปฏิบัติของผู้เรียนในขณะทำกิจกรรมการเรียนรู้และพิจารณาจาก ผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

ABSTRACT

The learning of the problem. The key to a student-centered learning experience. The learner a group of about 5-6 people. The instructor acts as a facilitator or consultant. Teachers will use the issue as a stimulant. To learning the nature of the problems that used to be a nebulous solutions to customers. There may be many answers, 1) define the problem, 2) understanding the problem, 3) conduct a study 4) synthesis of knowledge 5) summary and evaluation of answer 6) presentation and evaluation. By studying the problem by seeking new information on their own. Measurement and evaluation of the real situation, view from the ability to perform activities of students in learning and considering. The result of learning.

คำสำคัญ

การใช้ปัญหาเป็นฐาน, การจัดการเรียนรู้, รายวิชาการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร, นักศึกษาวิชาชีพครู

Keywords

Using A Database Problem, Learning Management, Courshed Design And Development Courshed, Students Teachers

บทนำ

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่พวกเราถือเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

อนึ่งวิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) กำหนดให้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมีจุดเน้นการปฏิรูป 3 เรื่อง ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ 2) โอกาสทางการศึกษา เปิดโอกาสให้คนไทยเข้าถึงการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 3) การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม คุณภาพของการศึกษาและการเรียนรู้จะต้องบรรลุ 4 คุณภาพ คือ 1) คุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) คุณภาพครูยุคใหม่ 3) คุณภาพแหล่งเรียนรู้/สถานศึกษายุคใหม่ 4) คุณภาพการบริหารจัดการใหม่ เป้าหมายยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ไว้ดังนี้ 1) คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล 2) คนไทยใฝ่รู้ : สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รักการอ่านและแสวงหาความรู้ 3) คนไทยใฝ่ดี: มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตย 4) คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแข่งขัน

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา 3 ยุค คือยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม และยุคความรู้ มีความแตกต่างกันมากหากเราต้องการให้สังคมไทยดำรงศักดิ์ศรีและคนไทยสามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข การศึกษาไทยต้องก้าวไปสู่เป้าหมายในสู่ “ยุคความรู้” จุดท้าทายในการจัดการศึกษาควรไปในทิศทางทางของความสุขในการทำงานอย่างมีเป้าหมายเพื่อชีวิตที่ดีลูกศิษย์ในยุคความรู้กระตุ้นให้ศิษย์เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูจึงต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” ด้วยจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียน ครูต้องตอบได้ว่า ศิษย์ได้เรียนอะไร และเพื่อให้ศิษย์ได้อะไร การประสบผลสำเร็จได้นั้น ครูต้องทำอะไร ไม่ทำอะไร การทำหน้าที่ครูจึงไม่ผิดทางคือ ทำให้ศิษย์เรียนไม่สนุก หรือเรียนแบบขาดทักษะสำคัญ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) จะเกิดขึ้นได้จาก “ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก” ในการเรียนรู้ ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะ

เกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) สารวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สารวิชาควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สอดคล้องกับ (สุปรียา ศิริพัฒนกุลขจร, 2012) ได้ให้ความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงวิถีคิด ให้สอดคล้องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่นับวันจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงมากขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดครั้งนี้ถือว่าเป็นเรื่องที่จะต้องอยู่คู่กันต้องเกื้อกูลกันจะแยกออกจากกันไม่ได้ เมื่อมีการเรียนรู้ในศตวรรษใหม่ มีคำที่สำคัญที่น่าสนใจคือ คำว่า “Teach Less” และ “Learn More” โดยความหมายแล้วหมายความว่า การเปลี่ยนวิธีการศึกษา ด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจาก “ความรู้ (knowledge) ไปสู่ ทักษะ (skill or practices)” คำว่า “Teacher” ที่แปลว่า “ครู” นั้น ถือว่าเป็นคำเก่าไปแล้วนั้น จะถูกให้ความหมายหรือคำจำกัดความเสียใหม่ด้วยการเปลี่ยนมาเป็นเพียง “Facilitator” โดยระบุหน้าที่หรือคำจำกัดความว่าเป็น “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Coach) หรือ ผู้ชี้แนะ” ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่มี “ครู” เป็นหลัก ไปเป็น “นักเรียน” เป็นหลัก ดังนั้นการเรียนรู้จึงจะต้องเรียนให้เลยจากเนื้อหา หลายส่วนก็ไม่จำเป็นต้องสอนผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เอง แต่ต้องสร้าง “ทักษะและเจตคติ” กับตัวของผู้เรียนขึ้นมาให้ได้ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการเรียนรู้แบบตัวใครตัวมัน (Individual Learning) เพราะการเรียนรู้แบบใหม่ต้องเป็นการเรียนรู้ที่แบ่งปันกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การเรียนในปัจจุบันควรให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติพร้อมเรียนทฤษฎีไปพร้อม ๆ กันไม่ใช่แยกส่วนกันเรียน ห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรเปลี่ยนจากห้องเรียนธรรมดา (Class Room) เป็นสตูดิโอ (Studio) เป็นที่ทำงานเป็นกลุ่มๆ ซึ่ง หมายความว่า การเรียนจะเปลี่ยนจาก Lecture Based เป็น Problem- Based Learning เป็นการเปลี่ยนผู้เรียนจาก “กรรม” จากเดิมเป็นผู้เรียนเป็น “ประธาน” และเป็น “กริยา” ด้วยพร้อมกัน คือเป็นผู้ลงมือทำ

ดังนั้นในศตวรรษที่ 21 ทักษะที่อยากให้เกิดกับผู้เรียน คือ 3R x 7C และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะชีวิต 3 อย่างที่ควรจะมี ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีรวมทั้งยังส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - Based Learning) กระบวนการเรียนรู้จาก ปมปัญหาสู่ปัญญา และพัฒนาครูผู้สอนผ่านกระบวนการแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้คน เกิดทักษะต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมประชากรให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะ ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การศึกษาคือสร้างพลังปัญญาแก่ประชากร เพื่อพร้อมรับกับปัญหาต่างๆ ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ดังนั้น การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับพัฒนาประชากร เพื่อเตรียมความพร้อมในยุคศตวรรษปัจจุบัน แต่ทั้งนี้การศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าที่แท้จริง ในความเป็นมนุษย์ในฐานะเป็นหลักความคิดเชิงคุณภาพ

การจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐานจะแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มจะมีผู้เรียนประมาณ 5-8 คนและมีครูผู้สอน 1 คนหรืออาจจะมากกว่าทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นสนับสนุนและช่วยเหลือให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งจะเรียกผู้สอนในระบบนี้ว่าผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

กระบวนการจะเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เรียนได้ประสบกับปัญหาที่สำคัญ ซึ่งคล้ายคลึงกับปัญหาที่จะต้องไปประสบจริงทางวิชาชีพของตนในอนาคต โดยที่ผู้เรียนมิได้มีการเตรียมตัวล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหานี้มาก่อน โดยที่ผู้สอนจะนำปัญหาดังกล่าวมาเขียนเป็นสถานการณ์ (Scenario) หรือโจทย์ปัญหา (Problem) เป็นการสร้างเหตุการณ์จำลอง เพื่อใช้เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกหัดการคิดไตร่ตรองหาเหตุผลมาอธิบาย และพยายามแก้ไขปัญหานั้นโดยใช้ความรู้พื้นฐานเดิมที่แต่ละคนมีอยู่มาร่วมกัน ตั้งเป็นสมมติฐาน พร้อมกับพิจารณาและตั้งวัตถุประสงค์ในการไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติม พร้อมกับพิจารณาและตั้งวัตถุประสงค์ในการไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติม เพื่อนำมาช่วยในการพิสูจน์สมมติฐาน จากนั้นกลุ่มผู้เรียนก็จะแยกย้ายกันไปศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆตามวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันตั้งไว้แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมมาใหม่ กลับมาช่วยกันสรุปสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงต่อไป ซึ่งการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในรายวิชาการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ที่ผู้สอนได้ทำการจัดการเรียนรู้ในภาคการศึกษา 2 ปีการศึกษา 2558 ให้กับนักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อนำความรู้ที่ได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนต่อไป

เนื้อหา

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาเพียเจต์ (ชยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552)

1) พัฒนาทางการสติปัญญาของบุคคลเป็นไปตามวัย ซึ่งแบ่งได้ 4 วัยดังนี้ ขั้นรับรู้ ด้วยประสาทสัมผัส (Sensorimotor period) มีอายุอยู่ในช่วง 0-2 ปี ขั้นก่อนปฏิบัติการการ คิด (Preoperational period) มีอายุอยู่ในช่วง 2 – 7 ปี 2 ขั้นนี้จะมีการรับรู้และการกระทำ ส่วนขั้นการคิดแบบรูปธรรม (Concrete operational period) มีอายุอยู่ในช่วง 7-11 ปี ขั้นนี้ นอกจากเรียนรู้แบบรูปธรรมได้ ยังสามารถเรียนรู้และใช้สัญลักษณ์ได้ด้วย ขั้นสุดท้ายเป็นขั้นการคิดแบบนามธรรม (Formal operational period) มีอายุอยู่ในนามธรรม ตั้งสมมติฐานและใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ได้

2) ภาษาและกระบวนการคิดของเด็กแตกต่างจากผู้ใหญ่

3) กระบวนการทางสติปัญญาเป็นการซึมซับ หรือการดูดซึม (Assimilation) และการปรับและการจัดระบบ (Accommodation) การซึมซับหรือดูดซึม เป็นกระบวนการทางสมองในการรับประสบการณ์ เรื่องราว และข้อมูลต่างๆ เข้ามาสะสมเก็บไว้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป การปรับและการจัดระบบ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากขั้นของการปรับ หากการปรับเป็นไปอย่างผสมผสานกลมกลืน จะก่อให้เกิดสภาพที่มีความสมดุลขึ้น หากบุคคลไม่ สามารถปรับประสบการณ์ใหม่และประสบการณ์เดิมให้เข้ากันได้ก็จะเกิดภาวะความไม่สมดุล

การนำทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาเพียเจต์ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1) การพัฒนาเด็กควรคำนึงถึงพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก และจัดประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเขา ไม่ควรบังคับให้เด็กเรียนในสิ่งที่ยังไม่พร้อมหรือยากเกิน พัฒนาการตามวัย เพราะจะทำให้เด็กเกิดเจตคติที่ไม่ดีในสิ่งที่เรียน และการจัดประสบการณ์ ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1.1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามวัยของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ เด็ก

พัฒนาไปสู่พัฒนาการขั้นสูงขึ้นได้ 1.2) เด็กแต่ละคนมีพัฒนาการแตกต่างกัน ถึงแม้อายุจะเท่ากันแต่ระดับพัฒนาการอาจไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงไม่ควรเปรียบเทียบเด็ก ควรให้เด็กมีอิสระที่จะเรียนรู้ และพัฒนา ความสามารถของเขาไปตามระดับพัฒนาการของเขา 1.3) ผู้สอนควรสอนสิ่งที่ เป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้เด็กเข้าใจลักษณะต่างๆ ได้ดีขึ้น

2) การให้ความสนใจและสังเกตเด็กอย่างใกล้ชิดจะช่วยให้ได้ทราบลักษณะเฉพาะของเด็ก

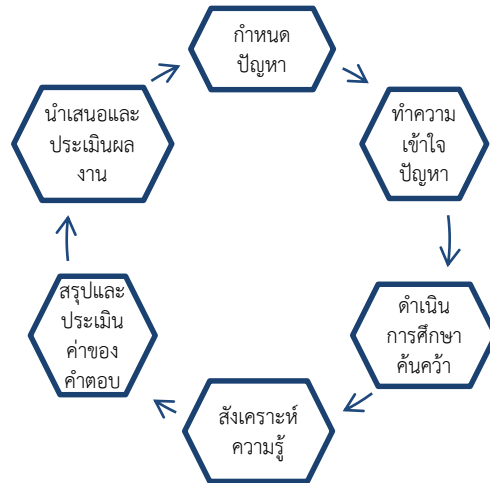
3) ในการสอนเด็กเล็กๆ เขาจะรับรู้ส่วนรวม (whole) ได้ดีกว่าส่วนย่อย (part) ดังนั้น ผู้สอนจึงควรสอนภาพรวมก่อนแล้วจึงแยกสอนทีละส่วน

4) ในการสอนสิ่งใดให้กับเด็ก ควรเริ่มจากสิ่งที่เด็กคุ้นเคยหรือมีประสบการณ์มาก่อน แล้วจึงเสนอสิ่งใหม่ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเก่า การทำเช่นนี้จะช่วยเด็กซึมซับและจัดระบบ ความรู้ได้ดี

5) การเปิดโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์แล้วมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหลายๆ จะช่วยให้เด็กซึมซับข้อมูลเข้าสู่โครงสร้างทางสติปัญญาและพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กได้ดี

ในขณะเดียวกันการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) มีการพัฒนาขึ้นครั้งแรกโดยคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ (Faculty of Health Sciences) ของมหาวิทยาลัย McMaster ที่ประเทศแคนาดา ได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการติว (tutorial process) ให้กับ นักศึกษาแพทย์ฝึกหัด วิธีการดังกล่าว ต่อมาได้กลายเป็นรูปแบบการเรียนรู้ (Learning model) ที่ทำให้ มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาไปเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากปลายปี ค.ศ. 1950 มหาวิทยาลัย Case Western Reserve ได้นำมาใช้เป็นแห่งแรกและได้จัดตั้งห้องทดลอง พหุวิทยาการ (Multi-disciplinary Laboratory) เพื่อทำเป็นห้องปฏิบัติการสำหรับทดลองรูปแบบการสอนใหม่ ๆ รูปแบบ การสอนที่มหาวิทยาลัย Case Western Reserve พัฒนาขึ้นมา นั้นได้กลายมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา หลักสูตรของโรงเรียนหลายแห่งในสหรัฐอเมริกา ทั้งในระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษาและบัณฑิตวิทยาลัย (เนตรนริน จักรแก้ว, 2553)

จากการที่ผู้สอนได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีมาช่วยกตัวอย่างการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) ในรายวิชา การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning)

จากแผนภาพสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา (เวลา 30 นาที)

1.1 ครูเสนอสถานการณ์ปัญหาต่อไปแก่นักศึกษา

จากการที่นักศึกษาได้เรียนรู้เรื่องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้นักศึกษาออกแบบ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ปรัชญา โดยให้นักศึกษาตั้งชื่อโรงเรียนเอง โดยมีสมาชิกในกลุ่มแสดงบทบาทสมมติเป็นผู้อำนวยการ ครู นักเรียน

ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจปัญหา (30 นาที)

2.1 จัดนักศึกษาเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 – 6 คน

2.2 ให้นักศึกษาทำความเข้าใจปัญหา โดยการให้นักศึกษาระบุว่า ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนดให้ จำเป็นต้องศึกษาความรู้เกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง

2.3 ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอ เรื่องที่จำเป็นต้องศึกษา โดยให้ครูและนักศึกษาร่วมกันเติมเต็มหัวเรื่องที่ต้องไปศึกษา

ขั้นที่ 3 ดำเนินการศึกษาค้นคว้า (60 นาที)

3.1 ครูจัดเตรียมแหล่งข้อมูลสำหรับให้นักศึกษาศึกษาในเรื่อง วิสัยทัศน์, เป้าหมาย, สมรรถนะสำคัญ, คุณลักษณะอันพึงประสงค์, อัตลักษณ์, เอกลักษณ์, ปรัชญา เช่น ตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษา งานวิจัย ใบความรู้ ยูทูป เว็บไซต์ www.curriculum51.net Powerpoint เป็นต้น

3.2 ให้นักศึกษากำหนดสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้

3.3 ให้นักศึกษาดำเนินการศึกษาด้วยตนเองในเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ จากแหล่งข้อมูลที่เตรียมไว้ให้ ตามความสนใจของนักศึกษา และเขียนสรุปความรู้ที่ตนเองศึกษา

ขั้นที่ 4 สังเคราะห์ความรู้ (30 นาที)

4.1 หลังจากที่นักศึกษาแต่ละคนได้ศึกษาเรื่องเรื่อง วิสัยทัศน์, เป้าหมาย, สมรรถนะสำคัญ, คุณลักษณะอันพึงประสงค์, อัตลักษณ์, เอกลักษณ์, ปรัชญา จากแหล่งเรียนรู้ที่ตนเองเลือกแล้ว ให้นักศึกษามารวมกลุ่มและแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ภายในกลุ่ม เพื่ออภิปรายและสังเคราะห์ความรู้ที่ได้มา ว่ามีความเหมาะสม ถูกต้องหรือไม่

ขั้นที่ 5 สรุปและประเมินค่าของคำตอบ (30 นาที)

5.1 ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มสรุป ความรู้เรื่อง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สมรรถนะสำคัญ, คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ปรัชญา

5.3 นักศึกษาทุกกลุ่มร่วมกันสรุปองค์ความรู้ เรื่อง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ปรัชญา ร่วมกันอีกครั้ง

5.4 ให้นักศึกษาแต่ละคนนำข้อสรุปที่ได้ มาเขียนเรียบเรียงเป็นองค์ความรู้ของตนเองพร้อมยกตัวอย่างประกอบองค์ความรู้นั้น

ขั้นที่ 6 นำเสนอและประเมินผลงาน (60 นาที)

6.1 ให้นักศึกษานำข้อสรุปที่ได้มาจัดระบบ และนำไปสู่การเขียนผังมโนทัศน์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ปรัชญา

6.2 ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงาน

6.3 ให้นักศึกษาทุกกลุ่มร่วมกันประเมินการเขียนผังมโนทัศน์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ปรัชญา

สื่อการเรียนการสอน

ใบความรู้ Powerpoint www.curriculum51.net ตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวัดและประเมินผล

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ประสพการณ์วิชาชีพครู

จากประสพการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) ในรายวิชาการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้เพิ่มสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดี นักศึกษามีความสุขในการเรียน มีความกระตือรือร้น มีการแลกเปลี่ยนประสพการณ์ กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้สมาชิกในกลุ่มยังแบ่ง บทบาทหน้าที่กัน และทุกคนมีความรับผิดชอบระหว่างสมาชิก โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักศึกษา มีความสามารถ ดังนี้ 1) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 2) ผู้เรียนแก้โจทย์ปัญหาที่ใช้ในการเรียนรู้ จะส่งผลให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่เรียนกับการปฏิบัติงานในอนาคต ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้สามารถจดจำได้ดีขึ้น 3) ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 4) ผู้เรียนได้ทักษะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ประสพการณ์วิชาชีพครูและที่สำคัญผู้เรียนนำวิธีการสอนไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในวิชาชีพครูได้

บทบาทของครูผู้สอน

การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ผู้สอนจะมีบทบาทที่แตกต่างไปจากการเรียนการสอนแบบเดิม คือ ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน เพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นผู้จัดประสพการณ์ให้ผู้เรียนรักในวิชาชีพนั้นให้มีวิธีที่ถูกต้องและเสริมสร้างสติปัญญาในระดับสูง นอกจากนี้อาจารย์ยังมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน สร้างบทเรียนที่เป็นสถานการณ์ปัญหาที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเนื้อหาที่เป็นแนวคิดสำคัญของปัญหานั้น ตลอดจนการประเมินผลการเรียน

บทบาทของผู้เรียน

เป็นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหา ดังนั้นลักษณะของผู้เรียนที่เรียนด้วยการใช้ปัญหาเป็นหลัก จะประสบความสำเร็จผู้เรียนจะต้องมีลักษณะ 5 C ดังนี้

1) ความรู้ความสามารถ (Competence) ความรู้ความสามารถเดิมที่เหมาะสมกับปัญหาที่เรียน เป็นสิ่งที่อาจารย์ต้องตระหนักเพราะผู้สอนเตรียมปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน ไม่สัมพันธ์กับความรู้เดิมของผู้เรียนแล้วจะทำให้ผู้เรียนเกิดความลำบากและเสียเวลามากในการกำหนดทิศทางการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาแก้ปัญหา

2) ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น (Communication) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารความหมายกับผู้อื่น เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้การเรียนรู้ในกลุ่มมีประสิทธิภาพ

3) ความตระหนักในความสำคัญ (Concern) ผู้เรียนควรตระหนักถึงความสำคัญในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและดำเนินให้บรรลุเป้าหมาย

4) ความกล้าในการตัดสินใจ (Courage) การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจในข้อมูลนั้น ดังนั้นผู้เรียนจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจ เช่น การตัดสินใจตั้งสมมติฐานเพื่อนำมาแก้ปัญหา

5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ลักษณะนี้มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้น และต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างไรก็ดีการจัดการเรียนรู้แบบนี้ จะช่วยพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นนอกจากบทบาทที่ผู้เรียนต้องเรียนด้วยวิธีการแก้ปัญหาแล้ว ผู้เรียนจะต้องเรียนเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 6-8 คน ดังนั้นบทบาทของผู้เรียนในกลุ่มย่อยจึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่จะทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

บทบาทของผู้เรียนในกลุ่มย่อย

บทบาทของผู้เรียนในกลุ่มย่อยเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยผู้เรียนจะต้องมีบทบาทร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาที่ได้รับ ให้ความร่วมมือภายในกลุ่ม เพื่อสร้างวัตถุประสงค์การศึกษา ถกเถียง ตีอรรถเพื่อสร้างกฎเกณฑ์ของกลุ่ม ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลพร้อมที่ให้คำติชมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาต่อสมาชิกของกลุ่มทุกคนและต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน โดยทุกคนทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ตรงเวลาที่กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนแบบกลุ่มย่อย คือการเรียนการสอนในระหว่างสมาชิกด้วยกันเป็นกลุ่มร่วมมือกันทำงานทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนจะต้องมีผู้นำที่ผู้นำกลุ่มในการดำเนินการเรียนการสอน ได้แก่ ประธานและเลขานุการของกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องผลัดกันเป็นผู้นำกลุ่ม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ทั่วทุกคน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ผู้สอนนั้นเป็นเพียงผู้คอยแนะนำสนับสนุนและเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่รู้ในเนื้อหาที่เป็นแนวคิดสำคัญของปัญหานั้นๆได้

แนวทางการวัดและประเมินการเรียนรู้โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน

1) การประเมินจากสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน จากการแสดงออก การกระทำหรือผลงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ในขณะที่ผู้เรียนแสดงออกในการปฏิบัติกิจกรรมหรือสร้างชิ้นงาน ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิดระดับสูง กระบวนการทำงานและความสามารถในการแก้ปัญหาหรือการแสวงหาความรู้ การประเมินจากสภาพจริงจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการประเมินหลายๆ ด้าน โดยใช้วิธีประเมินหลากหลายวิธีในสถานการณ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงและต้องประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอที่จะสะท้อนถึงการพัฒนาและความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนได้

2) การวัดและประเมินผลด้านความสามารถ (Performance Assessment)

ความสามารถของผู้เรียนประเมินได้จากการแสดงออกโดยตรงจากการทำงานต่างๆ จากสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเป็นของจริงหรือใกล้เคียงกับสภาพจริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้

แก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงหรือปฏิบัติจริง โดยประเมินจากกระบวนการทำงาน กระบวนการคิด โดยเฉพาะความคิดขั้นสูงและผลงานที่ได้

ลักษณะสำคัญของการประเมินความสามารถ คือ กำหนดวัตถุประสงค์ของงาน วิธีการทำงานผลสำเร็จของงาน มีคำสั่งควบคุมสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน การประเมินความสามารถที่แสดงออกของผู้เรียนทำได้หลายแนวทางต่างๆ กัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และความสนใจของผู้เรียน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1) การมอบหมายงานให้ทำ งานที่มอบให้ทำต้องมีความหมาย มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับหลักสูตร เนื้อหาวิชา และชีวิตจริงของผู้เรียน ผู้เรียนต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงาน และการใช้ความคิดอย่างลึกซึ้ง

2) การกำหนดชิ้นงาน หรืออุปกรณ์ หรือสิ่งประดิษฐ์ให้ผู้เรียนวิเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการทำงาน และเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

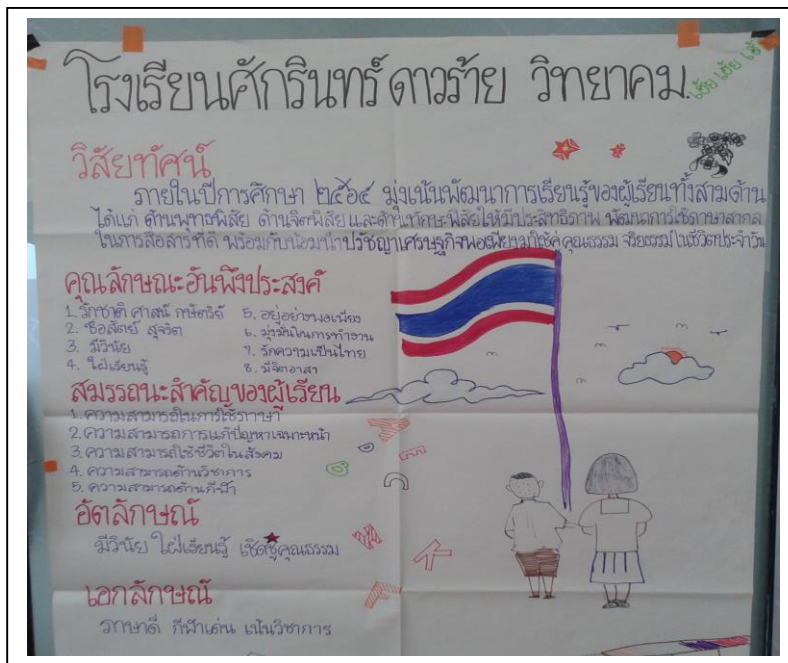
ตัวอย่าง บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน



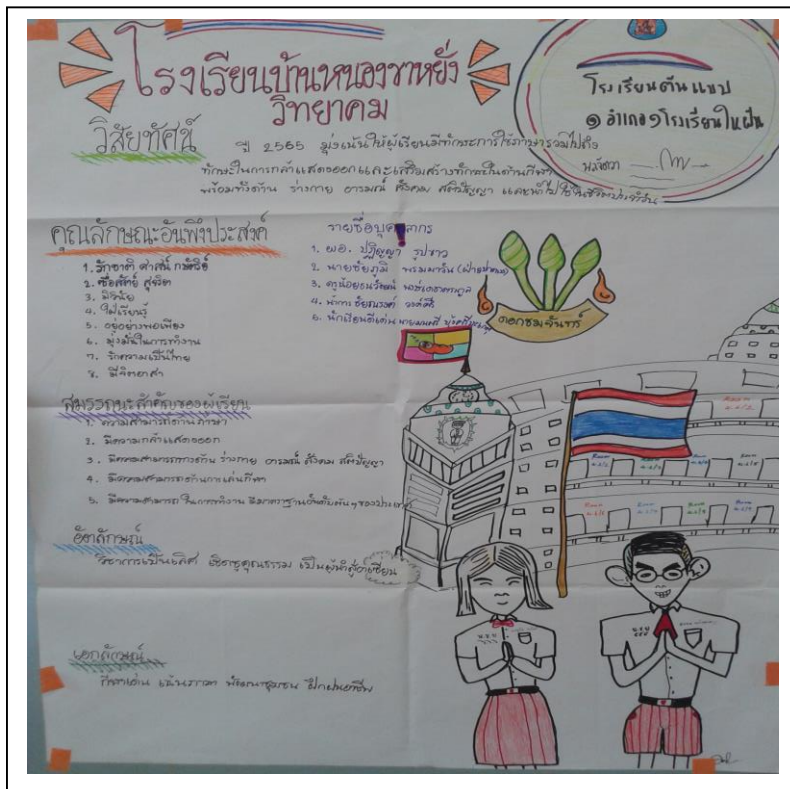
ภาพที่ 2 นักศึกษาแบ่งกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อออกแบบ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ปรัชญา



ภาพที่ 3 นักศึกษารวบรวมข้อมูลที่ได้แต่ละคนมาออกแบบลงในกระดาษ



ภาพที่ 4 ตัวอย่างผลงานของนักศึกษาที่ได้ออกแบบวิสัยทัศน์ เป้าหมายสมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์



ภาพที่ 5 ตัวอย่างผลงานของนักศึกษาที่ได้ออกแบบการพัฒนาหลักสูตร



ภาพที่ 6 ตัวอย่างการนำเสนอผลงานนักศึกษาที่ได้ออกแบบการพัฒนาหลักสูตร



ภาพที่ 7 ตัวอย่างการนำเสนอผลงานนักศึกษาที่ได้ออกแบบการพัฒนาหลักสูตร

สรุป

นักศึกษาได้เรียนรู้อะไร และเรียนรู้อย่างไร (After Action Review)

หลังจากผลการนำเสนองานผู้สอนให้นักศึกษาอธิบายการจัดการรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้สถานการณ์ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้เพื่อนำมาแก้ปัญหา ซึ่งบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้เต็มไปด้วยความสนุกสนานทุกคนสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สามารถถกเถียงหาข้อสรุปในชั้นงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยกันออกแบบชิ้นงาน โดยมีอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาในขณะที่ทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีทำให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้นเพราะเน้นไปที่ปฏิบัติมากกว่าเชิงวิชาการ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์

จากการที่ผู้เขียนได้จัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) ในรายวิชาการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ในภาคการศึกษา 2 ปีการศึกษา 2558 ให้กับนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อนำความรู้ที่ได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า ด้านโจทย์ปัญหาที่เรียนมีความชัดเจนและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในระดับระดับมาก (\bar{X} = 3.55, S.D.= 0.87) ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) อยู่ในระดับระดับ มาก (\bar{X} = 3.76, S.D.= 0.78) ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้มีเพียงพอหลากหลายและทันสมัย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.36, S.D.= 0.93) ด้านสถานที่ในการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, S.D.= 0.81) ด้านจำนวนนักศึกษาในแต่ละกลุ่มย่อยมีความเหมาะสมอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.87) ด้านอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.83) ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

ข้อดีของการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน(Problem-Based Learning)

การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน(Problem-Based Learning)จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้สามารถจดจำได้ดี ทั้งครูและนักศึกษาสนุกกับการเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนค้นพบด้วยตนเอง ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ได้จริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากกว่าการรับฟังเนื้อหาจากผู้สอนเพียงฝ่ายเดียว สิ่งสำคัญสถานการณ์ปัญหาหรือกรณีศึกษาที่นำมาใช้เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้ผู้เรียนนำความรู้หรือประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาใช้แก้ปัญหา ดังนั้นลักษณะของปัญหาต้องมีความน่าสนใจ ทำทายและน่าค้นหาคำตอบโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ครูสภา.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ:

แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น.

เนตรนลิน จักรแก้ว. (2553). การศึกษาการเรียนการสอนแบบPBL ในระดับชั้นปรีคลินิกต่อการ

เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของนิสิต หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร. หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาแพทยศาสตรศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:

มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์-วงศ์.

สุปรียา ศิริพัฒนกุลขจร. (2012). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.

สืบค้นจาก <https://www.l3nr.org/posts/561575/>

ทุนมนุษย์ : ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร

HUMAN CAPITAL: CORPORATE HUMAN CAPITAL SCORECARD

กัลย์ ปิ่นเกษร¹ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน² และ จิรวารรณ คงคล้าย³
Kal Pinkesorn¹ Chalermchai Kittisaknawin² and Chirawan Kongklai³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
²อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
³อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “ทุนมนุษย์ : ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร” มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความหมายและความสำคัญของทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของทุนทางปัญญา และเสนอตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับวัดผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ทุนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัวอื่นๆ ที่สะสมอยู่ในตัวมนุษย์ นอกจากนั้นทุนมนุษย์ยังเป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถเปลี่ยนถ่ายให้กับบุคคลอื่นได้ ทุนมนุษย์จึงเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า ช่วยเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร และนำมาสู่การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน อย่างไรก็ตามเนื่องจากทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ การวัดมูลค่าทุนมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ดังนั้นตัวชี้วัดทุนมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นแบบแผนการวัดประสิทธิภาพจากการลงทุนในทุนมนุษย์ การเลือกใช้ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร จะช่วยให้สามารถวัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The article titled “Human Capital: Corporate Human Capital Scorecard” aims to explain the meaning and importance of human capital as a component of intellectual capital and offer corporate human capital scorecard in order to be a tool for measuring return on investment in human capital. Human capital is very significant in developing organization. The human capital signifies the knowledge, skills and talent that accumulate in the human. Moreover, human capital is viewed as a unique asset that cannot be imitated and substituted by rivals. Consequently, human capital is a valuable asset to increase value added in the organization and also provide sustained competitive advantage. However, human capital is an intangible asset due to the

difficulty in the measurement of human capital. As a result, corporate human capital scorecard is a significant scheme to measure the efficiency of investment in human capital. The select on of a suitable corporate human capital scorecard for the organization can be use to measure the efficiently of the organization's performance.

คำสำคัญ

ทุนมนุษย์ ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร

Keywords

Human Capital, Corporate Human Capital Scorecard

บทนำ

คำว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2504 โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลชื่อ Theodore W. Schultz ได้เขียนบทความเรื่อง Investment in Human Capital ตีพิมพ์ในวารสาร American Economic Review โดยให้นิยามของทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์คือ ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม (Schultz, 1961 อ้างถึงใน นิสตารค์ เวชยานนท์, 2551)

สำหรับประเทศไทยเริ่มได้ยินคำว่า “ทุนมนุษย์” เป็นครั้งแรกประมาณปี พ.ศ. 2544 (อรรถศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550) และมีแนวคิดการมองทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าเพื่อการลงทุน สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรในบรรดาปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานทั้งหมดได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551) แตกต่างจากแนวคิดการจัดการองค์การในยุคเก่าที่มองมนุษย์เป็นเพียงค่าใช้จ่าย (Expenses) และต้องมีการควบคุม มิเช่นนั้นอาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้

ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและแตกต่างจากสินทรัพย์ประเภทอื่น เนื่องจากทุนมนุษย์ไม่สามารถซื้อขายได้ และเป็นประโยชน์กับเจ้าของกรรมสิทธิ์เท่านั้น นอกจากนี้ทุนมนุษย์ยังปราศจากค่าเสื่อมราคาซึ่งแตกต่างจากสินทรัพย์ประเภทอื่นๆ (ยกเว้นที่ดิน) องค์กรสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้จากงานในปัจจุบัน เรียนรู้แนวทางการพัฒนาอาชีพในอนาคต และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของโลกและสภาพแวดล้อม (Nadler, et al., 1985 cited in Wangudom, 2001) หากองค์กรพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการเพิ่มทุนประสบการณ์การเรียนรู้ และพัฒนาทักษะต่างๆ ก็จะช่วยเพิ่มมูลค่าทุนให้แก่สมาชิกในองค์กร และเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กร (Khalique, et al., 2011)

สำหรับสังคมไทยได้แบ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ระดับมหภาค (Macro) เริ่มต้นจาก ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา สื่อ และนโยบายภาครัฐ ฯลฯ และ 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ระดับจุลภาค (Micro) คือการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในช่วงวัยทำงาน เช่น การฝึกอบรม และกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่างๆที่แต่ละองค์กรมีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2555) การพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ (Human Capital Scorecard) จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นแบบแผนการวัดผล เพื่อใช้สำหรับวัดมูลค่าทุนมนุษย์ ตลอดจนการวิเคราะห์และรายงานผลการปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ ทั้งนี้การเลือกใช้ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร จะสามารถวัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างแท้จริง (ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล, 2554)

ความหมายของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ หมายถึง ผลรวมของทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคล โดยเกิดจากการเสริมสร้าง สั่งสม และรวบรวมมาตั้งแต่เยาว์วัย เริ่มจากครอบครัว สังคม โรงเรียน และสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านกิจกรรมทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยิ่งมนุษย์มีโอกาสได้มีการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์มากเท่าใดก็จะมีทุนมนุษย์มากขึ้นเท่านั้น (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2557) ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากตัวตนของมนุษย์ ทุนมนุษย์จึงถูกใช้เพื่อสร้างประโยชน์และเพิ่มผลตอบแทนให้กับเฉพาะเจ้าของทุนเท่านั้น (Park, 2004) ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555)

โดยสรุปแล้ว ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และเกิดจากการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความรู้ในเชิงปริณัย (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ของมนุษย์ องค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีขีดความสามารถสูงย่อมสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้

ความสำคัญของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) โดยที่ทุนทางปัญญาประกอบด้วย 1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) 2) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) และ 3) ทุนลูกค้า (Customer Capital) ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ส่วนบุคคลที่มีความสำคัญเพราะสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานให้กับองค์กร ได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการทำกำไร การเพิ่มความสามารถในการชำระหนี้ การจัดการสินทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพ และความสามารถในการพัฒนาด้านอื่นๆ ต่อไปในอนาคต (Lv & Han, 2015)

จากการวิจัยเชิงปริมาณของ Awan & Sarfraz (2013) ได้ศึกษาผลกระทบของทุนมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยมีความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรเป็นตัวแปรกลาง ทำการ

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุดกับพนักงานในองค์กรโทรคมนาคมจำนวน 3 องค์กรในประเทศปากีสถาน ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ การลงทุนในทุนมนุษย์คือการพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นตัวแปรอิสระ ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นตัวแปรตาม และความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า การลงทุนในทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยมีความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรกลางความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปร ผลการศึกษายืนยันว่าองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้

นอกจากนั้นทุนมนุษย์ยังมีบทบาทสำคัญต่อการกินดีอยู่ดีของประชาชนและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ในระดับจุลภาคการศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพราะช่วยเพิ่มระดับความสามารถทางการแข่งขันในตลาดแรงงานให้มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และเป็นที่ต้องการของผู้บริโภค ส่วนในระดับมหภาคการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพทางการผลิต ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีความมั่งคั่งของเงินทุนและผลตอบแทน ซึ่งส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (Hyun, 2010)

จะเห็นได้ว่าทุนมนุษย์มีความสำคัญตั้งแต่ระดับปัจเจกชน ระดับองค์กร และระดับเศรษฐกิจของประเทศ โดยระดับปัจเจกชนทุนมนุษย์เป็นประโยชน์กับเจ้าของทุนโดยตรง เพราะเป็นสินทรัพย์ทุนที่มีมูลค่าและเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ไม่สามารถเปลี่ยนหรือโอนให้กับบุคคลอื่นได้ ความสามารถส่วนบุคคลต่างๆ เหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาระดับองค์กร ทุกองค์กรต่างล้วนต้องการครอบครองบุคลากรที่มีศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญและเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการ พัฒนานวัตกรรมต่างๆ และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันส่งผลต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กร และเชื่อมโยงสู่ภาคเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร

ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร (Corporate Human Capital Scorecard) คือแบบแผนการวัดผล และการวัดมูลค่าทุนมนุษย์ ตลอดจนการวิเคราะห์และรายงานผลการปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ การเลือกใช้ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร จะช่วยให้สามารถวัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2550) ได้เสนอการวิเคราะห์อัตราส่วน (Ratio) ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร เพื่อวัดประสิทธิภาพ และผลตอบแทนที่เกิดจากการลงทุนในทุนมนุษย์ขององค์กร ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น รอบระยะเวลาบัญชี เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อช่วยให้องค์กรทราบว่าในรอบปีที่ผ่านมา ทุนมนุษย์ขององค์กรมีมูลค่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ หากเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาหรือเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน องค์กรมีผลตอบแทนจากทุนมนุษย์เป็นอย่างไร มีความได้เปรียบหรือเสียเปรียบคู่แข่งหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา และสร้างมูลค่าเพิ่ม

ให้กับทุนมนุษย์ขององค์กร โดยในบทความนี้ได้เสนอตัวอย่างการวิเคราะห์อัตราส่วนที่มีความสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวอย่าง ข้อมูลทางการเงินของ บริษัท ABC จำกัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 25XX บริษัทมีพนักงานประจำ 600 คน พนักงานชั่วคราว 150 คน ราคาหุ้นในตลาด 130 บาทต่อหุ้น และราคาหุ้นตามมูลค่าตามบัญชี (Book Value) 40 บาทต่อหุ้น

| | | | |
|--------|---|-----------|-----------------|
| รายการ | รายได้ | จำนวนเงิน | 150,000,000 บาท |
| | ค่าใช้จ่ายอื่นๆ | จำนวนเงิน | 90,000,000 บาท |
| | เงินเดือนและสวัสดิการพนักงานประจำ | จำนวนเงิน | 30,000,000 บาท |
| | ค่าจ้างพนักงานชั่วคราว | จำนวนเงิน | 5,000,000 บาท |
| | ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการขาดงานของพนักงาน | จำนวนเงิน | 300,000 บาท |
| | ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการลาออกของพนักงาน | จำนวนเงิน | 4,000,000 บาท |

1. การทำรายได้ต่อคน

$$\begin{aligned}\text{การทำรายได้ต่อคน} &= \frac{\text{รายได้}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}} \\ &= \frac{150,000,000}{(600+150)} \\ &= 200,000 \text{ บาท}\end{aligned}$$

อัตราส่วนข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พนักงาน 1 คน สามารถสร้างรายได้ให้กับบริษัท 200,000 บาทต่อปี สำหรับจำนวนพนักงานทั้งหมดในที่นี้จำเป็นต้องใช้ผลรวมของจำนวนพนักงานประจำ (Permanent Employee) และพนักงานชั่วคราว (Temporary Employee) ส่วนสาเหตุที่ต้องนำจำนวนพนักงานชั่วคราวมาคำนวณด้วย เนื่องจากพนักงานชั่วคราวต่างก็เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นแรงขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกันกับพนักงานประจำ สำหรับการวัดประสิทธิภาพจากการลงทุนในทุนมนุษย์ของบริษัทสามารถนำผลการคำนวณในรอบระยะเวลาบัญชีปีปัจจุบันเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานของบริษัทย้อนหลัง 3-5 ปี เพื่อวัดประสิทธิภาพด้านทุนมนุษย์ภายในบริษัท เช่น ในช่วง 3ปีที่ผ่านมาพนักงานของบริษัทสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร หากบริษัทมีรายได้เพิ่มขึ้นในขณะที่จำนวนพนักงานลดลงหรือเท่าเดิมย่อมสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมีทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากบริษัทมีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น แต่กลับมีรายได้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ลดลงเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานของบริษัท แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีประสิทธิภาพภายในที่เกิดจากทุนมนุษย์ลดลง แนวทางแก้ไขควรที่จะเพิ่มระดับทุนมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นด้านใดบ้างให้แก่บุคลากรที่จะส่งผลต่อการสร้างรายได้เพิ่มให้แก่บริษัท

2. การหามูลค่าเพิ่มในทุนมนุษย์ต่อคน

$$\begin{aligned}
 \text{การหามูลค่าเพิ่มในทุนมนุษย์ต่อคน} &= \frac{\text{รายได้}-(\text{ค่าใช้จ่ายอื่นๆ}-\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร})}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}} \\
 &= \frac{150,000,000-(90,000,000-39,300,000)}{(600+150)} \\
 &= 132,400 \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

อัตราส่วนข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พนักงาน 1 คน มีประสิทธิภาพในการทำกำไรให้กับบริษัท ปีละ 132,400 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในที่นี้คือผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้งของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวทั้งหมด จากตัวอย่างข้างต้นคือผลรวมของเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานประจำ ค่าจ้างพนักงานชั่วคราว ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการขาดงานของพนักงาน และค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการลาออกของพนักงาน

3. ผลตอบแทนการลงทุนในทุนมนุษย์ (ROI of HC)

$$\begin{aligned}
 \text{ROI of HC} &= \frac{\text{รายได้}-(\text{ค่าใช้จ่ายอื่นๆ}-\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร})}{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร}} \\
 &= \frac{150,000,000-(90,000,000-39,300,000)}{39,300,000} \\
 &= 2.527 \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

อัตราส่วนข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หากบริษัทลงทุนในทุนมนุษย์ไปทุก 1 บาท จะทำให้บริษัทมีกำไรกลับคืนมาประมาณ 2.527 บาท หรือได้กำไร 152.70% ของการลงทุน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าของการลงทุนในทุนมนุษย์ นอกจากนี้ยังสามารถนำผลตอบแทนการลงทุนในทุนมนุษย์ (ROI of HC) ไปเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานย้อนหลังของบริษัท และเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานของบริษัทคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาแนวทางการสร้างทุนมนุษย์ของบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

4. ส่วนต่างมูลค่าหุ้นของบริษัทต่อทุนมนุษย์

$$\begin{aligned}
 \text{ส่วนต่างมูลค่าหุ้นของบริษัทต่อทุนมนุษย์} &= \frac{\text{ราคาหุ้นในตลาด}-\text{ราคาหุ้นตามมูลค่าตามบัญชี}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}} \\
 &= \frac{130-40}{(600+150)} \\
 &= 0.12 \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

อัตราส่วนข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานของบริษัท 1 คน สามารถก่อให้เกิดส่วนต่างมูลค่าหุ้นของบริษัทได้ 12 สตางค์ เราสามารถนำส่วนต่างมูลค่าหุ้นของบริษัทต่อทุนมนุษย์ไปเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานของบริษัทย้อนหลัง เพื่อวัดประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ว่าก่อให้เกิดส่วนต่างมูลค่าหุ้นที่เพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร โดยในความเป็นจริงแล้วทุกบริษัทต่างก็ต้องการให้หุ้นของบริษัทตนมีส่วนต่างมูลค่าหุ้นมากๆ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มระดับความเชื่อมั่นที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทให้กับกลุ่มนักลงทุน

อย่างไรก็ตามการวัดผลการลงทุนในทุนมนุษย์ระดับองค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับพนักงานว่าพนักงานมีทักษะด้านใดเพิ่มขึ้นบ้าง และส่งผลต่อองค์กรอย่างไร จากงานวิจัยของ Ernst & Young Center for Business Innovation (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) ได้ค้นพบตัวชี้วัดด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องทางการเงิน เพื่อใช้ประเมินค่าขององค์กรจำนวน 8 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. คุณภาพการจัดการ (Quality of Management)
2. คุณภาพสินค้าและบริการ (Quality of Products and Services)
3. ประสิทธิภาพของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (Effectiveness of New Product Development)
4. ระดับความพึงพอใจของลูกค้า (Level of Customer Satisfaction)
5. ข้อได้เปรียบในแง่จุดยืนทางการตลาด (Strength of Market Position)
6. ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร (Strength of Corporate Culture)
7. คุณภาพของการสื่อสารที่มีต่อนักลงทุน (Quality of Investor Communications)
8. ประสิทธิภาพของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหาร (Effectiveness of Executive Compensation Policies)

นอกจากนั้น นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2551) ยังได้เสนอแบบการประเมินทุนมนุษย์ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การประเมินประสิทธิภาพของทุนมนุษย์ต้องสามารถเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานและเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรได้ โดยมีขั้นตอนการประเมินทุนมนุษย์ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Data) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของพนักงานในองค์กร และผู้ที่สนใจร่วมงานกับองค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ สำหรับข้อมูลด้านทุนมนุษย์ที่จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

- 1.1 ข้อมูลด้านประชากร (Demographic Data) เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ
- 1.2 ข้อมูลด้านการสรรหาและรักษา (Recruitment and Retention Data) เช่น จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำนวนผู้สมัครงานในตำแหน่งงานว่าง การสำรวจค่าจ้าง ระยะเวลาของการทำงาน และจำนวนคนที่ลาออก ฯลฯ
- 1.3 ข้อมูลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Data) เช่น ประเภทการฝึกอบรม จำนวนวันที่เข้าฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ฯลฯ

- 1.4 ข้อมูลผลงาน (Performance Data) เช่น ผลผลิต ผลประกอบการ ระดับความพึงพอใจของลูกค้า ฯลฯ
- 1.5 ข้อมูลความคิดเห็น (Opinion Data) เช่น การสำรวจทัศนคติของพนักงาน ฯลฯ
2. การสร้างมิติการวัดทุนมนุษย์ (Metric) โดยสร้างจากข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่
- 2.1 งานหลักของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Key Human Resource Activities)
- 2.2 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Performance Outcome Measures)
- ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่าหากดำเนินกิจกรรมต่างๆ เรียบร้อยแล้วจะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร

ตารางที่ 1 แสดงตัวอย่างมิติการวัดทุนมนุษย์

| งานหลักของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Key Human Resource Activities) | ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Performance Outcome Measures) |
|---|---|
| การจัดหาบุคลากร (Acquire) | - การประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการสรรหาพนักงาน - ความเข้มแข็งของ Brand |
| การพัฒนา (Develop) | - คุณภาพของแผนอัตรากำลังทดแทน - การทำ Skill Audits |
| การให้รางวัล (Reward) | - การให้รางวัลที่ผูกพันกับผลงาน - การให้รางวัลที่ผูกพันกับ Engagement Score |
| การรักษาบุคลากร (Retention) | - จำนวนพนักงานที่มีความสามารถที่อยู่กับองค์กร - ตัวชี้วัดความยืดหยุ่นของแรงงาน |
| การจูงใจ (Motivation) | - ตัวชี้วัดความผูกพัน - จำนวนพนักงานที่แสดงความคิดเห็นต่องาน |
| การลาออกจากงาน (Exiting) | - ผลสะท้อนกลับจากการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน - การประเมินผลของแผนการเกษียณอายุ |

ที่มา: นิสตารค์ เวชยานนท์ (2551)

จะเห็นว่าตัวชี้วัดทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญเพราะเป็นแบบแผนในการวัดประสิทธิภาพจากการลงทุนในทุนมนุษย์ ทั้งนี้องค์กรอาจเลือกใช้ตัวชี้วัดทุนมนุษย์แบบผสมผสาน คือเลือกใช้ตัวชี้วัดทั้งแบบที่เกี่ยวข้องทางการเงิน ได้แก่ การวิเคราะห์อัตราส่วนต่างๆ และแบบที่ไม่เกี่ยวข้องทางการเงิน ทั้งนี้ควรเลือกใช้ตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรว่ามีทักษะด้านใดเพิ่มขึ้นบ้าง และส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร พนักงานมี Hard Skill ที่เป็นความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานเพียงพอหรือไม่ ในขณะที่วัดกันความรู้ด้าน Soft Skill ก็มีความสำคัญ เพราะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การสร้างแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการ

ทำงานเป็นทีม เป็นต้น ดังนั้นหากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เก่งทั้งงานเก่งทั้งคน ก็จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

สรุป

ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่าสำหรับองค์กร การวัดมูลค่าทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ และเป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนถ่ายให้กับบุคคลอื่นได้ ตัวชี้วัดทุนมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นแบบแผนการวัดมูลค่าและรายงานผลการปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กรแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ ตัวชี้วัดทุนมนุษย์เชิงปริมาณ และตัวชี้วัดทุนมนุษย์เชิงคุณภาพ ตัวชี้วัดทุนมนุษย์เชิงปริมาณ คือการวิเคราะห์อัตราส่วนเพื่อวัดผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ขององค์กร ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์อัตราส่วนจะแสดงในรูปของตัวเลขที่มีหลักฐานอ้างอิงเชิงประจักษ์ สามารถใช้อัตราส่วนดังกล่าวในการอ้างอิงเปรียบเทียบแนวโน้มระหว่างปีปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาหรือผลการดำเนินงานขององค์กร ณ ช่วงเวลาที่แตกต่างกันได้ ส่วนตัวชี้วัดทุนมนุษย์เชิงคุณภาพ คือการประเมินค่าขององค์กรด้านทุนมนุษย์โดยใช้ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ไม่เกี่ยวข้องทางการเงิน ใช้สำหรับประเมินประสิทธิภาพของทุนมนุษย์ว่ามีความสามารถเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรได้หรือไม่ การวัดมูลค่าทุนมนุษย์จึงเป็นภารกิจที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรสามารถใช้ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กรแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินงาน การวางแผน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และบริบทขององค์กรได้

บรรณานุกรม

- จิระ หงส์ลดารมภ์. (2555). สร้างทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียนอย่างไร. *Journal of HR Intelligence*. 7(1), 47-54.
- ณัฐภูมิ โรจน์นริตติกุล. (2554). การจัดการทุนมนุษย์: กลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ยั่งยืน. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. 10(2), 1-6.
- อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. *วารสารนักบริหาร*. 32(4), 103-108.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Awan, M. A. S., Sarfraz, Naintara. (2013). The Impact of human capital on Company performance and the mediating effect of employee's satisfaction. **Journal of Business and Management**. 8(2), 76-82.
- Hyun, H. S. (2010). **Human Capital Development**. ADB Economic Working Paper Series No.225 Asian Development Bank.
- Khalique, Muhammad., and others. (2011). Role of Intellectual Capital on the Organizational Performance of Electrical and Electronic SMEs in Pakistan. **International Journal of Business and Management**. 6(9), 253-257.
- Lv, Biyun., Han, Dongping. (2015). **The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Performance in Chinese Bio-pharmaceutical Industry**. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20151701024>
- Park, Won Joo. (2004). **Human Capital & Economic Growth in Japan**. Institute of Developing Economies Japan External Trade Organization.
- Wangudom, Apipat. (2001). **Human Capital and Development in Thailand**. Master of Economics thesis Faculty of Economics Thammasat University.

การประเมินความคุ้มค่าในการลงทุนโครงการสร้างโรงไฟฟ้า
พลังงานจากขยะ กรณีศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี

EVALUATING THE VALUE OF INVESTMENT IN SOLID WASTE POWER PLANT
PROJECT A CASE STUDY IN NONGTHABURI MUNICIPALITY

ดวงตา สราญรัมย์
Duangta Sararom

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ จังหวัดนนทบุรี

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินความคุ้มค่าในการลงทุนสร้างโรงไฟฟ้าจากขยะในพื้นที่เทศบาลนครนนทบุรี เพื่อนำขยะจากชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประหยัดค่าฝังกลบขยะ ซึ่งเทศบาลนครนนทบุรีมีปริมาณขยะที่ฝังกลบทั้งสิ้น 137,600 ตันต่อปี และเสียงบประมาณในการฝังกลบขยะ ประมาณ 500 บาทต่อตัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารูปแบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการกำจัดขยะเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการลงทุน จึงเลือกรูปแบบโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ ขนาด 7.35 MWe ซึ่งมีกำลังการผลิต 31 ตันต่อชั่วโมง ต้นทุนที่ใช้ในการก่อสร้าง 565,670,612.50 บาท และค่าการดำเนินงานและบุคลากรตลอดอายุโครงการทั้งสิ้น 52,166,453 บาท ซึ่งจะสามารถลดค่าใช้จ่ายในการฝังกลบขยะ 56,550,000 บาทต่อปี และเทศบาลนครนนทบุรีจะมีรายได้หลังหักภาษีจากการจำหน่ายไฟฟ้าตลอดอายุโครงการทั้งสิ้น 2,962,297,150.84 บาท ทั้งนี้ได้ประเมินความคุ้มค่าในการลงทุนทางเศรษฐศาสตร์ของการสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานจากขยะ พบว่ามีมูลค่าปัจจุบันของโครงการ (NPV) เท่ากับ 680,536,577 บาท มีอัตราผลตอบแทนภายในโครงการ (IRR) เท่ากับ 25.33 เปอร์เซ็นต์ และมีระยะเวลาคืนทุน (DPB) เท่ากับ 5 ปี 2 เดือน แสดงว่าโครงการโรงสร้างไฟฟ้าพลังงานจากขยะ มีความน่าลงทุนในโครงการ

ABSTRACT

This paper is a study to assess the cost of generating electricity from waste investment in Nonthaburi Municipality. To be used for the benefit of waste and saving cost landfill. Which a waste landfill of 137,600 tons per year and the budget for the landfill, about 500 baht per ton. Researchers have studied the technology used in the garbage disposal to get a worthwhile return on investment. Then choose a size 7.35 MWe power plant, which has a capacity of 31 tons per hour. The total cost of construction 565,670,612.50 baht and the implementation and maintenance of all life projects 52,166,453 baht, which can reduce the cost of landfill throughout the project life 56,550,000 baht per year and Nonthaburi municipality, is revenue after tax from power plant throughout the project life 2,962,297,150.84 baht. We have estimated the cost of investing in the economics of generating power from waste. The net present value of the project (NPV) amount 680,536,577 baht with internal rate of return (IRR) amount 25.33 percent and the discounted payback period (DPB) amount 5 years and 2 months, indicating that the power from waste this project is feasible.

คำสำคัญ

การจัดการขยะชุมชน โรงไฟฟ้าจากขยะ เทศบาลนครนนทบุรี

Keywords

Waste management, Power plant from waste, Nonthaburi Municipality

บทนำ

ขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนครนนทบุรี เป็นปัญหาที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ซึ่งในปัจจุบันมีการบริหารจัดการขยะในพื้นที่ คือ การนำกลับมาใช้ใหม่ และการส่งไปฝังกลบเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะจำนวนมาก เนื่องจากเทศบาลจะนำขยะไปฝังกลบ วันละ 377 ตันต่อวัน

องค์ประกอบของขยะมูลฝอยของเทศบาลนครนนทบุรี จากข้อมูลปี พ.ศ. 2553 ประกอบไปด้วย เศษอาหารและสารอินทรีย์สาร ร้อยละ 40.55 พลาสติก ร้อยละ 23.19 แก้ว ร้อยละ 7.41 เศษกระดาษ/หนังสือพิมพ์ ร้อยละ 5.51 โลหะ ร้อยละ 5.34 ผ้า ร้อยละ 5.17 ยาง ร้อยละ 1.48 ไม้ ร้อยละ 0.95 สารพิษ/สารอันตราย ร้อยละ 0.34 หิน/กระเบื้อง ร้อยละ 0.31 หนัง ร้อยละ 0.28 และอื่นๆ (เศษดิน เศษผง) ร้อยละ 8.27

จากการศึกษา ปริมาณขยะต่อวันซึ่งมีปริมาณมาก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสามารถนำเอาขยะไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ โดยได้ทำการศึกษาการลงทุนสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะในพื้นที่เทศบาลนครนนทบุรีเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจในอนาคต

เนื้อหา

การเก็บข้อมูลปริมาณขยะและทางเลือกการจัดการขยะ

จากปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนเทศบาลนครนนทบุรี ปี 2556 ที่เกิดขึ้น 178,360 ตัน/ปี มีการนำขยะมูลฝอยชุมชนกลับมาใช้ประโยชน์ประมาณ 40,755 ตัน/ปี หรือร้อยละ 23 ของปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น ซึ่งการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนที่เกิดขึ้นมี 3 ลักษณะ คือ 1) การใช้ประโยชน์จากขยะรีไซเคิล โดยการคัดแยกและนำกลับคืนสู่วัสดุรีไซเคิล ประเภท แก้ว กระดาษ พลาสติก เหล็ก และอะลูมิเนียม อื่นๆ ผ่านกิจกรรมการซื้อขายวัสดุรีไซเคิลโดยผ่านร้านรับซื้อของเก่า ศูนย์วัสดุรีไซเคิลชุมชน ธนาคารขยะ และการเรียกคืนบรรจุภัณฑ์จากผู้ประกอบการ โดยสามารถรวบรวมได้ประมาณ 37,105 ตัน/ปี คิดเป็นร้อยละ 21 ของมูลฝอยทั้งหมด 2) การใช้ประโยชน์จากขยะอินทรีย์ โดยการนำขยะประเภทเศษอาหาร พืช ผัก ผลไม้ต่างๆ นำไปทำปุ๋ยหมักอินทรีย์ น้ำหมักชีวภาพ สำหรับการใช้บำรุงดินเพื่อการเกษตร สามารถรวบรวมได้ประมาณ 3,650 ตัน/ปี คิดเป็นร้อยละ 2 ของขยะมูลฝอยทั้งหมด 3) การฝังกลบ โดยจะนำขยะมูลฝอยส่วนที่เหลือจากการนำไปรีไซเคิลและการไปทำขยะอินทรีย์ ซึ่งการฝังกลบจะมีค่าใช้จ่ายในการกำจัด โดยสามารถรวบรวมได้ประมาณ 137,605 ตัน/ปี คิดเป็นร้อยละ 77 ของขยะมูลฝอยทั้งหมด (กรมควบคุมมลพิษ, 2556)

องค์ประกอบทางเคมีของขยะมูลฝอยชุมชน

ภายใต้โครงการใช้อองค์ประกอบของกระทรวงพลังงานในการคำนวณหาค่าความร้อนของขยะมูลฝอยที่ใช้ในการออกแบบระบบกำจัดขยะมูลฝอย โดยสูตรของดulong (Dulong's Formula) จะได้คุณสมบัติทางความร้อนโดยเป็นค่ากลาง ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบทางเคมีของขยะมูลฝอยชุมชน

| องค์ประกอบขยะมูลฝอย | สัดส่วนโดยน้ำหนักแห้ง (%) | | | | | | |
|---------------------|---------------------------|------|-------|------|------|-------|--------|
| | C | H | O | N | S | Ash | Total |
| เศษอาหาร | 48.00 | 6.40 | 32.60 | 2.60 | 0.40 | 10.00 | 100.00 |
| กระดาษ | 43.50 | 6.00 | 44.00 | 0.30 | 0.30 | 6.00 | 100.00 |
| กระดาษลัง | 44.00 | 5.90 | 44.60 | 0.30 | 0.30 | 5.00 | 100.00 |
| พลาสติก | 60.00 | 7.20 | 22.80 | - | - | 10.00 | 100.00 |
| ผ้า | 55.00 | 6.60 | 31.20 | 4.60 | 0.10 | 2.50 | 100.00 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบขยะมูลฝอย | สัดส่วนโดยน้ำหนักแห้ง (%) | | | | | | |
|---------------------|---------------------------|-------|-------|-------|------|-------|--------|
| | C | H | O | N | S | Ash | Total |
| ยาง | 78.00 | 10.00 | - | 2.00 | - | 10.00 | 100.00 |
| หนัง | 60.00 | 8.00 | 11.60 | 10.00 | 0.40 | 10.00 | 100.00 |
| เศษหญ้า | 47.80 | 6.00 | 38.00 | 3.40 | 0.30 | 4.50 | 100.00 |
| เศษไม้ | 49.50 | 6.00 | 42.70 | 0.20 | 0.10 | 1.50 | 100.00 |
| แก้ว | 0.50 | 0.10 | 0.40 | 0.10 | - | 98.00 | 100.00 |
| อลูมิเนียม | 4.80 | 0.60 | 4.50 | 0.10 | - | 90.00 | 100.00 |
| โลหะ | 4.80 | 0.60 | 4.50 | 0.10 | - | 90.50 | 100.00 |
| ขยะอันตราย | 26.30 | 3.00 | 2.00 | 0.50 | 0.20 | 68.00 | 100.00 |
| อื่นๆ | 26.30 | 3.00 | 2.00 | 0.50 | 0.20 | 68.00 | 100.00 |

ที่มา: กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

ค่าความร้อนสูง (HHV) (Kcal/kg) = 2,294.01

ค่าความร้อนต่ำ (LHV) (Kcal/kg) = 1,849.41

โดยมีค่าความร้อนต่ำตามสภาพขยะมูลฝอยที่มีความชื้น เท่ากับ 1,849 Kcal/kg สูงกว่าค่าความร้อนต่ำเฉลี่ยที่สามารถนำไปกำจัดด้วยวิธีเผาได้ ซึ่งหมายความว่า ภาพรวมของขยะมูลฝอยมีค่าความร้อนเหมาะสมกับการกำจัดด้วยวิธีเผา

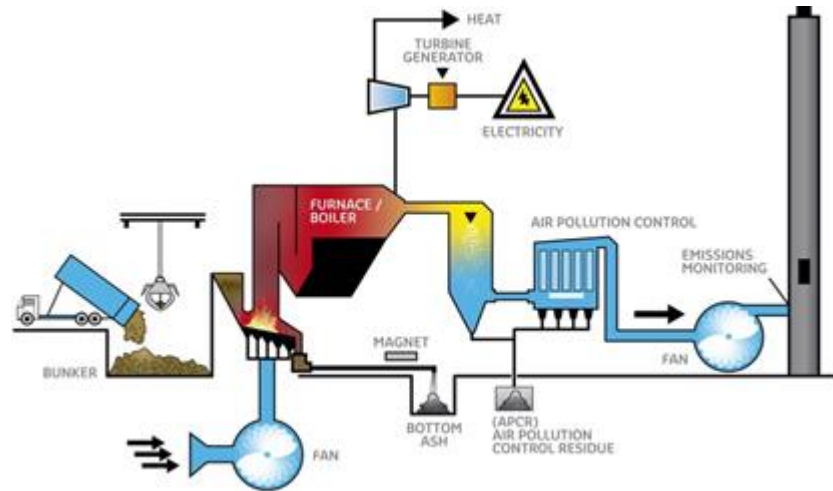
เทคโนโลยีของการสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ

จากการศึกษาข้อมูลองค์ประกอบของขยะที่ใช้สำหรับการแปรรูปขยะมูลฝอยให้เป็นพลังงาน โดยผู้วิจัยจะเลือกโครงการที่สามารถเป็นไปได้ คือ การสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ

โรงไฟฟ้าพลังงานขยะเป็นลักษณะการเผาไหม้ขยะมวลรวม โดยมีขั้นตอนก่อนนำขยะเข้าสู่กระบวนการ จะต้องผ่านการคัดแยกขยะมูลฝอย จากนั้นเข้าสู่กระบวนการ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. รถขยะมาเทลงในบ่อพักที่เตรียมไว้
2. แขนกลจะคีบขยะใส่ลงในเตาเผา
3. ความร้อนที่ได้จะถูกส่งไปยัง Turbine
4. ออกจาก Turbine เข้าไปยัง Generator

5. นำไฟฟ้าที่ออกจาก Generator ป้อนเข้าระบบสายส่ง
6. ความร้อนเหลือที่ออกจาก Turbine สามารถนำกลับไปใช้ใหม่ได้
7. ถ่านที่ได้จากการเผาสามารถนำไปถมพื้นที่



ภาพที่ 1 รูปแบบโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ

ที่มา: กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

จากข้อมูลปริมาณขยะที่นำไปฝังกลบ จะมีปริมาณ 377 ตันต่อวัน เมื่อเทียบกับค่าความร้อนดังตารางที่ 2 มีกำลังการผลิต 500 ตันต่อวัน ขนาดโรงไฟฟ้า 9.75 MW ดังนั้น เทคโนโลยีโรงไฟฟ้าที่เหมาะสมของเทศบาลนครนนทบุรีควรเป็นเตาเผาแบบตะกรับ (Stoker-Fired or grate-Fired Incinerator) สามารถผลิตไฟฟ้าได้ 7.35 MW โดยมีกำลังการผลิต 31 ตันต่อชั่วโมง

ตารางที่ 2 ขนาดของระบบผลิตพลังงาน และกำลังการผลิตไฟฟ้า

| ค่าความร้อนของขยะเข้าเตาเผา (Kcal/kg) | ปริมาณขยะเข้าสู่เตาเผา (ตันต่อวัน) | ไฟฟ้าที่ผลิตได้ทั้งหมด (MW) |
|--|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1700 | 500 | 9.35 |
| 1800 | 500 | 9.75 |
| 2300 | 500 | 9.75 |
| 1700 | 377 | 7.05 |
| 1800 | 377 | 7.35 |
| 2300 | 377 | 7.35 |

ที่มา: กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

ต้นทุนของการสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ

ต้นทุนของการสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ ผู้วิจัยเลือกเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาดโรงไฟฟ้า และกำลังการผลิตต่อวัน

ตารางที่ 3 ต้นทุนการก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ

| ลำดับ | รายการ | ปริมาณงาน | หน่วย | อัตราต่อหน่วย | จำนวนเงิน (บาท) |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------|-------|---------------|----------------------|
| ส่วนที่ 1 หมวดงานอาคาร | | | | | |
| 1 | งานภายนอกอาคาร | | | | |
| 1.1 | งานถมดินและปรับหน้าดิน | 47,000 | ลบ.ม. | 110 | 5,170,000.00 |
| 1.2 | ระบบประปาโครงการ | 1 | รวม | 1,000,000 | 1,000,000.00 |
| 1.3 | ระบบสุขาภิบาล | 37,000 | ตร.ม. | 50 | 1,850,000.00 |
| 1.4 | ระบบไฟฟ้าแสงสว่างและสื่อสารบริเวณ | 10,000 | ตร.ม. | 50 | 500,000.00 |
| 1.5 | งานถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก | 8,000 | ตร.ม. | 200 | 1,600,000.00 |
| 1.6 | งานแทนเครื่องคอนกรีตเสริมเหล็ก | 1 | ชุด | 40,000 | 40,000.00 |
| 1.7 | บ่อเก็บน้ำดิบ | 4,000 | ตร.ม. | 100 | 400,000.00 |
| 1.8 | งานรั้ว (ลวดหนาม) | 1,200 | เมตร | 125 | 150,000.00 |
| 1.9 | งานรั้ว (ตาข่าย) | 250 | เมตร | 800 | 200,000.00 |
| 1.10 | งานจัดภูมิทัศน์ | 3,000 | ตร.ม. | 125 | 375,000.00 |
| รวม 1 งานภายนอกอาคาร | | | | | 11,285,000.00 |
| 2 | งานก่อสร้างอาคาร | | | | |
| 2.1 | อาคารป้อมยาม | 12 | ตร.ม. | 5,500 | 66,000.00 |
| 2.2 | อาคารสำนักงาน | 500 | ตร.ม. | 5,500 | 2,750,000.00 |
| 2.3 | อาคารเครื่องชั่ง | 78 | ตร.ม. | 8,000 | 624,000.00 |
| 2.4 | อาคารซ่อมบำรุง | 170 | ตร.ม. | 8,000 | 1,360,000.00 |
| 2.5 | อาคารพักขยะ | 2,300 | ตร.ม. | 11,150 | 25,645,000.00 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ลำดับ | รายการ | ปริมาณงาน | หน่วย | อัตราต่อหน่วย | จำนวนเงิน (บาท) |
|---|---|-----------|-------|---------------|-----------------------|
| 2.6 | อาคารเตาเผา | 1,200 | ตร.ม. | 16,150 | 19,380,000.00 |
| 2.7 | อาคารรับขยะและควบคุมเตาเผา | 3,400 | ตร.ม. | 13,150 | 44,710,000.00 |
| 2.8 | อาคารเครื่องผลิตไฟฟ้ากังหันไอน้ำ | 1,400 | ตร.ม. | 11,150 | 15,610,000.00 |
| รวม 2 งานก่อสร้างอาคาร | | | | | 110,145,000.00 |
| 3 | งานก่อสร้างบ่อฝังกลบเก่า | | | | |
| 3.1 | บ่อที่ 1 | 22 | ไร่ | 812,500 | 17,875,000.00 |
| 3.2 | บ่อที่ 2 | 16 | ไร่ | 812,500 | 13,000,000.00 |
| รวม 3 งานก่อสร้างบ่อฝังกลบเก่า | | | | | 30,875,000.00 |
| 4 | งานก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย | 3 | ไร่ | 600,000 | 1,800,000.00 |
| 5 | งานก่อสร้างบ่อตรวจติดตามคุณภาพน้ำ | 3 | ไร่ | 28,000 | 84,000.00 |
| รวมหมวดงานอาคาร | | | | | 154,189,000.00 |
| ราคารวมหมวดงานอาคาร (Conversion Factor 0.95) | | | | | 146,479,550.00 |
| ลำดับ | รายการ | ปริมาณงาน | หน่วย | อัตราต่อหน่วย | จำนวนเงิน (บาท) |
| ส่วนที่ 2 หมวดงานระบบเฉพาะ | | | | | |
| 1 | ระบบเตาเผาเพื่อผลิตพลังงานและระบบสายส่ง | 1 | ชุด | 440,650,000 | 440,650,000.00 |
| 2 | อุปกรณ์ระบบประปาโครงการ | 1 | เหมา | 150,000 | 150,000.00 |
| 3 | อุปกรณ์ระบบขั้ว | 1 | ชุด | 453,750 | 453,750.00 |
| รวมหมวดงานระบบเฉพาะ | | | | | 441,253,750.00 |
| ราคารวมหมวดงานระบบเฉพาะ (Conversion Factor 0.95) | | | | | 419,191,062.50 |

จากตารางที่ 3 ต้นทุนการก่อสร้างโรงไฟฟ้าขยะ ที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจากท้องตลาดที่มีในปัจจุบันคูณด้วยค่า Conversion Factor ซึ่งราคาของเครื่องจักรเป็นราคาอ้างอิงจากต่างประเทศ

ตารางที่ 4 ต้นทุนในการดำเนินงานและบำรุงรักษาระบบ (บุคลากร)

| ลำดับ | ตำแหน่ง | เจ้าหน้าที่ (คนต่อเดือน) | อัตรา (บาท) | จำนวนเงิน (บาท) |
|--|--|-----------------------------|-------------------|---------------------|
| 1 | บุคลากรบริหาร-งานธุรการ | | | |
| 1.1 | ผู้จัดการโรงงาน | 1 | 90,000.00 | 90,000.00 |
| 1.2 | ผู้จัดการฝ่ายธุรการ | 1 | 90,000.00 | 90,000.00 |
| 1.3 | ผู้จัดการปฏิบัติการ | 1 | 90,000.00 | 90,000.00 |
| 1.4 | วิศวกรเครื่องกล | 2 | 50,000.00 | 100,000.00 |
| 1.5 | วิศวกรไฟฟ้าและเครื่องมือ | 2 | 50,000.00 | 100,000.00 |
| 1.6 | จป.วิชาชีพ | 2 | 45,000.00 | 90,000.00 |
| 1.7 | ธุรการสำนักงาน | 2 | 35,000.00 | 70,000.00 |
| 1.8 | เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด | 2 | 15,000.00 | 30,000.00 |
| 1.9 | เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย | 4 | 20,000.00 | 80,000.00 |
| รวมบุคลากรบริหาร-งานธุรการ | | 17 | 485,000.00 | 740,000.00 |
| 2 | บุคลากรปฏิบัติการระบบผลิตพลังงาน | | | |
| 2.1 | Platform Observer | 2 | 50,000.00 | 100,000.00 |
| 2.2 | เจ้าหน้าที่ขับรถดั๊กซี่ไถ่ | 8 | 25,000.00 | 200,000.00 |
| 2.3 | หัวหน้างาน | 4 | 30,000.00 | 120,000.00 |
| 2.4 | เจ้าหน้าที่ควบคุมเครน | 4 | 25,000.00 | 100,000.00 |
| 2.5 | เจ้าหน้าที่ควบคุมเตาเผาและหม้อไอน้ำ | 12 | 35,000.00 | 420,000.00 |
| 2.6 | Mechanical Equipment Management Staff | 4 | 60,000.00 | 240,000.00 |
| 2.7 | E & I Equipment Management Staff | 4 | 60,000.00 | 240,000.00 |
| 2.8 | เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุง | 2 | 30,000.00 | 60,000.00 |
| 2.9 | พนักงานคัดแยกขยะขนาดใหญ่และควบคุมเครื่องย่อย | 2 | 20,000.00 | 40,000.00 |
| รวมบุคลากรปฏิบัติการระบบผลิตพลังงาน | | 42 | 335,000.00 | 1,520,000.00 |
| รวม (Conversion Factor 0.95) | | 59 | 779,000.00 | 2,147,000.00 |

จากตารางที่ 4 ต้นทุนในการดำเนินงาน ของโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้า ประเมินจากค่าแรงเฉลี่ยของประเทศไทย

รายได้จากการจำหน่ายไฟฟ้า

การคำนวณค่าจำหน่ายไฟฟ้า

ค่าจำหน่ายไฟฟ้าในช่วง Peak = 2.8408 บาท/หน่วย

ค่าจำหน่ายไฟฟ้าในช่วง Off-Peak = 1.2246 บาท/หน่วย

On Peak : เวลา 09.00-22.00 น. วันจันทร์-วันศุกร์

Off Peak : เวลา 22.00-09.00 น. วันจันทร์-วันศุกร์

: เวลา 00.00-24.00 น. วันเสาร์-วันอาทิตย์ และ

วันหยุดราชการตามปกติ (ไม่รวมวันหยุดชดเชย)

ตารางที่ 5 ชั่วโมงการทำงาน (8:00 – 12:00, 13:00 – 17:00, 18:00 – 20:00)

| วันทำงาน | จำนวนวัน | ชั่วโมง | | ชั่วโมง/ปี | | บาทxชั่วโมง/ ปีxหน่วย | |
|------------|------------|----------|----------|--------------|----------|--------------------------|----------|
| | | Peak | Off-Peak | Peak | Off-Peak | Peak | Off-Peak |
| ปกติ | 248 | 9 | 1 | 2,480 | 248 | 7,045 | 304 |
| เสาร์ | 52 | - | 10 | - | 520 | | 637 |
| รวม | 300 | - | - | 3,248 | | 7,986 | |

จากตารางที่ 5 อัตราซื้อไฟฟ้า = ค่าไฟพื้นฐาน (TOU) + ค่าไฟผันแปร (Ft; การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เสนอผลการประมาณการค่า Ft ขายปลีกสำหรับการเรียกเก็บในเดือนมกราคม – เมษายน 2559 เท่ากับ -4.07 สตางค์ต่อหน่วย)

$$\begin{aligned} \text{เฉลี่ยการจำหน่ายไฟฟ้า} &= 7,986 \text{ บาท} \times \text{ชั่วโมง/ปี/หน่วย} / 3,248 \text{ ชั่วโมง/ปี} \\ &= 2.46 \text{ บาทต่อหน่วย} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สรุปค่าเฉลี่ยในการจำหน่ายไฟฟ้า (รวมค่า Ft)} &= 2.46 + (-0.048) \\ &= 2.41 \text{ บาทต่อหน่วย} \end{aligned}$$

เนื่องจากมติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ ได้มีมติเห็นชอบเรื่องข้อเสนอเพื่อปรับปรุง แนวทางการส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน โดยเห็นควรให้ปรับปรุงอัตราส่วนเพิ่มราคารับซื้อไฟฟ้าจากพลังงานขยะ (Adder) ดังนี้

ตารางที่ 6 รายได้จากการจำหน่ายไฟฟ้า ตามอัตรารับซื้อของรัฐบาล

| อัตรารับซื้อไฟฟ้าในรูปแบบ FIT ที่ประกาศใช้ในปี 2558 สำหรับโครงการ VSPP กลุ่มพลังงานขยะ | | | | | | |
|--|------------------|-----------------------|---------------------------------|------------------------------|---|---|
| กำลัง ผลิต (MW) | FIT (บาท/หน่วย) | | | ระยะเวลา สนับสนุน (ปี) | FIT Premium (บาท/หน่วย) | |
| | FIT _F | FIT _{V,2560} | FIT _F ⁽¹⁾ | | สำหรับ โครงการกลุ่ม เชื้อเพลิง ชีวมวล (8 ปีแรก) | สำหรับโครงการใน พื้นที่ จังหวัดชายแดนใต้ (ตลอดอายุ โครงการ) |
| ขยะ(การจัดการแบบผสมผสาน) | | | | | | |
| กำลังผลิต ติดตั้ง ≤ 1MW | 3.13 | 3.21 | 6.34 | 20 ปี | 0.70 | 0.50 |
| กำลังผลิต ติดตั้ง > 1-3 MW | 2.61 | 3.21 | 5.82 | 20 ปี | 0.70 | 0.50 |
| กำลังผลิต ติดตั้ง > 3MW | 2.39 | 2.69 | 5.08 | 20 ปี | 0.70 | 0.50 |

ที่มา: กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

จากตารางที่ 6 เป็นการกำหนดรายได้จากการจำหน่ายไฟฟ้า ตามอัตรารับซื้อของรัฐบาล ซึ่ง
จะแบ่งออกตามขนาดของกำลังการผลิตไฟฟ้าที่ได้

$$\begin{aligned} \text{สรุป ราคาจำหน่ายไฟฟ้าต่อหน่วย (ในปีที่ 1-8)} &= \text{ราคาขายไฟฟ้าเฉลี่ย} + \text{อัตราส่วนเพิ่ม} \\ & \quad (\text{FIT}) + \text{อัตราส่วนเพิ่ม (FIT Premium)} \\ &= 2.41 + 5.08 + 0.50 \\ &= 7.99 \text{ บาทต่อหน่วย} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ราคาจำหน่ายไฟฟ้าต่อหน่วย (ในปีที่ 9-20)} &= \text{ราคาขายไฟฟ้าเฉลี่ย} + \text{อัตราส่วนเพิ่ม (FIT)} \\ &= 2.41 + 5.08 \\ &= 7.49 \text{ บาทต่อหน่วย} \end{aligned}$$

ความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบโครงการ โดย
วิเคราะห์เรื่องผลตอบแทนหรือต้นทุนหลักเพื่อเป็นทางเลือกประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความ
คุ้มค่าที่สุดในเชิงเศรษฐศาสตร์ ในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ มีการใช้หลักการดังนี้

มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) การพิจารณามูลค่าปัจจุบันสุทธิ เป็นการช่วยในการตัดสินใจวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าในการลงทุน รวมถึงเป็นการทราบถึงต้นทุนที่ควรจัดหาเตรียมไว้เบื้องต้น โดยทำการวิเคราะห์จากผลต่างระหว่างมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดรับสุทธิตลอดอายุของโครงการกับเงินลงทุนเริ่มแรก ณ อัตราผลตอบแทนที่ต้องการหรือต้นทุนของเงินทุนของโครงการด้วยอายุโครงการที่เท่ากัน โดย NPV จะต้องมามีค่ามากกว่า 0 จึงจะนำลงทุน

อัตราผลตอบแทนการลงทุน (Internal Rate of Return: IRR) อัตราส่วนลดที่ทำให้มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนมีค่าเท่ากับมูลค่าปัจจุบันของต้นทุน ดังนั้น IRR จึงได้แก่ อัตราส่วนลด (r) ที่ทำให้มูลค่าปัจจุบันสุทธิของโครงการเท่ากับศูนย์ (NPV = 0) ในการวิเคราะห์ทางการเงินอัตราส่วนลดนี้ก็คือ อัตราดอกเบี้ยสูงสุด (Maximum interest rate) ที่โครงการสามารถจ่ายให้กับเงินลงทุนที่จ่ายไปหลังจากที่คิดค่าลงทุนและค่าดำเนินการทั้งหมดแล้วสำหรับหลักเกณฑ์การตัดสินใจก็คือ ทุกโครงการที่มีค่า IRR สูงกว่าอัตราผลตอบแทนเป้าหมาย ซึ่งก็คือต้นทุนของเงินทุนหรือค่าเสียโอกาสของทุนก็สามารถยอมรับได้ แต่ถ้า IRR มีค่าต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ย (r) ก็ไม่สมควรลงทุน

ระยะเวลาคืนทุนคิดลด (Discounted Payback Period) เป็นการคำนวณหาจุดคุ้มทุนของโครงการที่ทำ โดยมีหน่วยวัดเป็นระยะเวลา เมื่อมีการลงทุนในโครงการนั้นแล้ว จะใช้ระยะเวลาเท่าไรในการคืนทุน โดยใช้วิธีคิดจากกระแสเงินสดสะสม (Cash Flow) ที่จะได้รับในอนาคต เป็นมูลค่าปัจจุบัน (Present Value Of Cash Flows) เสียก่อน การคำนวณหาระยะเวลาคืนทุนคิดลด จะต้องมามีค่าน้อยกว่าอายุของโครงการ

จากผลการศึกษา กำหนดให้เวลาการเดินเครื่อง 10 ชั่วโมงต่อวัน กำหนดให้ 1 ปี ทำงาน 300 วัน (ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์และรวมวันหยุดนักขัตฤกษ์) และมีอายุโครงการ 20 ปี

ตารางที่ 7 รายรับ รายจ่าย ของการสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ ขนาด 7.35 MW

| รายรับ | มูลค่า |
|---|-------------------------|
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 1 | 138,683,600.00 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 2 | 141,457,272.00 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 3 | 144,286,417.44 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 4 | 147,172,145.79 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 5 | 150,115,588.70 บาทต่อปี |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| รายรับ | มูลค่า |
|--|-----------------------------|
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 6 | 153,117,900.48 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 7 | 156,180,258.49 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 8 | 159,303,863.66 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 9 | 132,118,121.80 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 10 | 134,760,484.23 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 11 | 137,455,693.92 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 12 | 140,204,807.80 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 13 | 143,008,903.95 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 14 | 145,869,082.03 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 15 | 148,786,463.67 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 16 | 151,762,192.95 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 17 | 154,797,436.81 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 18 | 157,893,385.54 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 19 | 161,051,253.25 บาทต่อปี |
| รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าหลังหักภาษี ปีที่ 20 | 164,272,278.32 บาทต่อปี |
| รวมรายรับตลอดอายุโครงการหลังหักภาษี | 2,962,297,150.84 บาท |
| รายจ่าย | มูลค่า |
| ต้นทุนการก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานขยะ (หมวดงานอาคาร + หมวดงานระบบเฉพาะ) | 565,670,612.50 บาท |
| ต้นทุนในการดำเนินงานและบำรุงรักษาระบบ (บุคลากร) | 2,147,000.00 บาท/ปี |

จากตารางที่ 7 รายรับจากการจำหน่ายไฟฟ้าคิดอัตราภาษีนิติบุคคลที่ 20 เปอร์เซ็นต์ และค่าที่ได้สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อหาความคุ้มค่าการลงทุนทางเศรษฐศาสตร์ โดยกำหนด อัตราคิดลดที่ 10 เปอร์เซ็นต์และอัตราเงินเฟ้อที่ 2 เปอร์เซ็นต์

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนทางเศรษฐศาสตร์ พบว่ามีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NET PRESENT VALUE : NPV) เท่ากับ 680,536,577 บาท อัตราผลตอบแทนภายใน (INTERNAL RATE OF RETURN: IRR) เท่ากับ 25.33% และมีระยะเวลาคืนทุน เท่ากับ 5 ปี 2 เดือน จากอายุโครงการ 20 ปี

สรุป

จากผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ พบว่า มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NET PRESENT VALUE : NPV) เท่ากับ 680,536,577 บาท ซึ่งมากกว่า ศูนย์ แสดงว่าโครงการนี้น่าลงทุน ส่วน อัตราผลตอบแทนภายในโครงการ (INTERNAL RATE OF RETURN : IRR) เท่ากับ 25.33 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งมีค่ามากกว่า อัตราคิดลด คือ 10 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่าโครงการนี้น่าลงทุน และมีระยะเวลาคืนทุน (Discounted Payback Period: DPB) เท่ากับ 5 ปี 2 เดือน รวมเวลาคืนทุนแล้วน้อยกว่าอายุโครงการ แสดงว่าโครงการนี้น่าลงทุน

บรรณานุกรม

- กฤตภาส มงคลธำรงกุล. (2555). การประเมินโครงการแปรรูปขยะเป็นพลังงานในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กรกมล สราญรมย์. (2558). การศึกษารูปแบบการจัดตั้งโรงงานแปรรูปขยะเป็นเชื้อเพลิง กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. คณะบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2558). อัตรารับซื้อไฟฟ้าในรูปแบบ FIT ที่ประกาศใช้ในปี 2558. กระทรวงพลังงาน.
- กรรณิการ์ ชูจันทร์. (2554). การศึกษาระบบการจัดการขยะมูลฝอย เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2556). สถานการณ์ขยะมูลฝอยของประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2556. เทศบาลนครนนทบุรี. (2557). รายรับ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ เทศบาลนครนนทบุรี. สืบค้นจาก <http://www.nakornnont.com/data/data8/>.
- เทศบาลนครนนทบุรี. (2557). การกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย เทศบาลนครนนทบุรี. สืบค้นจาก <http://www.nakornnont.com/Group/g-5/>.
- ดวงตา สราญรมย์ และคณะ. (2553). การวิจัยเรื่อง โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสอนทักษะคอมพิวเตอร์เบื้องต้นสำหรับชุมชน และโครงการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ เทศบาลนครนนทบุรี.
- สมชัย รัตนฤติธรมณ์. (2554). การบริหารจัดการขยะมูลฝอย. บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม. (2556). การคิดค่าธรรมเนียมการบำบัดและหรือการกำจัดสิ่งปฏิกูล. กระทรวงสาธารณสุข.
- A.C. Caputo, Pelagagge P.M. RDF production plants: I Design and costs. Applied Thermal Engineering 22 (2002) 423–437.
- M. Kara Environmental and economic advantages associated with the use of RDF in Cement kilns. Resources, Conservation and Recycling. 68 (2012) 21– 28.
- The International Bank for Reconstruction and Development. Municipal Solid Waste Incineration. (1999) 1-111.

การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อนวัตกรรมองค์การ
และความสามารถในการจัดการความรู้

STRATEGIC HUMAN RESOURCE PRACTICES (SHRPs):
ORGANIZATIONAL INNOVATION AND KNOWLEDGE MANAGEMENT CAPACITY

ปรีชา คำมาดี¹ จิรวรรณ คงคล้าย² และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน³
Preecha Khammadee¹ Jirawan Kongklay² and Chalermchai Kittisakwin³

¹สาขาวิชาการจัดการการbin สถาบันเทคโนโลยีการbin
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จังหวัดชลบุรี
²สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี
³สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

บทคัดย่อ

การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้ หากองค์การขาดการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์แล้ว นวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้ย่อมไม่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง บทความนี้แสดงให้เห็นว่านวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ

ABSTRACT

Strategic human resource practices is essential to organizational innovation and knowledge management capabilities. If an organization lacking strategic human resource practices affecting organizational innovation and the ability to manage knowledge will not occur. Thus, the strategic human resource practitioners, so it is of paramount importance. This article shows that organizational innovation and the ability to manage knowledge are essential to affect the performance of the organization.

คำสำคัญ

การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ นวัตกรรมองค์การ การจัดการความรู้

Keywords

Strategic Human Resource Practices, Organizational Innovation, Knowledge Management

บทนำ

ในรอบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา การบริหารคนได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดมาแล้ว 2 ครั้ง คือ จากมุมมองเดิมที่เน้นการควบคุม ใช้นัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน รวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจและมองคนเป็นปัจจัยในการผลิต เปลี่ยนมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งมองคนเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า มนุษย์จะควบคุมตัวเอง มีความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ดุลยพินิจในการทำงาน และครั้งที่สอง คือ เปลี่ยนจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาสู่กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Management) ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในครั้งนี้ไม่ได้เป็นการแทนที่แนวคิดเดิม แต่เป็นการเพิ่มเติมในส่วนของการบูรณาการ (Integration) กล่าวคือ ทำให้กรอบแนวคิดในการบริหารคนถูกผนวกและบูรณาการแทรกซึมเข้าไปในทุกระดับ ทุกแผนงาน ในองค์การ (นิตารค์ เวชยานนท์, 2549)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสามารถตอบสนองกลไกของตลาดได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมล้วนเป็นสาเหตุหนึ่งในการนำ แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) มาใช้เพื่อให้องค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยแนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นเนื่องจากการเปิดเสรีในการค้า และตลาดการค้าทั่วโลกเปิดกว้างถึงกันแบบไม่จำกัดขอบเขต (Borderless) สิ่งสำคัญเกิดจากการเข้าสู่ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) โดยในยุคนี้ “นวัตกรรม” และการเป็น “องค์การแห่งนวัตกรรม” ด้วยการนำทักษะ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้สามารถลดต้นทุนการผลิต และทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจ (ศศิประภาพร ชัยประสิทธิ์, 2553)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จคือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมและความเหมาะสมกับงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือการจัดการความรู้ (Knowledge management) ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์การรู้จักการนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้ที่ดีจำเป็นต้องสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที้องค์การควรให้ความสำคัญอย่างมาก (วันชัย ปานจันทร์, 2549)

บทความนี้มุ่งนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ Strategic Human Resource Practices (SHRPs) และนำเสนอผลการวิจัยในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อนวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้ ซึ่งจะเน้นแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางแก่องค์การต่าง ๆ ที่จะนำข้อมูลไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic human resource management)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยง หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการกำหนดและระบบการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาความสามารถของมนุษย์ให้บรรลุตามที่ต้องการภายในขอบเขตที่ถูกกำหนดไว้ (Gary Dessler, 2009)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นการผสมผสานเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กรในรูปของแผนกิจกรรมประกอบการตัดสินใจ การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การจัดการแบบมีกลยุทธ์เป็นกระบวนการใช้ความสามารถทางความคิดและการปฏิบัติเพื่อจัดการเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดี หมายความว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์การมีกำไรเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยส่งผลให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม และด้วยเหตุผลนี้ การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหน้าที่ที่มีการออกแบบไว้แล้ว ซึ่งงานส่วนใหญ่มีลักษณะคงที่ (Static duties) จะกลายเป็นจุดอ่อนในเวทีการแข่งขัน แม้ว่าการทำงานแบบคงที่หรือซ้ำ ๆ กันจะก่อให้เกิดความชำนาญ (Expertise) ก็ตาม ผลเสียที่ตามมาคือบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ผิดไปจากรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ จะขาดความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้

ความสมบูรณ์ของข้อมูลและเป็นปัจจุบัน (Real time) จะทำให้เกิดการบริหารจัดการที่เหมาะสม โดยผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความเข้าใจธรรมชาติของธุรกิจและสภาพแวดล้อมรอบธุรกิจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ เช่น สภาพเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรม รวมทั้งนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

การสร้างนวัตกรรมหลักขององค์กร ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ให้องค์การเกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่น การสร้างวัฒนธรรมในการสร้างสรรค์รูปแบบการให้บริการ มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฯลฯ แนวทางดังกล่าวข้างต้นจะสำเร็จได้นั้น พนักงานในองค์กรจะต้องมีความเข้าใจและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดที่จะปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยผู้ที่บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกลยุทธ์ขององค์กร โดยการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเกิดสัมฤทธิ์ผล มีประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจธุรกิจของประเทศและของโลกเป็นอย่างไร
2. สภาพการแข่งขันของธุรกิจมีแนวโน้มเป็นอย่างไร
3. คู่แข่งธุรกิจขององค์กรมีการพัฒนาอย่างไร ควรศึกษาคู่แข่งในระดับต้น ๆ 3-5 องค์กร
4. แผนกลยุทธ์ของคู่แข่งเป็นอย่างไร ให้มองไปข้างหน้า 5-10 ปี

5. วัฒนธรรมขององค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนอะไรและอย่างไร จุดแข็งที่มีอยู่จะช่วงชิงโอกาสหรือกำจัดอุปสรรคได้หรือไม่อย่างไร ในกรณีที่มีจุดอ่อนจะต้องกำจัดจุดอ่อนนั้นอย่างไร (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และกฤติกา ลีมล่าววัลย์, 2554)

กลยุทธ์การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปตามยุทธศาสตร์องค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้องค์กรในปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด (วิโรจน์ ลักษณะอดิสร, 2550) ในอดีตประธานหรือผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ และเมื่อกำหนดกลยุทธ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงจะมอบหมายให้กับผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป ปัจจุบันนี้ การกำหนดกลยุทธ์แบบเดิมคงไม่เพียงพอต่อความสามารถในการอยู่รอดได้ของธุรกิจหรือองค์กร ดังนั้นในการกำหนดกลยุทธ์ในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจึงจำเป็นต้องให้ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขององค์กรหรือบริษัท เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อรับผิดชอบแผนกลยุทธ์ตั้งแต่เริ่มต้น ในธุรกิจสมัยใหม่ ผู้บริหารองค์กรจะมีภารกิจที่สำคัญที่จะต้องปฏิบัติในทุก ๆ ปี คือ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร และผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรด้วยเช่นกัน เพราะกลยุทธ์ขององค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยบทบาทที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์องค์กรมีด้วยกัน 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) (เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2557)

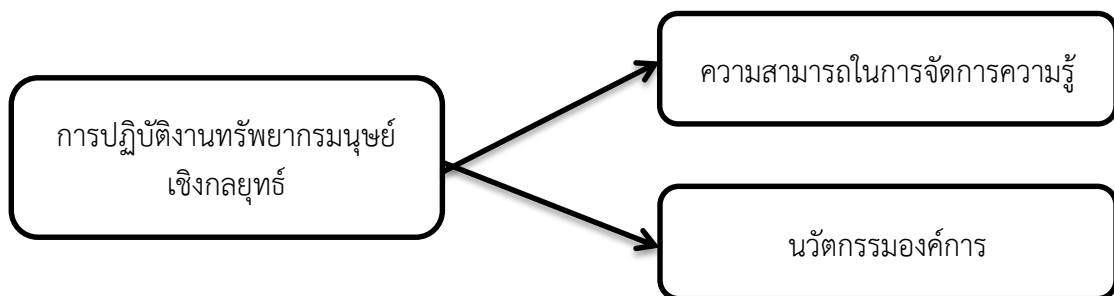
ด้วยเหตุผลที่ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีบทบาทที่เพิ่มมากขึ้น ในการวางแผนสู่ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน ผู้จัดการระดับสูง จึงมีความคาดหวังกับผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะประยุกต์ใช้ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาและนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (แกรี เดสสเลอร์, 2555)

2. การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Practices: SHRPs)

การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Gary Dessler, 2009) กระบวนการของการจัดกลยุทธ์ขององค์กรควรจะเป็นแรงผลักดันในการจัดตั้งนโยบาย ทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมทรัพยากรมนุษย์ และการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ (Jeffrey A. Mello, 2011) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่หลักที่สำคัญ 6 ด้าน ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดการผลการปฏิบัติงาน โครงสร้างของการจ่ายเงินเดือน รางวัล สวัสดิการ และ แรงงานสัมพันธ์ (Noe et al., 2006) จากการศึกษาวิจัยของ Chen and Huang (2009) พบว่าการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการจัดการความรู้ มีผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานนวัตกรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการจัดการความรู้เป็นตัวแปรระหว่างการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์การปฏิบัติ ทรัพยากรนวัตกรรม และประสิทธิภาพการทำงาน

ดังนั้นการทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานคือการสร้างความมั่นใจในกระบวนการทำงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่องค์กรได้วางแผนและกำหนดเอาไว้ (Mine et al., 2015)

จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาถึงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์พอสมควร แต่การศึกษาการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ยังมีค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้นำผลการศึกษากการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ที่ได้รับการพิสูจน์และเป็นที่ยอมรับทางวิชาการมานำเสนอ ซึ่งพบว่า การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยนวัตกรรมองค์การ (Organizational Innovation) และความสามารถในการจัดการความรู้ (Knowledge Management Capacity) (Mine, Ugur and Yasin, 2015) (ดังแผนภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 นวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้กับบทบาทการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ปรับปรุงจาก : Mine, Ugur and Yasin (2015)

3. นวัตกรรมองค์การ (Organizational Innovations)

นวัตกรรมองค์การถือเป็นสิ่งท้าทายในปัจจุบันองค์การที่สร้างและพัฒนานวัตกรรมภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้จะทำให้อยู่รอดและก้าวเข้ามาเป็นผู้นำซึ่งเมื่อก้าวถึงคำว่านวัตกรรม “นวัตกรรม” หมายถึง การนำความรู้และความคิดมาสร้างสรรค์ มาใช้ในการสร้างหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการจัดการ และสิ่งอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดสิ่งใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาด โดยนวัตกรรมนี้จะเป็นตัวสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและผลกำไรให้กับองค์การในระยะยาว (วุฒิพงษ์ ภัคติเหล่า, 2554) โดยความสามารถทางนวัตกรรมเป็นความสามารถในการที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นและมีประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจแก่ธุรกิจ โดยการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอาจจะมีลักษณะเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) หรือนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) และมีระดับของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) หรือค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2554)

ผู้บริหารระดับสูงขององค์การควรมีความสามารถในการจัดการนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อสร้าง ศักยภาพ และความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนโดยความแตกต่างของ นวัตกรรมจะขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่องค์การต้องการ (ศิวนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554)

กลไกในการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์ประกอบสำคัญคือ องค์การจะต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เข้าด้วยกัน พร้อมทั้งต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์การและวิธีการปฏิบัติงานของ องค์การให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้ เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้องและเกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้ง ภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการสร้างคุณค่าแก่องค์การร่วมกัน รวมถึง ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับนวัตกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรของตนมีความกล้าคิด กล้าทำ นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบที่พร้อมจะเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ศศิประภา ชัยประสิทธิ, 2553)

นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและการเจริญเติบโตของ องค์การ ความพยายามค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดโดยการเป็นผู้นำด้านต้นทุน ด้านความ แตกต่าง (Jeffrey, 2011)

การบูรณาการแนวคิดการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์การและแนวคิดองค์การ แห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกันถือเป็นการสร้างมุมมองใหม่ในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารจัดการ นวัตกรรมทั่วทั้งองค์การที่ไม่ได้มองนวัตกรรมว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายวิจัยและพัฒนา หรือเป็นเรื่องของ เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การจะเป็นเรื่องของพนักงานทุก คนในองค์การ เป็นเรื่องของทุกหน่วยงานในองค์การ และเป็นนวัตกรรมที่สามารถเกิดขึ้นในทุกที่ ทุก เวลา จนเกิดเป็นนวัตกรรมที่มีทิศทาง ต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การนั้น พนักงานในองค์การจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีค่านิยมสู่การพัฒนาวัตกรรม การเปิด ใจรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ และสิ่งสำคัญคือ ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันตลอดเวลา ซึ่งการทำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การต้อง เปลี่ยนแปลงตั้งแต่การคัดเลือกและสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นการ ปฏิบัติจริง การประเมินการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานมากขึ้น รวมถึงการให้ รางวัลตามสถานการณ์ เช่น การให้รางวัลตามการพัฒนาวัตกรรมที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็น ต้น หากองค์การสามารถบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว องค์การจะ ก้าวสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (พยัต วุฒิมรงค์, 2557) จากการศึกษางานวิจัยของ Mine et al. (2015) พบว่า ความสำเร็จขององค์การที่นำ นวัตกรรมมาใช้จะต้องมีกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอรวมทั้งการจ่าย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น

4. ความสามารถในการจัดการความรู้ (Knowledge Management Capacity)

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ภายในองค์กร ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ การจัดการความรู้เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (ญานิติ บุรณเกษมชัย, 2553)

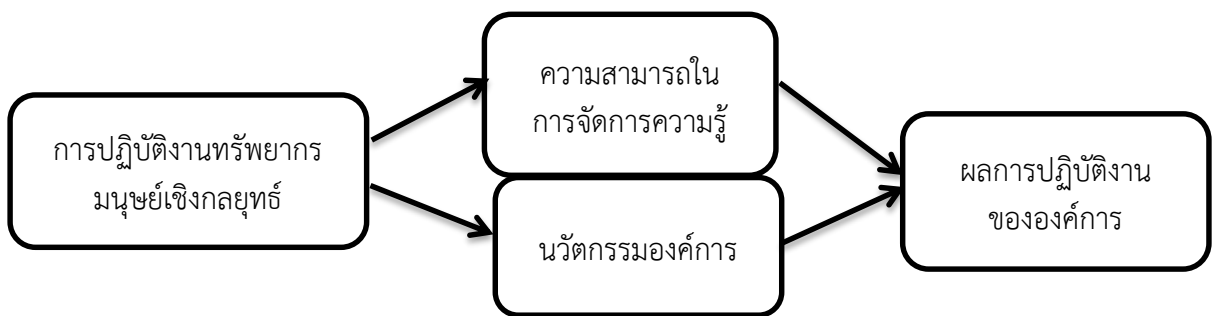
ความสามารถในการจัดการความรู้ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้กระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการทรัพยากร (Resource-Based Capability) ประกอบด้วย เทคโนโลยี โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร และ 2) ความสามารถในการด้านความรู้ (Knowledge-Based Capability) ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญ การเรียนรู้ และสารสนเทศ (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2554)

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการสร้าง กำหนด รวบรวม ถ่ายโอน และการเข้าถึงความรู้ ที่มี การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และสามารถเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานให้สามารถเข้ากับสภาวะต่าง ๆ ได้ อันส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น และจากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การจัดการความรู้เป็นความสามารถของกระบวนการภายในองค์กรที่จะคงไว้ซึ่งความรู้ที่เกิดจากบุคลากร เช่น การถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือทดลองเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรตามประสบการณ์และความรู้ ตลอดจนการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรม เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ

กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงความรู้และนวัตกรรมถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักในการแข่งขัน ซึ่งถ้าองค์กรใดไม่สามารถเรียนรู้และบริหารความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมอยู่รอดยาก ความรู้สามารถจำแนกได้ 2 ประเภทคือ ความรู้เฉพาะตัวและความรู้ทั่วไป โดยกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การจัดหาความรู้ การจัดเก็บและการคืนความรู้ การเคลื่อนย้าย การกระจาย และการแบ่งปันความรู้ การใช้ความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง องค์กรสามารถใช้แนวคิดการจัดการความรู้ให้เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์ของการจัดการความรู้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ที่เน้นความรู้ กลยุทธ์ที่เน้นกระบวนการธุรกิจ และกลยุทธ์ที่เน้นผลลัพธ์สุดท้าย สำหรับปัจจัยที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย การมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้ การมีโครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Mine et al. (2015) พบว่า การจัดการความรู้มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Antonio et al. (2015) ที่ค้นพบว่า กลยุทธ์การจัดการความรู้ที่เหมาะสมจะต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อม โดยองค์กรควรมีการสนับสนุนการจัดการความรู้และการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกัน

สรุป

บทความนี้แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้ หากองค์การขาดการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์แล้ว นวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้ย่อมไม่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง นอกจากนี้บทความนี้แสดงให้เห็นว่านวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมนั้นว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากถ้าองค์การไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่ ๆ แล้วย่อมเป็นการยากที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำเร็จขององค์การที่เป็นผู้นำตลาดนั้นมักเกิดจากการนำเสนอรูปแบบนวัตกรรมที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งขึ้นเพื่อสร้างการรับรู้และการจดจำของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย (ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554) นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ยังส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ดังนั้นการปรับปรุงความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ด้วย (Riza et al., 2015) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mine et al. (2015) พบว่า ความสำเร็จขององค์การที่นำนวัตกรรมมาใช้จะต้องมีกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอรวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ พิซิต เทพวรรณ (2554) ได้อธิบายถึงการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการในการสร้าง กำหนด รวบรวม ถ่ายโอน และการเข้าถึงความรู้ ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ และเพิ่มระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้เข้ากับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อันส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การดีขึ้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Antonio et al. (2015); Mine et al. (2015) ที่พบว่า ความสามารถในการจัดการความรู้มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพขององค์การ (ดังแผนภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อนวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้

การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การต้องมีการปรับปรุงการบริหารงานโดยการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลักดันให้เกิดความสามารถในการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมองค์การให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม แนวทางดังกล่าวจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การแต่ละแห่งได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งก่อให้เกิดศักยภาพและความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจในอนาคตต่อไป

บรรณานุกรม

- แกรี่ เดสสเลอร์. (2555). **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. แปลโดย ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสมัยใหม่ (ปัจจุบันสู่ออนาคต). **วารสารสุทธิปริทัศน์**. 28(86), 323-337.
- ญารัฐณี บุรณเกษมชัย. (2553). การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2549). **กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). กรอบแนวคิดการพัฒนาศามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การ: การบูรณาการแนวคิดทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**. 54(1), 21-48.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และกฤติกา ลิมลาวัลย์. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์. **วารสารนักบริหาร**. 31(4), 168-173.
- รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ. (2556). “สร้างสรรค์สำนักงาน: กลยุทธ์เพื่อความเป็นเลิศขององค์กรธุรกิจ”. **วารสารนักบริหาร**. 33(1), 3-8.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). **กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วันชัย ปานจันทร์. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยใช้ฐานการจัดการความรู้. **วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. 2(1), 1-12.
- วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า. (2554). **การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. **วารสารนักบริหาร**. 30(2), 60-69.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). **การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- สมนึก เอื้อจิระพงษ์ และคณะ. (2554). ความสามารถในการจัดการความรู้กับความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 51(1), 157-200.
- Antonio, A.S., Gregorio, S.M., and Arleen, M.M. (2015). The mediating effect of human resource practices on knowledge management and firm performance. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 24(3), 138-148.
- Chen, Chung-Jen and Huang, Jing-Wen. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance-The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*. 62, 104-114.
- Gary Dessler. (2009). **A Framework for human resource management**. USA: Pearson.
- Jeffrey A. Mello. (2011). **Strategic management of human resources**. Canada: South-western.
- Mine, A.F., Ugur, Y., and Yasin, R., (2015) Examining Organizational Innovation and Knowledge Management CapacityThe Central Role of Strategic Human Resources Practices (SHRPs). *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 181, 377-387.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2006). **Human resource management**. New York: McGraw-Hill.
- Riza Aryanto, Avanti Fontana and Zakaria Affiff. (2015). Strategic human resource management, Innovation capability and performance: An empirical study in Indonesia software industry. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 221, 874-879.

กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การทางสังคม : กรณีวัดในประเทศไทย

THE STRATEGY FOR THE MANAGEMENT TO SOCIAL ORGANIZATION:
THE CASE STUDY OF THE TEMPLES IN THAILAND

พชรวัฒน์ เส้นทอง
Pacharawat Senthong

สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

บทความนี้ ผู้เขียนจัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอข้อค้นพบที่เกิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย 3 ข้อ คือ 1) พัฒนาการของกลยุทธ์โดยพบว่า เดิมใช้วางแผนในวงการทหาร ปรากฏในตำราพิชัยสงครามของซุนวู มีการนำไปแปลเป็นภาษาอังกฤษในชื่อ ศิลปะแห่งสงคราม และต่อมาได้มีการจัดตั้งเป็นสำนักแนวคิดของ 10 สำนักคิดมีสำนักออกแบบและสำนักวางแผน เป็นต้น จนกระทั่งนำมาปรับใช้กับองค์การภาคธุรกิจ ในปัจจุบัน 2) สัมฤทธิผลการบริหารจัดการองค์การทางสังคมประเภทวัด ได้พบว่าการบริหารจัดการไม่บรรลุสัมฤทธิผล สาเหตุเพราะแต่ละวัดขาดแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ จากกรณีศึกษาที่พบว่า เจ้าอาวาสในฐานะผู้บริหารจัดการวัด ใช้หลักการบริหารจัดการตามความเคยชิน ขาดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่ชัดเจน เป็นต้น 3) มีเสนอแนะให้เจ้าอาวาสแต่ละวัดในประเทศไทยจำนวน 39,481 วัด ได้จัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับบริหารจัดการวัดนั้น ๆ เนื่องจากแต่ละวัด แต่ละท้องถิ่น มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เฉพาะตน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรจัดหานักวิชาการอิสระเข้าไปช่วยเหลือในการจัดทำแผนกลยุทธ์

ABSTRACT

This article was compiled to present the findings from the document and research; 1) The development of the strategic concept where it was found that this strategy was previously used in military strategy as in The Art of War of Sun Tzu. Later 10 Schools were set up, with two of them being The Design and the Planning School. This strategy was later applied in Business organization. 2) The achievement of the temples Organization management where it was found that the Management Objectives were not achieved because each temple does not have strategic planning in the management. From the case study it was found that most abbots do not have clear vision and mission etc. 3) The abbots of all 39,481 temples were suggested to have strategic planning because each temple is located individually with

different SWOT. The National Office of Buddhism should provide independent scholars to each temple to help them set up the strategic planning.

คำสำคัญ

กลยุทธ์ การบริหารจัดการ องค์การทางสังคม วัดในประเทศไทย

Keywords

The Strategy, Management, Social Organization, Temple in Thailand

บทนำ

สาระหลักในบทความนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์การทางสังคมคือ วัดในประเทศไทย กลยุทธ์ แผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์ช่วยให้การบริหารจัดการองค์การเป็นไปในลักษณะเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ และเหมาะกับผู้บริหารองค์การทั้งที่มีเป้าหมายเพื่อการแสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร องค์การขนาดเล็กและขนาดใหญ่ องค์การภาครัฐและเอกชน (สุดใจ วันอุดมเดชาชัย, 2556) เพราะกลยุทธ์จะทำให้ผู้บริหารองค์การเห็นทิศทางและภาพรวมขององค์การได้อย่างแท้จริง มองเห็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค ทั้งจะสามารถเสริมจุดเด่น เติมโอกาส ลดจุดด้อยและขจัดอุปสรรคให้หมดไป ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลต่อองค์การ (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2556)

ดังนั้น การศึกษาเรื่องนี้ให้เข้าใจจนสามารถนำมาเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการบริหารจัดการองค์การทางสังคมเช่นวัด อาจเกิดประโยชน์ต่อวัดนั้น ๆ ชุมชน และพระพุทธศาสนาโดยรวมได้ ผู้เขียนเห็นประโยชน์ในประเด็นนี้ จึงได้ศึกษาและนำเสนอในรูปแบบบทความทางวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

เนื้อหา

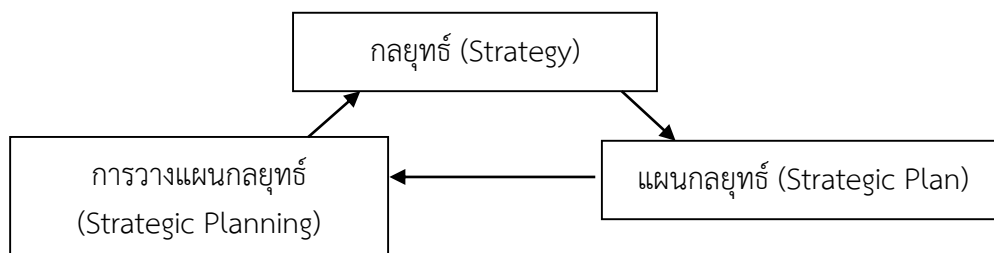
ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ แผนกลยุทธ์ และการวางแผนกลยุทธ์

ปกติคนทั่วไปมักได้ยินคำว่าแผน มากกว่า คำว่า กลยุทธ์ (Strategy) แผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) หรือการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) จนทำให้เข้าใจสับสนว่าเป็นสิ่งเดียวกัน (Erica Olsan, 2007) คำทั้ง 3 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องกัน เพราะกลยุทธ์ (Strategy) เป็นการสร้าง 1) คุณค่า (Value) ที่ไม่ซ้ำกับองค์การอื่นหรือที่คู่แข่งอื่นไม่มี 2) เป็นการมอบคุณค่าที่แตกต่างให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ 3) ลักษณะที่บ่งบอกว่าได้หรือไม่ได้อะไร ในเรื่องที่เป็นคุณค่า (Value) 4) เป็นการเน้นกิจกรรมที่เหมาะสมและที่ควรเพิ่มเติม และ 5) วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและปรับปรุง (องค์การ) อย่างไม่หยุดยั้ง

แผนเชิงกลยุทธ์ หรือแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) คือ 1) โรดแมป (Roadmap) (วิธีการและขั้นตอนในการบริหารจัดการ) ที่มีลักษณะเป็นทางการอันบรรยายถึงว่าองค์การได้นำเอากลยุทธ์ที่เลือกสรรแล้วไปปฏิบัติอย่างไรบ้าง 2) เครื่องมือทางการบริหารจัดการที่สนองตอบเป้าประสงค์ และช่วยให้องค์การทำงานได้ดีกว่าเดิม เพราะแผนกลยุทธ์มุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการเกี่ยวกับพลังงานทรัพยากร และเวลาของทุกคนในองค์การในการสั่งการชนิดเดียวกัน

ทั้งนี้ แผนกลยุทธ์จำเป็นต้องรวมหรือระบุกิจกรรมและกระบวนการ ขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติการหรือบริหารจัดการไว้ด้วย ข้อนี้หมายความว่าความจำเป็นต้องระบุรายละเอียดของกิจกรรม เป็นต้น ไว้ด้วย ส่วนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) คือการประสานงานและกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อการพัฒนาแผนสำหรับการสั่งการ รวมถึงความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การให้ดีที่สุดและมีศักยภาพที่สุด (หากเป็นองค์การธุรกิจหมายถึงกำไรเข้าองค์การ)

ทั้ง 3 เรื่องนี้ คนมักเรียกง่าย ๆ สั้น ๆ ว่าแผนหรือแผนกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กันดังภาพ



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ แผนกลยุทธ์ และการวางแผนกลยุทธ์ (ปรับจาก Erica Olsan, 2007)

กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ : ความหมาย

คำว่า ยุทธศาสตร์ ดั้งเดิมนิยมใช้ในวงการทหารหรือการรบกับข้าศึก ศัตรู ในภาษาไทยมาจากรากศัพท์บาลี และสันสกฤต 2 ศัพท์คือยุทธ (การรบ) + ศาสตร์ (วิชาการ) ที่มาจาก บาลี คือ กล (กลอุบาย) + ยุทธ (การรบ) ส่วน Strategy ในภาษาอังกฤษนั้นมีที่มาจากรากศัพท์ภาษากรีกโบราณว่า Stratego หมายถึงการวางแผนเพื่อทำลายศัตรู โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (พิชายรัตน์ดิลก ญ ภูเก็ท, 2552) และกลายมาเป็น Strategy ในปัจจุบัน ในภาษาไทยเราใช้คำว่า ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์บ้าง แต่มีความหมายเหมือนกัน แต่ใช้แตกต่างกันบ้างในรายละเอียด

กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ (Strategy) ในทรรศนะของคนไทย มักใช้ร่วมกัน แต่คำว่ากลยุทธ์ มักใช้ในองค์การที่เป็นหน่วยงานธุรกิจ ที่เน้นการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ เป็นการบริหารที่กำหนดแนวทางที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสนห์ จุ้ยโต, 2551) ส่วนยุทธศาสตร์มักใช้ในองค์การที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ

กลยุทธ์ มีความเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกธุรกิจ เพื่อพิจารณาหาโอกาส (Opportunity) และภัยอันตราย (Threat) ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของ บริษัทหรือธุรกิจเพื่อหาจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strength) และวิเคราะห์ถึงโครงสร้างองค์การ สภาพทางการเงิน เทคโนโลยี ค่านิยมองค์การ บุคลากร และประเด็นอื่น ๆ เพื่อที่จะหาจุดอ่อน และจุดแข็งในด้านต่าง ๆ เมื่อเทียบกับคู่แข่ง (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2549)

สตีเฟน พี. รอปบินส์ (Stephen P. Robbins) (1989) ให้ความหมายว่า หมายถึงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การ รวมถึงการกำหนดกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ความหมายที่ รอบบิ้นส์ ให้ไว้ หมายถึงกิจกรรมสุดท้ายใน 2 ระดับคือเป้าหมาย (Target) และวัตถุประสงค์ (Objective) หรือบางครั้งเรียกเป้าประสงค์ (Purpose) อันหมายถึงวัตถุประสงค์ในระดับกลาง (Target) และวัตถุประสงค์ระดับล่าง (Purpose) ซึ่งเกิดจากการนำนโยบายไปปรับเป็นแผน (Plan) แผนงาน (Program) โครงการ (Project) และงานไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่า นิยามของรอบบิ้นส์ ได้รวมเอากิจกรรม (Activities) และการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารจัดการ อันถือเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การบริหารจัดการสัมฤทธิ์ผล และกิจกรรมนั้น ๆ ต้องมีลักษณะต่อเนื่องหรือระยะยาว 5 ปี หรือ 10 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับควินน์ และมินเบอร์ก (James Brian Guinn and Henry Mintzberg, 1996) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงรูปแบบหรือแผนที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Goals) นโยบาย (Policy) และกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งมององค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ และหรือ ยุทธศาสตร์ คือสิ่งเดียวกัน โดยเฉพาะในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Strategy เพียงศัพท์เดียวก็เข้าใจตรงกัน แต่มีวัตถุประสงค์ในการใช้เรียกต่างกัน เช่นหากเกี่ยวข้องกับ การวางแผนระยะยาวหรือหน่วยงานภาครัฐจะใช้คำว่ายุทธศาสตร์หรือแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) ส่วนกลยุทธ์มักใช้สำหรับการวางแผนระยะสั้น ๆ ที่หวังผลในเวลาอันรวดเร็วหรือวางแผนในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับองค์การธุรกิจหรือองค์การที่ดำเนินงานที่มุ่งหวังกำไรเป็นที่ตั้ง เป็นต้น

ความเป็นมาและพัฒนาการของแนวคิดกลยุทธ์

แนวคิดยุทธศาสตร์เริ่มแรกเกิดในวงการทหารเช่นปรากฏในตำราพิชัยสงครามของ ซุนวู เป็นต้น ประมาณ 544 - 496 ก่อนคริสต์ศักราช (เสถียร วีรกุล, 2529) คำนี้ใช้เรียกกันเรื่อยมา มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรตามหลักฐานตะวันตกว่าใช้ในด้านการทหาร (Military Strategy) โดย วิลเลียม นิวแมน (William Newman) ประมาณ ค.ศ. 1951 (James Brian Guinn and Henry Mintzberg, 1996) หลังจากนั้นจึงมีการนำมาปรับใช้ในแวดวงธุรกิจ แต่ก็ยังใช้ชื่อเดิมคือ Strategy แต่เรียกในภาษาไทยว่า กลยุทธ์ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2549)

มินท์เบอร์ก (Henri Mintzberg et al., 1998) ได้จัดพัฒนาการแนวคิดสำหรับการวางแผนหรือจัดทำกลยุทธ์ไว้ 10 สำนักคิด ตามยุคสมัยและพัฒนาการ ตามลำดับ ดังนี้

1. สำนักออกแบบ (Design School) การวางแผนกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการทางมโนทัศน์ (Process of Conception)
2. สำนักวางแผน (Planning School) การวางแผนกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการที่มีรูปแบบ (formal process)
3. สำนักการจัดวางตำแหน่ง (Positioning School) การวางแผนกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการเชิงวิเคราะห์ (Analytical Process)
4. สำนักผู้ประกอบการ (Entrepreneurial School) การวางแผนกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการแห่งจินตนาการ (Visionary Process)
5. สำนักพุทธิปัญญา (Cognitive School) การวางแผนกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการทางจิตใจ (Mental Process)

6. สำนักการเรียนรู้ (Learning School) การวางกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการก่อตัว / ก่อตั้ง (Emergent Process)

7. สำนักอำนาจ (Power School) การวางกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการของการเจรจาต่อรอง (Process of Negotiation)

8. สำนักวัฒนธรรม (Cultural School) การวางกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการคัดสรร (Collective Process)

9. สำนักสิ่งแวดล้อม (Environmental School) การวางกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการปฏิกิริยา (Reactive Process)

10. สำนักโครงสร้าง (Configuration School) การวางกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการปฏิรูป (Process Transformation)

จากพัฒนาการแนวคิดกลยุทธ์ ข้างต้น ทำให้เห็นถึงความสืบเนื่องกันของแนวคิดตามลำดับ แม้ในยุคเริ่มแรก จะมีความขัดแย้งกันทางความคิด ระหว่างสำนักออกแบบ (Design School) ของ Kenneth Andrew และสำนักวางแผน (Planning School) ของ Igor Ansoff บ้างก็ตาม (พิชาย รัตนดิลล ฌ ฎุเกีต, 2552) เพราะสำนักออกแบบเน้นการสร้างยุทธศาสตร์ว่าเป็นเสมือนกระบวนการออกแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Design) ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของแนวความคิด (Conception)

สำนักแนวคิดทั้ง 10 จัดได้เป็น 3 กลุ่ม โดย 3 กลุ่มสำนักแนวคิดแรก คือ

1. กลุ่มออกแบบ (Design School) เป็นต้น มิมิติหรือมุมมองอิงอยู่กับธรรมชาติ ที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ในระบบมาก และเป็นพื้นฐานสำหรับ 2 แนวคิดคือสำนักวางแผนและตำแหน่ง (Planning and Positioning) ที่เน้นไปในการสร้างกลยุทธ์เป็นเสมือนกระบวนการออกแบบที่ไม่เป็นทางการซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับแนวคิดทั้ง 2 ส่วนสำนักวางแผน (Planning School) เป็นการสร้างกลยุทธ์ให้เป็นมิติหรือมุมมองและกระบวนการของการวางแผนที่เป็นระบบ สำนักที่ 3 (Position) เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการสร้างกลยุทธ์น้อยกว่าสาระที่แท้จริงของกลยุทธ์ เพราะมุ่งเน้นไปที่การเลือกสรรตำแหน่งกลยุทธ์ของโลกธุรกิจ

2. สำนักแนวคิดด้านพุทธิปัญญา (Cognitive School) ได้มีการพัฒนาต่อ ๆ กันต่อมาและใช้ข้อมูลข่าวสารแนวจิตวิทยา การรู้คิด เพื่อเข้าไปสู่กรอบความคิดเชิงกลยุทธ์ สำนักการเรียนรู้ (Learning School) ด้านกลยุทธ์ถูกพัฒนาขึ้นในหนึ่งเหมือนกับแผนหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กลยุทธ์เป็นเหมือนกับองค์การที่จำเป็นต้องปรับตัวเอง หรือการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนและการสัมมนา แต่สำนักอำนาจ (Power School) เห็นว่าการสร้างกลยุทธ์เป็นเหมือนกระบวนการเจรจาต่อรองโดยกลุ่มที่มีความขัดแย้งกันภายในองค์การของพวกเขาเอง ในความแตกต่างกันนี้ สำนักความคิดอื่นได้มีการพิจารณาถึงการสร้างกลยุทธ์ที่มีรากฐานในวัฒนธรรมองค์การ กระบวนการที่เห็นเสมือนเป็นการเลือกสรร เป็นต้น ไม่ใช่สิ่งที่อยู่ข้างในองค์การ แต่ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การ

3. สำนักโครงสร้าง (Configuration School) เป็นสำนักความคิดที่พยายามค้นหารูปแบบและโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อรวมเอาองค์ประกอบของกระบวนการสร้างกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งด้านสาระของกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ และบริบท (กระบวนการกลยุทธ์ และโครงสร้าง) เข้าสู่กระบวนการหรือขั้นตอนที่ต่างกัน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดของ 2 สำนัก (สำนักออกแบบและสำนักวางแผน) ได้กลายเป็นฐานคิดในการจัดทำกลยุทธ์ขององค์การเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน แต่แนวคิดของสำนักวางแผนไม่ค่อยได้รับการนำไปปรับใช้อย่างแพร่หลายนัก ตรงกันข้ามกับแนวคิดสำนักออกแบบที่เน้นความต้องการในการบรรลุความสำเร็จโดยหาความสมดุลระหว่างสมรรถนะภายในและภายนอก ซึ่งเป็นที่มาของกรอบการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT ในปัจจุบัน (พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต, 2552)

หลักการหรือทฤษฎี 5 Ps

สำนักแนวคิดทั้ง 10 ที่ Mintberg (1998) ได้สรุปไว้เป็น 5 มิติ หรือมุมมอง หรือเรียก ว่า Five PS ซึ่งเป็นเรื่องของแผน (Plan) รูปแบบ (Pattern) ตำแหน่ง (Position) มุมมอง (Perspective) และ อุบาย (Ploy) เพราะมีความสัมพันธ์กัน เช่น แผน (Plan) จัดอยู่ในสำนักวางแผน (Planning School) จุดยืน (Position) จัดอยู่ในสำนักจุดยืนหรือตำแหน่ง (Positioning) มิติหรือมุมมอง (Perspective) จัดอยู่ในสำนักผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) เรื่องรูปแบบ (Pattern) จัดอยู่ในสำนักการเรียนรู้ (Learning School) ส่วนอุบาย ยุทธวิธี กลวิธี หรือชั้นเชิง (Ploy) จัดอยู่ในสำนักอำนาจ (Power School) และหลักการหรือทฤษฎีทั้ง 5 หรือ Five Ps อธิบายได้ว่า

1. กลยุทธ์ในฐานะเป็นแผน (Plan) หมายถึงชุดของการกระทำที่มีความตั้งใจอย่างตระหนักรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือกลุ่มแนวทางสำหรับการปฏิบัติการภายในสถานการณ์ใด ๆ การนิยามในลักษณะนี้ มีหลักสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่จะใช้ในการดำเนินการไว้ล่วงหน้า 2) แนวทางดังกล่าวได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างตระหนักรู้และมีเป้าประสงค์

2. กลยุทธ์ในฐานะเป็นอุบาย (Ploy) เป็นแผน (Plan) ที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อเอาชนะคู่แข่งด้วยไหวพริบ ชั้นเชิง กลวิธีและสติปัญญา เป็นต้น ซึ่งหากมองในกรอบขององค์การด้านธุรกิจ ก็คือยุทธวิธีที่จะเอาชนะบริษัทคู่แข่งทางการค้า หรือทำให้บริษัทคู่แข่ง หลุดไปจากวงจรธุรกิจ ให้เหลือเพียงธุรกิจของตนเอง เท่านั้น เป็นต้น

3. กลยุทธ์ในฐานะเป็นรูปแบบ (Pattern) หมายถึงแบบแผนหรือรูปแบบในกระแสของการปฏิบัติหรือความคงเส้นคงวาของพฤติกรรม ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากความคิดตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม ก็ยังยืนยันในแบบแผนของตนเองไว้ได้ การนิยามในลักษณะนี้ เป็นการแสดงถึงพฤติกรรมที่คงเส้นคงวาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะเกิดปัจจัยภายนอกที่อาจจะมีผลกระทบต่อองค์การอย่างไรก็ไม่หวั่นไหว

4. ยุทธศาสตร์ในฐานะเป็นตำแหน่งหรือจุดยืน (Position) หมายถึงวิธีการกำหนดตำแหน่งองค์การในสิ่งแวดล้อมหรือตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง การนิยามในลักษณะนี้ส่งเสริมให้ผู้บริหารมององค์การในบริบทของการแข่งขัน ทำให้เกิดการค้นพบตำแหน่ง จุดยืนขององค์การและวิธีการปกป้ององค์การ เพื่อที่จะให้องค์การสามารถยืนหยัดได้ในฐานะที่สามารถแข่งขันได้อย่างทัดเทียม หรือวิธีการที่จะเอาชนะคู่แข่งหรือวิธีการที่ใช้ในการหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบจากสิ่งแวดล้อม ต่าง ๆ เป็นต้น

5. กลยุทธ์ในฐานะเป็นมุมมอง (Perspective) ข้อนี้หมายถึงกลยุทธ์ที่มีทั้งเนื้อหาที่สะท้อนให้เห็นถึงจุดยืนตำแหน่งขององค์การและปลูกฝังวิถีของการรับรู้โลกเอาไว้ด้วย เพราะในความหมายนี้ได้ผนวกเอาค่านิยม วัฒนธรรม อุดมการณ์ขององค์การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ด้วย ซึ่งจะทำให้กลายเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุพันธกิจ (Mission) ในความหมายนี้กลยุทธ์เป็นพลัง

รากฐานขององค์การในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำหรับสร้างการรับรู้และการปฏิบัติการร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ (พิชาย รัตนดิลล ฌ ภูเก็ต, 2552)

ความสำคัญและจำเป็นของแผนกลยุทธ์

งานวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์จากต่างประเทศและในประเทศที่ศึกษาถึงปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การหรือการบริหารจัดการองค์การ เช่น เอริกา โอเซน (Erica Olsen, 2007) ได้ศึกษาถึงสถิติขององค์การต่อการวางแผนกลยุทธ์ และพบว่า ร้อยละ 95 ของบุคลากรในองค์การไม่ทราบว่าองค์การของตนเองมีกลยุทธ์อย่างไร ร้อยละ 90 พบว่าการบริหารจัดการล้มเหลวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการวางแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 86 พบว่า ทีมงานฝ่ายบริหารให้เวลาหมดไปกับการถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางกลยุทธ์เพียงเดือนละ ชั่วโมง และ ร้อยละ 60 ขององค์การ ได้จัดทำกลยุทธ์ โดยไม่คำนึงถึงงบประมาณ ทั้ง 4 ประเด็น อัจฉริยะหาได้ว่า

1. บุคลากรในระดับปฏิบัติการ ทำงานตามความเคยชินโดยไม่ทราบหรือไม่สนใจว่าองค์การที่พวกตนปฏิบัติงานอยู่มีกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ไปในทิศทางใด ปฏิบัติงานตามที่มีอำนาจ (ผู้บริหาร) สั่งการลงมาหรือทำงานตามกิจวัตรประจำวันที่ทำกันอยู่ทุกวัน ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องประสานกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในลักษณะที่เป็นการสั่งการหรือประสานงานจากด้านบนลงสู่ด้านล่าง (Top-down) ระดมความคิด (Brainstorming) หรือจากล่างขึ้นสู่บน (Bottom-up) (สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์, 2549)

2. การวางแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ ข้อนี้แสดงให้เห็นว่าองค์การจะประสบความสำเร็จจะต้องมีแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับองค์การ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วย เพราะแผนกลยุทธ์ของแต่ละองค์การเหมาะสมในการนำไปใช้กับองค์การนั้น ๆ เท่านั้น ไม่สามารถใช้ได้กับทุกองค์การ (Erica Olsen, 2007)

3. ถึงแม้ว่าทีมผู้บริหารและองค์การมีแผนกลยุทธ์ที่ดีแต่หากไม่ได้ให้ความสำคัญหรือไม่ได้บริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ก็อาจทำให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จได้ โอกาสล้มเหลวมีถึง 86 เปอร์เซ็นต์ เพราะการวางแผนกลยุทธ์เป็นแผนระยะยาว 5-10 ปี ผู้มีส่วนในการวางแผนจำเป็นต้องเป็นบุคคลผู้มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล มีข้อมูลรอบด้าน มองเห็นโอกาส (Opportunity) เป็นโอกาสจริง ๆ ไม่ใช่มองเห็นภัย (Threat) เป็นโอกาสซึ่งจะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างผิดพลาด เพราะการวางแผนกลยุทธ์มีความเป็นการเมืองในองค์การสูง อคติของบุคคลหรือผู้บริหารอาจเกิดขึ้นได้เสมอ ทั้งจากผู้บริหารระดับล่างที่อาจมีความเกรงกลัวผู้บริหารระดับบนที่มีอำนาจมากกว่า ไม่กล้าพูดหรือเสนอในสิ่งที่เป็นข้อเท็จจริง เพราะจะทำให้ผู้บริหารระดับบนไม่พอใจ ยอมปิดปากเงียบไม่แสดงทัศนคติอย่างไรเพื่อไม่ให้เป็นที่วิพากษ์กับตนเอง ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ได้จึงปรากฏจุดแข็ง (Strength) มากกว่าจุดอ่อน (Weakness) (สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์, 2549) หรือปิดโอกาสของโอกาสองค์การไปด้วย เป็นต้น

4. แม้ว่าผู้บริหารและองค์การจัดทำแผนกลยุทธ์โดยไม่อิงหรือคำนึงถึงงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญก็อาจทำให้องค์การล้มเหลวได้ถึง 60 เปอร์เซ็นต์ เพราะงบประมาณ (Budgeting) หรือเงิน (Money) ถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารจัดการอันดับต้น ๆ

ที่จะทำให้ปัจจัยการบริหารอื่น ๆ เช่นคน (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Material) เครื่องมือ (Machine) และการบริหารจัดการ (Management) ดำเนินการต่อไปได้

สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในประเทศไทย เช่นงานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้พบว่า การมีแผนงาน (Plan) สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อสัมฤทธิ์ผลของการบริหารจัดการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการเงิน หรืองบประมาณ (Budgeting) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ (วิเชียร เส้นทอง, 2557) งานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ของพระครูสังฆรักษ์ภักดิ์ภูษิตถน สุมะโร (2553) และงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ของพระครูพิศาลธีรธรรม (2553) ได้พบอุปสรรคที่ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดด้อยลง เช่นกันทั้ง 2 งานวิจัย ระบุสาเหตุว่าเป็นเพราะเจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมายในการบริหารจัดการวัด ไม่มีการประชุม ปรึกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวัดที่เป็นรูปธรรม ใช้วิธีการบริหารจัดการวัดไปตามความเคยชิน ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้านและชุมชน ใช้คนไม่ถูกกับงาน เป็นต้น

ประเด็นการขาดวิสัยทัศน์ (Vision) ขาดเป้าหมาย (Purpose) เป็นต้น ก็คือการขาดแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์เพราะวิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Objective) พันธกิจ (Mission) เป็นต้น เป็นองค์ประกอบ (Elements) ของยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์

งานวิจัยที่น่าเสนอข้างต้น ถือเป็นเครื่องยืนยันถึงความสำคัญและความจำเป็นของแผนหรือการวางแผน (Planning) หรือการวางแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ (Strategic Planning)

ส่วนประกอบของแผนกลยุทธ์

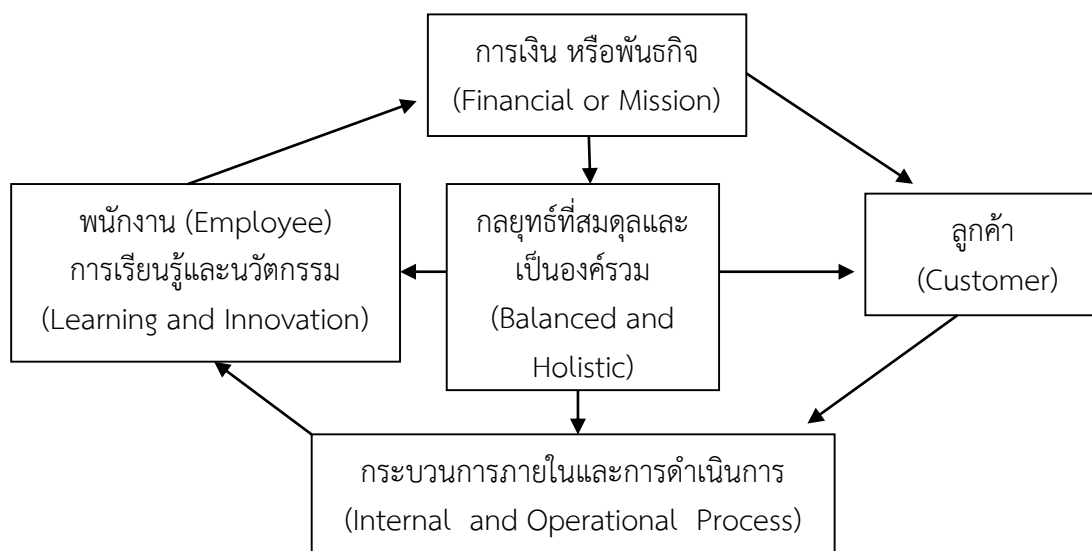
ประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารองค์การ ต้องคำนึงหรือให้ความสำคัญก่อนการประกอบแผนหรือการวางแผนกลยุทธ์ คือส่วนประกอบ (Components) และองค์ประกอบ (Elements) (Erica Olsen, 2007) ประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรม (Culture) ข้อนี้กล่าวได้ว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์จะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ ด้วย เพราะแต่ละองค์การก็มีวัฒนธรรมเฉพาะองค์การนั้น ๆ แตกต่างกันไป เพราะวัฒนธรรมเกิดจากคนในองค์การ กระบวนการ ประสบการณ์ ไอเดีย (แนวความคิด) และทัศนคติของคนในองค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนกับบ้าน กลยุทธ์ที่ดีที่สุดสำหรับองค์การหนึ่งไม่สามารถนำไปใช้กับขององค์การต่างกันได้

2. ส่วนที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก กลยุทธ์และวัฒนธรรมมีส่วนที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การจะมีโครงสร้างงานที่เป็นสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกด้วย เพราะองค์การต้องรับข้อมูลข่าวสารจากลูกค้า คู่แข่งขัน แวดวงอุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อมถูกรวมเข้ากับโอกาสและอุปสรรค พนักงาน สถานะทางการเงิน ถูกรวมเข้าเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมภายใน

3. มิติของบาลานซ์ สกอร์การ์ด (Balanced Scorecard Perspectives) นี้ ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านลูกค้า 3) ด้านกระบวนการ

หรือสิ่งแวดล้อมภายใน และ 4) คนหรือบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ด้านการเงิน กระบวนการหรือสิ่งแวดล้อมภายใน และคนในองค์กรเป็นกระบวนการหรือสิ่งแวดล้อมภายใน ส่วนลูกค้าเป็นกระบวนการหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังภาพ ด้านล่าง



ภาพที่ 2 แสดงถึง กลยุทธ์ที่มีบาลานด์ สกอกการ์ด เป็นองค์รวม (ปรับจาก Erica Olsan, 2007)

4. จุดเน้นทางการตลาด (Market focus) การเติบโตขององค์กรที่มาจาก การเน้นที่ลูกค้าขององค์กรและผู้สนับสนุนแผนกลยุทธ์ คือโครงสร้างที่เน้นการตลาด เพราะเป็นการวิเคราะห์ถึงการเติบโตขององค์กร

องค์กรทางสังคมหรือภาครัฐปัจจุบันก็จำเป็นต้องระบุกลุ่มลูกค้าของตนให้ชัดเจน ลูกค้าหรือกลุ่มลูกค้าและตลาดมีความเกี่ยวข้องกัน ในวงการธุรกิจเมื่อระบุถึงตลาดสำหรับคนกลุ่มไหน รายได้ อายุเท่าไร เป็นต้น จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานมากยิ่งขึ้นว่าจะเจาะฐานลูกค้ากลุ่มใด เป็นต้น

5. คุณอยู่จุดไหน (Where are we now) หรือองค์กรของคุณอยู่จุดไหน (Where is Your organization) คำว่าคุณหรือองค์กรของคุณอยู่จุดไหน ในที่นี้หมายถึงองค์กรของคุณอยู่จุดหรือตำแหน่งไหน ตามแนวคิด ทฤษฎี Position ของมินเบอร์กซ์ (1998) อันหมายถึงจุดที่องค์กรของคุณได้เปรียบหรือเสียเปรียบคู่แข่งของคุณ ในการจัดลำดับ (Ranking) ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ก็คือการจัดลำดับเพื่อให้ลูกค้า (นิสิต นักศึกษา) หรือตลาดรู้ว่า มหาวิทยาลัยของคุณอยู่ตำแหน่งไหน อันดับเท่าไร ในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค หรือระดับโลก ซึ่งมีผลให้ลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อใช้หรือไม่ใช้ (เลือกเข้าศึกษาหรือไม่เลือก) บริการการศึกษาที่นั่นได้ ข้อนี้เป็นการย้ำเตือนให้ผู้บริหารองค์กร ประเมินตนเองได้อีกระดับหนึ่ง

ทั้ง 5 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี 5 Fs คือ ตำแหน่ง จุดยืน (Position) รูปแบบ (Pattern) อุบาย กลวิธี (Ploy) มุมมองหรือมิติ (Perspective) และการวางแผน (Plan) ที่กล่าวถึงข้างต้น

วิเคราะห์ สวอท (SWOT) กรณีการวางแผนกลยุทธ์สำหรับวัด

หลักการวิเคราะห์สวอท (Strength Weakness Opportunity and Threat =SWOT) นั้น เป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์การในที่นี้ผู้เขียนหมายถึงวัดในพระพุทธศาสนา สวอท นั้น เดิมแบ่งสภาพแวดล้อมเป็น 2 ส่วนคือ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เพราะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน วัด เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) หรือและจุดอ่อน (Weakness) เพื่อค้นหาและค้นหาให้พบว่ามีจุดแข็งและหรือจุดอ่อนอย่างไร อะไรบ้าง หากพบจุดแข็งและจุดอ่อนที่แท้จริง ก็ต้องปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไข ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ที่มักพิจารณากันส่วนใหญ่ คือ 1) โครงสร้าง (Structure) ของวัด เช่นลำดับการบริหารจัดการ ใครสามารถสั่งการ บังคับบัญชาหรือบริหารจัดการใครได้บ้าง เป็นต้น 2) ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ในที่นี้หมายถึงบุคลากรในวัด เช่น เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส พระภิกษุในวัด เป็นต้น ตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ เช่น สถานทางการเงินของวัดนั้น ๆ ซึ่งปัจจุบันยอมรับกันว่า แต่ละวัดมีบัญชีเงินฝากที่ได้จากกิจกรรมทางศาสนาอื่น ๆ ซึ่งอาจจัดเป็นประเพณีหรือพิธีกรรมสงฆ์ (สังฆกรรม) เช่น รายได้จากการทอดผ้าป่า ทอดกฐิน งานประจำปี ผู้รับบริจาคในรายการต่างๆ เป็นต้น 3) ทำเลที่ตั้ง (Location) ของวัดก็มีส่วน เช่น วัดอยู่ในทำเลที่พุทธศาสนิกชนเดินทางไปทำบุญ หรือร่วมกิจกรรมสะดวก มีรถรับ - ส่ง มีคนต้อนรับ (ฝ่ายปฏิบัติ) ดูแลเอาใจใส่ขณะทำกิจกรรมในวัด เป็นต้น 4) ฐานลูกค้า (Customers) ข้อนี้อาจพิจารณาได้จาก พุทธศาสนิกชนที่มาร่วมทำบุญหรือกิจกรรมของวัด โดยพิจารณาจากอาชีพใด อาชีพหนึ่ง เช่น รับราชการ ค้าขาย นักธุรกิจ ศิลปิน เป็นต้น หรือพุทธศาสนิกชนในละแวกคุ้มวัด เป็นต้น ซึ่งหากวัดได้พุทธศาสนิกชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม และให้การสนับสนุนกิจกรรมของวัดมาโดยตลอด ก็มักส่งผลถึงสภาพทางการเงินของวัดนั้น ๆ ด้วย

ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ประกอบไปด้วย สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม อุตสาหกรรมและธุรกิจ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในส่วนนี้ มักจะพิจารณาถึงโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค หรืออันตราย (Threat) ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกนี้ องค์การหรือวัดไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ปีใด สภาพเศรษฐกิจดี พุทธศาสนิกชนหรือประชาชนก็มักจะเข้าวัดทำบุญ หรือมีกำลังบริจาคช่วยเหลือกิจกรรมวัดได้คราวละมาก ๆ สามารถสนับสนุนกิจกรรมของวัดได้โดยไม่ฝืดเคือง ข้อนี้ถือเป็นโอกาสของวัด แต่หากปีใดเกิดเหตุการณ์ที่ตรงกันข้ามก็ย่อมส่งผลต่อวัดและพระภิกษุในวัดด้วย

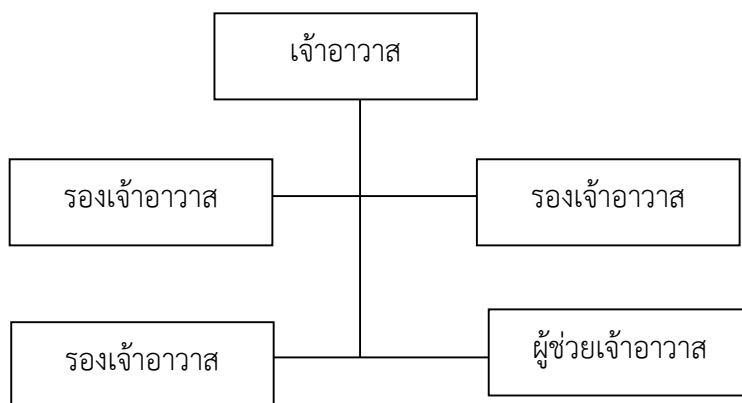
โครงสร้างบริหารจัดการวัด : องค์การทางสังคม

คำว่า วัด ที่รู้จักทั่วไป มีความหมายตรงกับภาษาบาลี 3 คำ คือ อาราม อาวาส และวิหาร มีความหมายที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น 1) อาราม คือ ความยินดี ความรื่นรมย์ ความเพลิดเพลิน ที่สำคัญ สนวน เป็นที่รื่นรมย์ 2) อาวาส คือวัด ผู้ครอบครอง ที่อยู่โดยปรกติหมายถึงที่อยู่ของพระสงฆ์ 3) วิหาร คือ วัด ที่อยู่ของพระสงฆ์ ที่ประดิษฐานพระพุทธรูป คู่กับโบสถ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2543)

วัดหรืออารามแรกในพระพุทธศาสนาแต่ครั้งพุทธกาลแห่งแรก คือวัดเวฬุวันหรือป่าไผ่ (เวฬุ = ไผ่ วันหรือ วนะ = ป่า) แต่ที่รู้จักเป็นทางการคือ วัดเวฬุวันมหาวิหาร หรือ พระวิหารเวฬุวันกัลมณีกนิวาปสถาน เป็นอารามและเป็นสถานที่ที่พระเจ้าพิมพิสารสร้างถวายพระพุทธเจ้าพร้อมภิกษุสงฆ์พำนักอาศัย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

วัดในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ 2505 (แก้ไขเพิ่มเติม 2535) มาตรา 31 ระบุไว้มี 2 ประเภทคือ วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา และสำนักสงฆ์ มาตรา 36 กำหนดให้มีเจ้าอาวาส และรองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส ก็ได้หากเห็นสมควร มาตรา 37 และ 38 กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ แต่มาตรา 39 กลับระบุอำนาจหน้าที่ของรักษาการเจ้าอาวาส หากเจ้าอาวาสไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้ แต่ไม่มีมาตราใดระบุอำนาจหน้าที่ของรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาส (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา , 2557)

โครงสร้างการบริหารจัดการวัด ดังกล่าวข้างต้น สามารถจัดทำเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารจัดการวัด (ปรับจาก พร.บ.คณะสงฆ์ 2505 แก้ไขเพิ่มเติม 2535)

จากโครงสร้างการบริหารจัดการข้างต้น ไม่มีการระบุอำนาจหน้าที่สำหรับตำแหน่งถัดลงมาจากเจ้าอาวาส แม้ว่าในปัจจุบันวัดใหญ่ ๆ หรือที่มีฐานะเป็นพระอารามหลวงจะมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ให้รองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาส ก็ตาม แต่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละวัด ไม่มีกฎหมายหรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ๆ รองรับ

แผนยุทธศาสตร์หรือแผนเชิงกลยุทธ์ : ความเหมาะสมกับแผนการบริหารจัดการวัด

การพิจารณาโครงสร้างของวัดก็มิใช่การบริหารจัดการวัดในนาม เจ้าอาวาส ซึ่งถือว่าเป็นเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2535) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2557) มีการแต่งตั้ง ระบุอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวตั้งแต่มาตรา 36 - 39 อย่าง ชัดเจน รวมทั้งมีค่าตอบแทนในการทำหน้าที่ดังกล่าวจากภาครัฐ แม้ว่าจะไม่เรียกว่า เงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่ง แต่เรียกว่า นิตยภัตร โดยนัยก็คือสิ่งเดียวกัน วัดหรือองค์กรสงฆ์จึงสามารถส่งเคราะห์เข้าในองค์การภาครัฐ ซึ่งจำเป็นต้องมีแผนหรือการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผนยุทธศาสตร์ เช่นเดียวกับภาครัฐอื่น ๆ อาทิ

สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ที่จะต้องระบุถึงแผนยุทธศาสตร์ ประกาศถึงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป็นต้น ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

วัดในประเทศไทยมีสถานะภาพเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2535) เจ้าอาวาสวัด มีอำนาจหน้าที่ปกครองหรือบริหารจัดการภายในวัดทั้งหมด เช่นสามารถสั่งให้ พระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ภายในวัด ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่ตราออกมาโดยมหาเถรสมาคมหรือโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สถานะของวัด ถือเป็นหน่วยสังคม 1 ใน 10 หน่วยสังคมและแต่ละหน่วยสังคมสามารถเป็นได้ทั้งองค์การสังคมและสถาบันสังคม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2549) และเป็นองค์การสังคมประเภทไม่แสวงหากำไร เช่นเดียวกับองค์การสาธารณะอื่น ๆ ประกอบด้วย 1) บริการสังคมสงเคราะห์ 2) สมาคมอาปนกิจสงเคราะห์ 3) สมาคมการค้าหอการค้า (4) สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน 5) องค์กรศาสนา 6) พรรคการเมือง และ 7) องค์กรเอกชนต่างประเทศ (ณดา จันทรสม, 2555) หากกล่าวเฉพาะวัดได้ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะให้กับระดับปัจเจกบุคคล (พุทธศาสนิก) และองค์การภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ที่ขอความร่วมมือ อีกมิติหนึ่ง วัดในพระพุทธศาสนามีสถานะภาพเหมือนกับ องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-Government Organization = NGO) คือทำกิจกรรมเกี่ยวกับสังคม เช่นเดียวกัน ในมิติของการบริหารจัดการองค์การ วัดทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเพราะเจ้าอาวาสมีอำนาจหน้าที่โดยตรง

รายได้หรืองบประมาณสำหรับบริหารจัดการกิจกรรมของวัด ส่วนหนึ่งมาจากรัฐบาล โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จัดสรรงบประมาณโดยการพิจารณาภายใต้มหาเถรสมาคม เป็นต้น อีกช่องทางหนึ่ง ทางวัดได้จากการบริจาค และการทำบุญของพุทธศาสนิกชน ผู้มีจิตศรัทธาบริจาคให้ ดังปรากฏในงานวิจัยของ ณดา จันทรสม (2555)

วัดในพระพุทธศาสนาทำหน้าที่ในการเผยแผ่หลักการ หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมบทบาท อำนาจหน้าที่ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (ชาวบ้าน) เช่น กรณีเกิดพิบัติภัยต่างๆ เป็นต้น วัดที่มีศักยภาพก็สามารถได้ระดมเงิน ข้าวของเครื่องใช้ (ปัจจัย 4) ไปช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ ชับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคมคู่ขนานไปกับภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ๆ อยู่เสมอ

วัดในประเทศไทย แบ่งตามสังกัดนิกาย ซึ่งมี 2 นิกายใหญ่ ๆ คือ เถรวาทและอจารีวาท ในฝ่ายเถรวาท ก็แบ่งเป็น มหานิกายและธรรมยุติกนิกาย ฝ่ายอจารีวาทแบ่งเป็น จินนิกายและอนัม นิกาย วัดในสังกัดมหานิกาย เป็นวัดที่เรียกว่าพระอารามหลวง 247 วัด วัดราษฎร์ 35,883 วัด เป็นวัดที่มีพระสงฆ์ จำพรรษา จำนวน 36,130 วัด วัดสังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุต เป็นพระอารามหลวง จำนวน 63 วัด วัดราษฎร์ จำนวน 3,254 วัด เป็นวัดที่มีพระสงฆ์จำพรรษา จำนวน 3,317 วัด วัดสังกัดอจารีวาท เช่น สังกัดจินนิกาย เป็นวัดราษฎร์ จำนวน 14 วัด มีพระสงฆ์จำพรรษาทั้งหมด 14 วัด ส่วนสังกัดอนัม นิกาย วัดราษฎร์ จำนวน 20 วัด มีพระสงฆ์จำพรรษาทั้งหมด 20 วัด รวมวัดทั้งหมด 39,481 วัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558) พระภิกษุใน 2 นิกาย รู้จักกันในนามคณะสงฆ์ไทย หมายถึงสังกัดเถรวาท ส่วน สังกัดอจารีวาทเรียกว่า คณะสงฆ์อื่น ตามมาตรา 8 ทวิ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช 2505 แก้ไขเพิ่มเติม 2535 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2558)

จากความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ผู้เขียนได้นำเสนอไว้ข้างต้น พบว่า ปัจจัยสำคัญคือแผนกลยุทธ์ วัดในฐานะเป็นองค์การซึ่งจัดอยู่ในประเภทองค์การทางสังคม เมื่อหวังให้งานหรือกิจการพระพุทธศาสนาเกิดสัมฤทธิ์ผลก็ควรจัดให้มีแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน อันจะทำให้เป็นการทำงานเชิงรุก เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น เพราะวัดเองมีโครงสร้างบริหารจัดการ ปรากฏชัดเจนตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ที่กล่าวแล้ว

จากหลักฐานและข้อมูลที่ได้แสดงไว้ จึงเป็นเหตุผลที่แต่ละวัดควรจะมีการจัดทำแผนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ ประกาศถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจของแต่ละวัด ว่าจะบริหารจัดการวัดนั้นๆ อย่างไร โดยแต่ละวัดมีคณะกรรมการของแต่ละวัด และมีพี่เลี้ยงคือสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด โดยผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด ที่สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือหรือถวายความช่วยเหลือในการจัดทำแผนหรือการวางแผน ฯ เพราะสายงานก็เกี่ยวข้องกันและมีระบุดึงอำนาจหน้าที่ไว้ในพระราชบัญญัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษร (ราชกิจจานุเบกษา, 2557) เพราะหากแต่ละวัดได้มีแผนหรือการยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม จะเกิดผลดีต่อวัด ชุมชนและพระพุทธศาสนา โดยรวม

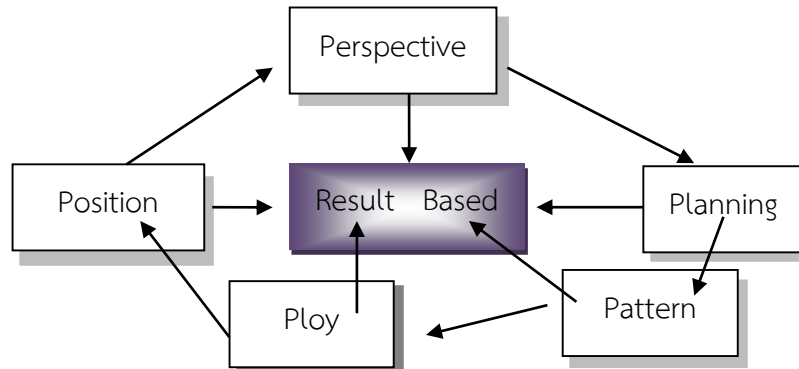
สรุป

การบริหารจัดการ (Management) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์หรือการวางแผนกลยุทธ์สำหรับองค์การภาคธุรกิจ และหรือแผนยุทธศาสตร์สำหรับองค์การภาครัฐ เพราะการมีกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ จะทำให้การบริหารจัดการเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวความคิดเชิงกลยุทธ์มีพัฒนาการมาจาก 10 สำนักความคิด เช่น สำนักออกแบบและสำนักวางแผน เป็นต้น แนวความคิดทั้งหมด สรุปได้เป็นทฤษฎี 5 Ps ประกอบด้วย มุมมอง (Perspective) แผน (Plan) กลวิธี (Ploy) รูปแบบ (Pattern) และตำแหน่งหรือจุดยืน (Position)

เจ้าอาวาสในฐานะเป็นผู้บริหารจัดการวัดในฐานะเป็นองค์การทางสังคมจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาหรือเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา โดยจะต้องมีมุมมอง (Perspective) หรือทัศนคติต่อการบริหารจัดการวัดในเชิงบวก และเมื่อเปลี่ยนมุมมองได้จะส่งผลให้เกิดทัศนคติต่อการวางแผน (Planning) ในการปฏิบัติงาน ทำให้มีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับขั้น กิจกรรมใดควรทำก่อน หรือควรทำอย่างไรเร่งด่วน เป็นต้น ก่อให้มีรูปแบบ (Pattern) ในการทำงานชัดเจน ทำให้เกิดระบบถ่ายทอด ส่งต่องาน หรือกิจกรรมนั้น ๆ ระหว่างเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาสหรือพระลูกวัดได้ การมีกลวิธี ยุทธวิธี (Ploy) ในการบริหารจัดการซึ่งจะทำให้ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ ใช้เวลาน้อย แรงงานน้อย แต่คุณภาพและปริมาณหรือกิจกรรมนั้น ๆ จะต้องเพิ่มขึ้น รวมถึง กลวิธีในการบริหารจัดการคู่แข่งซึ่งอาจเป็นองค์การอื่น เช่นวัดใกล้เคียงหรือเทคนิควิธีการที่จะทำให้กิจกรรมของวัดตนเองดีกว่า โดดเด่นกว่า จะถูกนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นต้น เรื่องของจุดยืนหรือตำแหน่ง (Position) ซึ่งผู้บริหารจัดการวัดจะต้องยึดหลักการ อุดมการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งถือเป็นจุดแข็งสำหรับตนเองให้มั่นคงไม่หวั่นไหว ถึงแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เจ้าอาวาสหรือผู้บริหารวัดก็ยังคงมีจุดยืนเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก แต่อาจมีการปรับเปลี่ยน (Adaptation) เพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือเวลาที่เป็นอีกกรณีหนึ่ง

ทั้งหมดนี้ เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎี 5 Ps เป็นกรอบในการบริหารจัดการองค์การทางสังคม
ประเภทวัด สามารถจัดทำเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 4 สัณเคราะห์ทฤษฎี 5 Ps สำหรับการบริหารจัดการองค์การทางสังคม

บรรณานุกรม

- ณดา จันท์สม. (2555). การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย. สำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2556). รัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.พี.เอ เจริญผล.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์ตถคุณ สุขเมโธ. (2553). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสใน
เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. ปรียญพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูพิศาลธีรธรรม. (2553). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี
กรุงเทพมหานคร. ปรียญพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ.
นนทบุรี: บริษัท ริงค์ บี ยอนด์ บุ๊ค จำกัด.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2557). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
พ.ศ. ๒๕๕๗ สืบค้นจาก http://onab.go.th/attachments/10233_131-81.pdf
- วิเชียร เส้นทอง. (2557). สัมฤทธิผลในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ไทยของสำนักงานพระพุทธ
ศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕** สืบค้นจาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%a401/%a401-20-2505-001.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2557). **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557**. สืบค้นจาก http://www.onab.go.th/attachments/10233_131-81.pdf
- เสถียร วีรกุล (2529). **ตำราพิชัยสงครามขุนว.** พิมพ์ครั้งที่ 2. สืบค้นจาก <http://www.thai-library.org/Resource/0000000980.pdf>
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). **สังคมวิทยาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). **strategic management การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดดา.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). **คู่มือพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ปี 58**. สืบค้นจาก <http://onab.go.th/eBookData/2558.pdf>
- เสน่ห์ จัยโต. (2551). **องค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- Erica Olsen. (2007). **Strategic Planning For Dummies**. Wiley Publishing, Inc. 111 River St. Hoboken, Canada.
- Henri Mintzberg, Bruce Ahlstrand and Joseph Lampel. (1998). **Strategy Safari A Guided Tour through the Wilds of Strategic Management**. Avenue of the Amerika.
- James Brian Quinn Henry Mintzberg. (1996). **The Strategic Process concepts, contexts,cases**. 3rd ed. New Jersey: Prentice - Hall International.
- Stephen P.Robbins. (1989). **Organization Theory structure designs and applications**. 3rd ed. (Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice – Hall Inc.

การรักษาคนเก่งโดยการให้รางวัล

RETENTION TO TALENT BY USING REWARD

พฤกษ์ สุพรรณาลัย¹ จิรวรรณ คงคล้าย² และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน³
Pruk Suphanalai¹ Jirawan Kongklay² and Chalermchai Kittisakwin³

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

²สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

³สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การรักษาคนเก่งโดยการให้รางวัลมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) ศึกษาและอธิบายรูปแบบการจัดการคนเก่ง 2) ศึกษาความหมายและรูปแบบของรางวัลตลอดจนศึกษาวิเคราะห์การให้รางวัลที่มีผลในการรักษาคนเก่งจากแนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์ และ 3) เสนอแนะการประยุกต์ใช้รางวัลกับการจัดการคนเก่งเพื่อให้สามารถรักษาคนเก่งไว้ในองค์กรโดยการศึกษาและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องรวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคนเก่ง การรักษาคนเก่ง และการให้รางวัล เพื่อทำความเข้าใจและวิเคราะห์ความสำคัญของการรักษาคนเก่งผ่านการให้รางวัล ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากที่องค์กรจะต้องรับรู้ถึงความสำคัญของรางวัลและเข้าใจถึงความต้องการของคนเก่ง ดังนั้น เพื่อจัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการและสามารถรักษาคนเก่งให้อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไปจึงมีข้อเสนอแนะในการรักษาคนเก่งโดยจากให้รางวัลไว้ 5 ประเด็นคือ การจ้างงานแบบยืดหยุ่น การวางแผนอาชีพให้คนเก่ง การให้รางวัลแบบระยะสั้น การมอบหมายงานที่ท้าทายและการวางแผนการพัฒนาคนเก่ง

ABSTRACT

This article in topic using reward to retention talent has 3 aim follows 1) to investigate and explain talent management form. 2) to study meant and form of rewards including analyst to rewarding which effecting to talent retention through literature review and approaches review and from empirical evidences & 3) to provide guidance to applying properly rewarding form over talent to retain them with the organization by study, analyst and review literature and approaches of talent management (TM), retention to talent and rewarding to talent to understanding and able to analyze the keys of retention to talent via rewarding which is necessary to organization to get perceived in how is it important

and fathom regarding to what is requirements of talent to provide the reward to meet their expectation and bring to readiness and has willing and effort to keep working to organization. Hence, suggestion to using reward to retention talent have been arranging by 5 topics respectively follows: flexibility employment, career path, short term incentive, challenging assignment and development plan.

คำสำคัญ

การให้รางวัล การจัดการคนเก่ง การรักษาคนเก่ง

Keywords

Rewarding, Talent Management, Retention to Talent

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอนและการแข่งขันอย่างรุนแรง ทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับการต้องตัดสินใจและปัญหาด้านการจัดการมีศักยภาพสูงมีความสำคัญมากขึ้น (Schuler et al., 2011; Scullion et al., 2010) การให้ความสนใจในการจัดการคนที่มีความสามารถพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มมากขึ้นในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา โดยใช้ชื่อเรียกว่าการจัดการคนเก่ง (Talent management) โดยได้รับความสนใจจากบุคลากรด้านการทรัพยากรมนุษย์จากทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายปฏิบัติการโดยการริเริ่มจากบริษัทที่ปรึกษาด้านธุรกิจ McKinsey (Michaels, Ed., Handfield-Jones & Aexlrod, B. (2001) ซึ่งได้สร้างวลี “สงครามแย่งชิงคนเก่ง” (War of talent) เป็นการเน้นย้ำหน้าที่หลักของคนเก่งที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำ (Boudreau & Ramstad, 2007; PricewaterhouseCoopers, 2008; Scullion et al., 2010; McDonnell, 2011)

ในขณะที่การจัดการคนเก่งถูกวิจารณ์ในแง่ของแนวคิดและพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ ยังคงต้องเผชิญกับการให้ความหมายและขอบเขตของความรู้ (Lewis & Heckman, 2006) การจัดการคนเก่งเป็นเหมือนความท้าทายต่อองค์กรและงานวิจัยที่ผ่านมาบอกว่าความท้าทายนี้อาจสร้างการแข่งขันที่รุนแรงของตลาดในอนาคต (Yeung et al., 2008; Tymon et al., 2010; Vaiman & Holden, 2011) หลายองค์กรเริ่มมีการยอมรับว่าบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลก้าวเข้าสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาด การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและเป็นกิจกรรมที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะช่วยองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าหน้าที่งานการจัดการคนเก่งด้านอื่น ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นให้จากการบูรณาการงานด้านกลยุทธ์หรือระบบการทำงานเพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน ด้วยการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการรักษาพนักงานเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความถนัดของคนเก่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและเป้าหมาย

ในอนาคต (Lockwood, 2006) เพราะฉะนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้คนเก่งทุ่มเทปฏิบัติงาน และอยากอยู่กับองค์การซึ่งอาจเป็นการมอบหมายงานที่ทำท้าทาย การให้อิสระในการคิดริเริ่ม แต่การสร้างแรงจูงใจในพนักงานที่สำคัญมากที่สุดคือการให้รางวัล (Reward) การจูงใจโดยการให้รางวัลมีรูปแบบและกระบวนการที่แตกต่างกันออกไปแต่จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จ (Baron, 1983) รางวัลคือสิ่งที่ยกย่องการมอบให้พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานเช่นเดียวกันกับที่ยกย่องการคาดหวังผลการทำงานจากพนักงาน (Agarwal, 1998) และการยกย่องชื่นชมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนการให้รางวัลอีกทางหนึ่ง (Walker, 2001) เห็นว่าการให้รางวัลมีความสำคัญเพราะเป็นการสร้างความประทับใจต่อพนักงานว่ามีความสำคัญและพนักงานก็จะเกิดความประทับใจส่งกลับมายังองค์การ (Silbert, 2005) การใช้รางวัลที่เหมาะสมจะสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากที่กล่าวมานี้ทำให้เห็นได้ว่าการรักษาคนเก่งมีความสำคัญต่อองค์การและประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์การ การให้รางวัลกับคนเก่งเป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์การได้

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) ศึกษาและอธิบายรูปแบบการจัดการคนเก่ง 2) ศึกษาความหมายและรูปแบบของรางวัลตลอดจนศึกษาวิเคราะห์การให้รางวัลที่มีผลในการรักษาคนเก่งจากแนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์ และ 3) เสนอแนะการประยุกต์ใช้รางวัลกับการจัดการคนเก่งเพื่อให้สามารถรักษาคนเก่งไว้ในองค์การ

เนื้อหา

ในสภาวะด้านการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการคนเก่งเป็นแนวโน้มด้านการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและเกี่ยวข้องกับการให้สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งได้รับความสนใจจากผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการ กระบวนการจัดการคนเก่งเริ่มตั้งแต่การระบุคุณสมบัติของคนเก่งที่ต้องการ การสรรหาคคนเก่ง การคัดเลือกคนเก่ง การพัฒนาคนเก่ง และการจูงใจคนเก่ง แนวคิดการให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การแต่การให้รางวัลที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานนั้นมีความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะการจัดสรรรางวัลเพื่อให้คนเก่งอยากทำงานอยู่กับองค์การ จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการจัดสรรรางวัลที่เหมาะสมสามารถรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์การ โดยสรุปได้ดังนี้

คนเก่ง (Talent) หรือ คนที่มีศักยภาพสูง (High Potential) หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความมั่นใจ ความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถด้านสติปัญญา มองโลกในแง่ดี มีความโดดเด่นและความสามารถที่แตกต่างจากคนอื่น ในแต่ละองค์การหากมีบุคคลที่มีความสามารถหรือสมรรถนะสูง ที่เรียกว่าคนเก่งนั้นแล้ว ย่อมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก กล่าวคือ คนเก่ง ก็จะช่วยถอดความรู้ ความสามารถที่มีไปยังบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์การ อีกทั้งยังสร้างเครือข่ายคนเก่งต้นแบบ (Role Model) ขึ้นมาได้ ซึ่งส่งผลให้องค์การนั้น ๆ มีบุคคลเหล่านี้ทำงานจึงส่งผล

ให้องค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไปด้วยบุคคลเหล่านี้ที่เรียกว่า คนเก่ง (Michaels, Ed., Handfield-Jones H. & Aexlrod, B., 2001) ได้ให้ความหมายของคนเก่งไว้ว่า คนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม ศักยภาพ ความสามารถทางด้านสติปัญญา การมองโลกในแง่ดี มีบุคลิกภาพดี มีพรสวรรค์โดดเด่นกว่าผู้อื่น และมีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้า และสอดคล้องกับ (Berger & Berger, 2004) ได้ให้ความหมายของคนเก่งไว้ว่า คนเก่ง หมายถึง กลุ่มคนเล็ก ๆ ในองค์กรที่สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย คนเก่งยังเป็นบุคคลที่มีขีดความสามารถหลักและมีค่านิยมตรงตามที่ต้องการ ต้องการ ความหมายของคนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน (Performance) และศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Potential) อยู่ในระดับสูงกว่าบุคคลอื่น อีกทั้งมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการจูงใจ และแนะนำผู้อื่นรวมทั้งมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้กำหนดไว้ กระบวนการจัดการคนเก่งประกอบด้วย การจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมและตรงตามเวลาที่องค์กรต้องการ (Jackson & Schuler, 1990) ซึ่งครอบคลุมไปถึงงานด้านการวางแผนการทำงาน การวิเคราะห์คนเก่ง กระบวนการสรรหาคนเก่ง การวางแผนกิจกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับคนเก่งและแผนการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร (McCauley & Wakefield, 2006) ซึ่งกระบวนการทั้งหมดสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Schweyer A, 2004) ที่กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการคนเก่ง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบให้มีความสอดคล้องกันระหว่างการเสาะแสวงหาบุคลากร (Sourcing) การคัดกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การกระจายการทำงาน (Deployment) การพัฒนา (Development) ตลอดจนการรักษาให้บุคลากรอยู่ในองค์กร (Retention) ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและความสามารถระดับสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กระบวนการเหล่านี้มีขึ้นเพื่อจูงใจให้คนเก่งอยากทำงานและคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเอาไว้ แต่นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องตระหนักว่าคนเก่งมักมีความคิดเป็นของตัวเอง มีความมั่นใจสูง ต้องการประสบความสำเร็จสูง อีกทั้งยังต้องการอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คนเก่งจะคิดว่าพวกเขาสามารถทำงานได้ในทุกองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร งานที่มีการให้รางวัลที่สูงและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมเป็นการผลักดันกลยุทธ์การรักษาคนเก่งขององค์กรแต่ความท้าทายด้านการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้น องค์กรต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มากกว่าแค่พนักงานรู้สึกผูกพันในองค์กรแต่ยังต้องให้คนเก่งตระหนักในงานและความมั่นคงในอาชีพ (Chaminde, 2007) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความสำเร็จขององค์กรมีรากฐานมาจากปรัชญาแห่งการยกย่องและการอุทิศขององค์กรสู่พนักงาน (Samuel, 2008; Nwokocho, 2012) การรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร มีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรเป็นเรื่องยากยิ่งกว่าการรักษาบุคลากรทั่วไป สิ่งสำคัญที่ต้องระวัง และเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งจูงใจให้คนเก่งอยู่กับองค์กร ผลสำรวจของบริษัทที่ปรึกษา

ธุรกิจ Sibson Consulting พบว่ามีปัจจัย 5 ประการที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรคือ ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน สวัสดิการ ความพึงพอใจในงาน การยอมรับนับถือ และ โอกาสในการพัฒนา สายงานอาชีพในอนาคต เห็นได้ว่าการให้รางวัลคนเก่งนั้น องค์กรต้องจัดให้มีความแตกต่างกับพนักงานทั่วไปและสิ่งที่สำคัญที่สุดคือรางวัลที่คนเก่งได้รับต้องตรงกับความต้องการของคนเก่งจึงจะสามารถจูงใจคนเก่งให้อยู่กับองค์กร อย่างไรก็ตามการให้รางวัลต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรรวมถึง สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร การมอบอำนาจให้ผู้จัดการสามารถตัดสินใจด้านการจ้างงาน พนักงานที่ดีที่สุดมาร่วมงาน องค์กรก็ต้องคำนึงถึงการออกแบบรางวัลที่จะทำให้คนเก่งตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรด้วยเช่นกัน

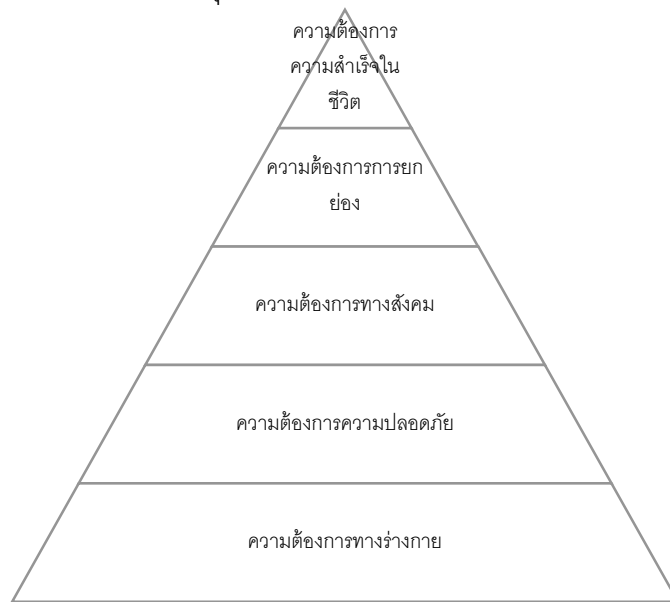
การจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือรางวัล สามารถกำหนดได้ในรูปแบบของการจ่ายเป็นตัวเงิน การให้สิ่งตอบแทนที่จับต้องได้และเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ (Milkovich & Newman, 2004) การให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจทางตรงไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งรางวัล สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบคือการให้รางวัลภายในและการให้รางวัลภายนอกซึ่งประกอบด้วยรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงรางวัลที่ให้ตามผลงานและรางวัลที่ให้ตามความเป็นสมาชิกองค์กร (De Cenzo & Robbins, 1994)

1. รางวัลภายใน (Intrinsic reward) คือสิ่งที่ให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจจากภายในและก่อให้เกิดแรงผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นการตอบสนองแรงผลักดันภายในตัวพนักงานเอง ยกตัวอย่างเช่น การทำงานที่สำคัญ การได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ภาคภูมิใจกับการทำงานที่ตนเองทำขึ้น จึงสามารถสรุปได้ว่ารางวัลภายในคือการมีทัศนคติที่ดีที่พนักงานได้รับจากการทำงาน (Deci, 1975; Thomas & Tymon, 1997)

2. รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) มีพื้นฐานมาจากการให้รางวัลที่จับต้องได้แตกต่างกับรางวัลภายใน เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากบุคคลอื่นโดยทั่วไปก็คือจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ใบประกาศเกียรติคุณ คำชมเชยและยังรวมถึงอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยเช่นเครื่องจักรหาคอมพิวเตอร์ที่ดีและทันสมัยหรือการให้ความสะดวกสบายในการทำงานเช่นการให้ที่จอดรถเพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้รางวัลจากการเป็นสมาชิกองค์กรเช่นให้รางวัลอายุงานนาน หรือให้สิทธิการลาพักผ่อนที่มากขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน รวมไปถึงการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน องค์กรอาจตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้เพื่อให้คนเก่งเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งหวังผลรางวัลที่มีคุณค่าสอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความท้าทาย อีกนัยหนึ่งคือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้สูงแต่ก็จัดเตรียมรางวัลที่มีมูลค่าหรือคุณค่าสูงตามไปด้วย

เห็นได้ว่าการให้รางวัลทำได้หลายหลากรูปแบบทั้งแบบทางตรงและทางอ้อม แต่การจัดสรรรางวัลให้กับคนเก่งนั้นแตกต่างกับการจัดสรรรางวัลให้พนักงานปกติ องค์กรต้องคำนึงถึงความต้องการของคนเก่งและเสนอรางวัลที่เติมเต็มความพึงพอใจคนเก่งซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจ ของ Development

Dimensions International (DDI) ที่ได้แบ่งมุมมองปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร เป็น 2 มุมมองคือ มุมมองของเจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์และมุมมองของคนเก่ง พบว่าเจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความสำคัญกับ โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ค่าตอบแทน ความเครียด ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน แต่คนเก่งได้ให้ความสำคัญกับความ สมดุลกับชีวิต ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และค่าตอบแทน (Sears, 2003) จึงสรุปได้ว่าคนเก่งมีความ ต้องการที่แตกต่างจากพนักงานทั่วไปและยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ซึ่งรู้จักกันใน ชื่อว่าทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์และ จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น
ที่มา: Maslow (1943)

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแต่ละลำดับได้ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตัวเอง เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการที่แต่ละบุคคลต้องการที่จะปราศจากอันตรายทางกายและความกลัวที่จะสูญเสียงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social need) คือการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem need) คือการมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need) ได้แก่ลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมีอิสระสูง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาสามารถกล่าวได้ว่าการให้รางวัลคนเก่งเพื่อให้คนเก่งคงอยู่ในองค์กรนั้น องค์กรควรคำนึงถึงความต้องการของคนเก่งที่แตกต่างจากพนักงานทั่วไปซึ่งจากผลสำรวจจาก DDI แสดงให้เห็นว่าคนเก่งให้ความสำคัญความสมดุลในชีวิต ลักษณะงาน มากกว่าค่าตอบแทนในขณะที่พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในชีวิตเป็นอันดับแรกซึ่งสะท้อนและเน้นย้ำให้เห็นว่าคนเก่งมีความต้องการที่แตกต่างออกไปจากพนักงานทั่วไป การรักษาคคนเก่งด้วยการให้รางวัลจึงต้องแตกต่างจากพนักงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ (Armstrong, 2006) ที่กล่าวไว้ว่าการให้รางวัลที่เหมาะสมจะทำให้มีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพิ่มความผูกพันในงานและเพิ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

สรุป

จากวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ผู้เขียนได้ทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์บนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎี ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่ออธิบายถึงความหมาย ความสำคัญ ของรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลและการรักษาคคนเก่งในองค์กร เห็นได้ว่ารูปแบบการจัดการคนเก่งจะเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการจ้างงาน การฝึกอบรมตามสมรรถนะที่เหมาะสม มอบหมายงานที่มีความท้าทายให้รับผิดชอบและ การจัดเงื่อนไขการจ้างงานที่แตกต่างไปจากพนักงานทั่วไป และจากทบทวนงานวิจัยสามารถกล่าวได้ว่าการให้รางวัลมีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะสามารถทำให้องค์กรรักษาคคนเก่งได้ ดังนั้นผู้เขียนขอเสนอแนะการให้รางวัลทั้งในรูปแบบรางวัลภายนอก (Extrinsic) และรางวัลภายใน (Intrinsic) 5 รูปแบบเพื่อจัดสรรรางวัลให้กับคนเก่งเพื่อรักษาคคนเก่งคงอยู่ในองค์กรดังนี้

1. การจ้างงานแบบยืดหยุ่น คนเก่งที่อยู่นอกองค์กรส่วนใหญ่มีงานทำหมดแล้ว แต่บางส่วนก็ไม่มีสังกัดบริษัทใดเพราะทำงานเป็นแบบรับงานเป็นครั้งคราว (Freelance) กล่าวโดยย่อคือ คนเก่งนั้นนี้อยู่ทั้งในระบบและนอกระบบ แต่ถ้าหากองค์กรต้องการดึงคนเก่งนอกระบบเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ก็ต้องมีรูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่น ที่สามารถปรับให้มีข้อตกลงร่วมกันได้ โดยอาจจะไม่ใช้การจ้างเป็นพนักงานประจำหรือถาวร แต่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา หรืองานแบบอิสระ (Freelance) ซึ่งคนเก่งเหล่านี้สามารถบริหารจัดการเวลาได้ การยกเลิกการทำงานในวันเสาร์อาจสร้างความพึงพอใจในการจ้างงานและดึงดูดคนทำงานที่ต้องการปัจจัยด้าน Work-life balance สำหรับชีวิตการทำงาน ซึ่งก็เป็นแนวโน้มหนึ่งซึ่งมีความสำคัญในปัจจุบัน

2. การวางแผนอาชีพ บางองค์กรมีระบบการวางแผน Career Path สำหรับกลุ่มคนเก่ง ที่เป็นเส้นทางการเติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสร้างควมก้าวหน้าในอาชีพนี้จะต้องวางแผนโครงสร้างให้ชัดเจน และมีทางเลือกที่มากกว่าหนึ่งเสมอ ผู้บริหารต้องสื่อสารให้เห็นและเข้าใจได้อย่างชัดเจน ว่าคนเก่งขององค์กรจะมีอนาคตในองค์กรอย่างไร เพราะสาเหตุหนึ่งที่มีส่วนทำให้คนเก่งลาออกคือ ผู้บริหารเพราะบ่อยครั้งผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาและเอาใจใส่คนเก่ง เป็นไปตาม (Michaels et al.,

2001) ซึ่งกล่าวว่าคนเก่งต้องการความมีอิสระในการตัดสินใจ อำนาจในการดำเนินงานภายใต้ความเชื่อมั่นที่จะทำในสิ่งที่ดีกว่า เร็วกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า องค์กรต้องสนับสนุนให้คนเก่งปลดปล่อยศักยภาพในตัวเองออกมา

3. การให้รางวัลแบบระยะสั้น คนเก่งควรได้รับรางวัลที่เหมาะสมและรวดเร็ว การให้ผลตอบแทนระยะสั้น (Short term incentive plan) การให้ผลตอบแทนระยะสั้น แต่ให้บ่อย ๆ ครั้ง ไม่จำเป็นต้องเป็นรางวัลก้อนใหญ่ จะช่วยให้คนเก่งรับรู้ได้ว่าสิ่งที่เขาทำอยู่เป็นสิ่งที่ถูกต้อง องค์กรมองเห็นและให้ความสำคัญ โดยจัดเป็นช่วง ๆ เป็นระยะ ๆ ตลอดทั้งปี เปรียบเสมือนการใส่น้ำมันหล่อให้กับคนเก่งตลอดเวลาให้คนเก่งได้มีแรงจูงใจในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องรอโบนัสปลายปีทีเดียว สอดคล้องกับ (Rumpel & Medcof, 2006) ซึ่งกล่าวว่าองค์กรจะต้องพิจารณาซึ่งผลตอบแทนใด ๆ (เป็นเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน) ที่มีคุณค่ากับพนักงาน เชื่อมโยงไปยังการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถบรรลุความต้องการของพนักงานและมีผลทางตรงต่อการรักษาคนเก่ง

4. การมอบหมายงานที่ท้าทาย งานที่มีความหมายเหมือน Intrinsic reward แบบหนึ่ง คนเก่งต้องการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่คนอื่นทำไม่ได้ หรืองานที่มีความสำคัญสูง มีผลกระทบต่อองค์กรในทางบวกเป็นอย่างมาก สามารถขึ้นชี้ต้ายอนาคตบริษัทได้ งานที่มีความหมายนี้ จะต้องเป็นงานที่สมาชิกในองค์กรฝากความหวังไว้ว่า ถ้าหากคนเก่งปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จและทำให้พนักงานคนอื่น ๆ ที่เหลือได้รับประโยชน์โดยถ้วนหน้ากัน ก็จะทำให้คนเก่งได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. การวางแผนการพัฒนาคนเก่ง องค์กรควรวางแผนการจัดเตรียมแผนการอบรมและพัฒนาคนเก่ง ส่งเสริมการเรียนรู้ ประสบการณ์ ให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเข้มข้น เรียนรู้วิธีคิดอย่างรวดเร็วโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรง จัดโครงการอบรมพิเศษผ่านการจำลองเหตุการณ์ให้กล้าคิดและตัดสินใจ คนเก่งจะสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้จากสถานการณ์จำลองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์จริงที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับ (Lewis & Heckman, 2006) ที่กล่าวว่าแผนการพัฒนาคนเก่งอย่างเหมาะสมเป็น 1 ใน 3 ส่วนหลักของการจัดการคนเก่งในปัจจุบัน

จากรูปแบบรางวัลทั้ง 5 ที่ผู้เขียนได้เสนอแนะ องค์กรสามารถนำไปเป็นแบบแผนเพื่อประยุกต์และปรับปรุงการให้รางวัลเพื่อคนเก่งในองค์กรตามบริบทของตนเองหรือตามลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกันและเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างคนเก่งกับองค์กรอย่างรูปธรรม อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญคือ องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามสายงานได้รับการฝึกอบรมเรื่องการจัดการคนเก่งเพื่อให้เข้าใจกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการคนเก่งทั้งในภาพรวมของกระบวนการทั้งหมดและกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงในแต่ละสายงาน

นอกเหนือจากนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามสายงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการคนเก่งและร่วมกันผลักดันและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในส่วนงานที่ตนเองเกี่ยวข้องเพื่อให้ องค์กรสามารถจูงใจให้คนเก่งทุ่มเทในการปฏิบัติงานดำรงรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรซึ่งจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- Armstrong, M. (2006). **Reward management**. London: Kogan Page.
- Agawal, A. AA. (1998). Induced responses to herbivory and increased plant performance – *Science* 279: 1201 – 1202.
- Baron, R. A. (1983). **Behavior in organizations**. New York: Allyn & Bacon, nc.
- Berger, A. L. & Berger, R. D. (2004). **The Talent Management Handbook. : Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People**. New York: McGraw-Hill.
- Boudreau, J.W. & Ramstad, P.M. (2007). **Beyond HR: The New Science of Human Capital**. Boston: Harvard Business School Press.
- Chaminade B. A. (2007). **Retention checklist: how do you rate?**
Retrieved from [www. Humanresourcesmagazine.co.au](http://www.Humanresourcesmagazine.co.au).
- De Cenzo, D. & Robbins, S. P. (1994). **Human Resource Management, Concepts & Practices**. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Deci, E.L. (1975). **Intrinsic Motivation**. New York: McGraw-Hill.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1990). Human Resource planning: Challenges for Industrial/organizational psychologists. **American Psychologist**. 45(2), 223- 239.
- Lewis, R.E. & Heckman, R. (2006). Talent management: A critical review. **Human Resource Management Review**. 16(2), 139-154.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. **Human Resource Management Review**. 16(2), 139.
- Lockwood, N. R. (2006). **Talent management: Driver for organization success**.
Research Quarterly, 1-13. Retrieved from <http://www.shrm.org>.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**. 50(4), 370–396.
- McCauley, C., & Wakefield, M. (2006). Talent management in the 21st century: Help your company find, develop, and keep its strongest workers. **Journal for Quality & Participation**. 29(4), 4-7.
- McDonnell, A. (2011). Still fighting the ‘war for talent’ Bridging the science versus practice gap”. **Journal of Business & Psychology**. 26(2), 169-73.
- Michaels, Ed., Handfield-Jones. & Aexlrod, B. (2001). **The War for Talent**.
Boston: Harvard Business School Press
- Milkovich, G.M. & J.M. Newman. (2004). **Compensation (8 ed.)** Burr Ridge, IL: Irwin McGraw-Hill.

- Nwokocha, I. (2012). **Exploration of Sustainable Managerial Strategies for Employee Retention in the Private Sector Organizations in Nigeria: A Study of Selected Organizations in Port Harcourt, Nigeria**. Paper presented at the Postgraduate Seminar Series, Ebonyi State University, Abakaliki, Nigeria.
- Pricewaterhouse Coopers (2008). **“The 11th Annual Global CEO survey”**. New York: Pricewaterhouse Coopers.
- Rumpel, S., & Medcof, J.W. (2006). Total rewards: Good fit for tech workers. **Research Technology Management**. 49(5), 27–35.
- Samuel, O. M. (2008). **Using Motivational Strategy as Panacea for Employee Retention & Turnover in Selected Public and Private Sector Organizations in Eastern Cape Province of South Africa**. Unpublished M.Sc Thesis, University of Fort Hare.
- Schuler & et al (2011). “Global talent management: literature review, integrative framework, & suggestions for further research”. **Journal of World Business**. 45(2), 122-33.
- Schweyer A. (2004). **The Talent Management: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention & Workforce Planning**. Canada.
- Scullion, H., Collings, D. G. & Caligiuri, P. (2010). “Global talent management”. **Journal of World Business**. 45(2), 105-8.
- Sears, D. (2003). **Successful Talent Strategies**. New York: American Management Association.
- Silbert. (2005). **The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support**. A thesis presented to the University of Waterloo in fulfillment of the thesis requirement for the degree of Master of Applied Science in Management Sciences.
- Thomas, K. W. & Tymon, W. G. Jr. (1997). “Bridging the motivation gap in total quality”. **Quality Management Journal**. 4(2), 80-96.
- Tymon, W. G., Strumpf, S. A. & Doh, J. P. (2010). “Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards”. **Journal of World Business**. 45(2), 1-13.
- Vaiman, V. & Holden, N. (2011). “Talent management’s perplexing landscape in Central & Eastern Europe”, in Scullion, H. & Collings, D.G. (Eds), **Global Talent Management**, Routledge, London, 178-93.
- Walker, J. W. (2001). “Perspectives” **Human resource planning**. 24(1), 6-10.
- Yeung, A. K., Warner, M. & Rowley, C. (2008). “Guest editors’ introduction. Growth & Globalization: evolution of human resource practices in Asia”. **Human Resource Management**. 47(1), 1-13.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน
ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO CREATE COMPETITIVENESS
OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMEs)

สุชน ทิพย์ทิพากร¹ จิรวรรณ คงคล้าย² และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน³
Suchon Tiptipakorn¹ Jirawan Kongklay² and Chalermchai Kittisakwin³

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

³สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

บทคัดย่อ

บทความนี้ใช้การศึกษาและการวิเคราะห์บนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและสามารถรักษาความอยู่รอดในระยะยาว เนื่องจากการดำเนินธุรกิจ SMEs มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรขององค์การที่ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่พร้อมซึ่งระบบการบริหารงาน เงินทุน และความพร้อมด้านบุคลากร ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จึงต้องใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว โดยกลยุทธ์ดังกล่าวต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและบริบทของการดำเนินธุรกิจ SMEs ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ลักษณะเฉพาะขององค์การ และความสามารถขององค์การ

ABSTRACT

This paper applied the studies and analysis based on the thoughts and theories of Human Resource Management of SMEs with the objectives to guide SMEs entrepreneurs in creating competitiveness and maintaining long-term survivability. Since operating SMEs business has limitation in resource deficiency comparing with large corporations with existing management system, capitals, and personnel, SMEs entrepreneurs have to employ Human Resource Management strategies fit with their business environment and context of SMEs business operations in 4 aspects such as fit with organizational strategies, fit with environment, fit with organizational personality, and fit with organizational capabilities.

คำสำคัญ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ความสามารถในการแข่งขัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Keywords

Small and Medium Enterprises (SMEs), Competitiveness, Human Resource Management

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) เป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เป็นตัวเร่งให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจและเป็นผู้สร้างสรรค์งาน เนื่องจากมีจำนวนผู้ประกอบการ SMEs ทั้งที่อยู่ในระบบ ทั้งที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล และอยู่นอกระบบเป็นผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนมาก ในปี 2556 ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 2.74 ล้านราย คิดเป็นร้อยละ 98.5 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด ก่อให้เกิดการจ้างงาน 11.78 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 80.4 ของการจ้างงานรวมในประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)

ถึงแม้ธุรกิจ SMEs จะมีบทบาทอย่างมากในระบบเศรษฐกิจไทย แต่ในปัจจุบันธุรกิจ SMEs ประสบกับปัญหาในการดำเนินธุรกิจอย่างรุนแรงและขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจ ภาครัฐจึงพยายามให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ธุรกิจ SMEs ประคองตัวอยู่รอดได้ จึงให้นโยบาย SMEs เป็นวาระแห่งชาติของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม, 2558) ส่วนใหญ่ธุรกิจ SMEs มีรูปแบบการบริหารเป็นธุรกิจครอบครัว จากการศึกษาพบว่า การอยู่รอดของธุรกิจครอบครัวที่สามารถส่งต่อไปสู่รุ่นที่ 3 มีจำนวนต่ำกว่าร้อยละ 10 (Cuhadar and Ozmen, 2008)

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ SMEs เกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น ในอดีตธุรกิจสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีและเงินทุน แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย ส่วนด้านเงินทุนก็สามารถระดมทุนโดยผ่านเครื่องมือทางการเงินรูปแบบต่าง ๆ ได้สะดวกมากขึ้น การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจจึงเปลี่ยนเป็นการแสวงหากลยุทธ์ที่ยากที่จะลอกเลียนแบบได้ง่าย การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว เนื่องจากทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถลอกเลียนและถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศักยภาพขององค์กร (อริสา สำรอง, 2552)

กลยุทธ์ทางการจัดการได้ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและช่วยส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของธุรกิจดีขึ้น (Raduan & et al., 2009) กลยุทธ์การจัดการและการคิดเชิงกลยุทธ์ทำให้ผู้บริหารได้พิจารณาโดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของธุรกิจ จากการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดและการนำกลยุทธ์องค์กรไปใช้ (Abdullah & et al., 2009) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของ

องค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การ (Barney, 1991; Pfeffer, 1998) ปัจจุบันองค์การไม่สามารถพึ่งพาความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เกิดจากด้านการเงินและการตลาด แต่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอยู่ที่การวางแผนนำกลยุทธ์การดำเนินงานมนุษย์ไปปฏิบัติ ในภาวะการแข่งขันองค์การจะใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มเหนือคู่แข่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์การ (Ansari & et al., 2012)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งกลยุทธ์และหน้าที่ทางธุรกิจซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลและผลิตภาพต่อผลสำเร็จโดยรวมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ แต่ผู้ประกอบการ SMEs มักจะกังวลเกี่ยวกับเศรษฐกิจจนมองข้ามสิ่งที่ส่งผลต่อศักยภาพที่แท้จริงในประเด็นของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากผู้ประกอบการ SMEs ใส่ใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์การ (Arzu Safak Uyar, 2012)

การบริหารงานที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ SMEs อย่างมาก ในบางแง่มุมแล้วประสิทธิผลในการบริหารงานของธุรกิจ SMEs จะมีความสำคัญมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถรองรับความเสียหายจากการตัดสินใจที่ผิดพลาดในจำนวนเงินที่มากกว่าธุรกิจ SMEs หากมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดจากการดำเนินงานในธุรกิจขนาดใหญ่ก็สามารถนำเงินที่สูญเสียไปกลับคืนมาได้ค่อนข้างง่ายตราบใดที่ความเสียหายที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนเงินหลักล้านก็ยังไม่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดระยะยาวของธุรกิจขนาดใหญ่ได้ ซึ่งต่างจากธุรกิจ SMEs ที่จำนวนเงินน้อยกว่าที่เกิดจากการตัดสินใจบริหารผิดพลาด อาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของธุรกิจ SMEs ได้ (Griffin, 2002)

บทความนี้จึงได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs นำมาใช้ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรขององค์การที่ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งพร้อมทั้งระบบการบริหารงาน เงินทุน ความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและสามารถรักษาความอยู่รอดในระยะยาว

เนื้อหา

ความแตกต่างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ SMEs และธุรกิจขนาดใหญ่

1. ทรัพยากรด้านการเงินและทางกายภาพที่จำกัดของธุรกิจ SMEs ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กถึงขนาดกลาง มีทรัพยากรด้านการเงินและความสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่สามารถระดมทุนด้วยเครื่องมือทางการเงินที่มีอยู่โดยง่าย ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ SMEs ต้องพิจารณาอย่างระมัดระวังโดยคำนึงถึงถึงความสมดุลระหว่างการควบคุมต้นทุนในการผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดใหญ่จะเกิดความประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานจำนวนมากย่อมมีต้นทุนของค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อพนักงานต่ำกว่าในธุรกิจ SMEs อีกทั้งชื่อเสียงและความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรขนาดใหญ่ยังสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับธุรกิจขนาดใหญ่มากกว่าในธุรกิจ SMEs จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่มีจำนวนพนักงานน้อยจะให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่าธุรกิจที่มีพนักงานจำนวนมาก (Arzu Safak Uyar, 2012)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการและพนักงาน รูปแบบการจัดโครงสร้างการบริหารงานของธุรกิจขนาดใหญ่จะมีการจัดองค์การที่เป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีฝ่ายที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลในองค์การ อีกทั้งจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมากทำให้เจ้าของกิจการไม่ได้คลุกคลีกับพนักงานเป็นรายบุคคล การให้แรงจูงใจที่เป็นผลตอบแทนในรูปแบบเงินหรือผลตอบแทนอื่นในธุรกิจขนาดใหญ่ จะส่งผลเป็นบรรทัดฐานและความคาดหวังในฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งต่างจากธุรกิจ SMEs ที่มีพนักงานจำนวนน้อย เจ้าของกิจการมักเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการบริหารงานบุคคล มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการและพนักงานอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้มีความอิสระและคล่องตัวในการให้ผลตอบแทน รวมถึงการเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงานและแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการของพนักงาน จึงเป็นจุดแข็งของธุรกิจ SMEs ที่จะใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์การ แต่ในขณะเดียวกันรูปแบบการบริหารงานที่ไม่เป็นทางการของธุรกิจ SMEs กลับทำให้ธุรกิจ SMEs ซึ่งส่วนใหญ่เป็นธุรกิจครอบครัวไม่สามารถส่งต่อธุรกิจไปยังรุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ได้ ดังนั้นเพื่อให้ธุรกิจครอบครัวสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถส่งต่อให้รุ่นต่อไปในอนาคต การสร้างให้เป็นสถาบัน (Institutionalization) จึงเป็นวิธีการที่จะขจัดอุปสรรคในการอยู่รอดระยะยาว (Yazicioglu & Koc, 2009)

3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ในธุรกิจ SMEs ที่มีข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรด้านการเงิน รวมทั้งปริมาณงานบางตำแหน่งงานน้อยหากแบ่งแยกตามตำแหน่งจะเกิดการว่างงานแฝง พนักงานในธุรกิจ SMEs มักต้องทำงานหลากหลายหน้าที่ ไม่สามารถแบ่งแยกงานเป็นแผนกเป็นฝ่ายให้ทำงานเฉพาะด้านเฉพาะหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่ พนักงานแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันได้หลายหน้าที่เพื่อทดแทนพนักงานในส่วนที่ขาด จึงมีทักษะความชำนาญที่หลากหลาย

4. การคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ธุรกิจ SMEs ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจครอบครัว โดยเจ้าของกิจการทำหน้าที่บริหารงานในองค์การด้วย ซึ่งต่างจากธุรกิจขนาดใหญ่ที่ผู้ถือหุ้นและผู้บริหารแยกออกจากกัน ธุรกิจ SMEs คาดหวังการอยู่รอดของธุรกิจเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น จึงมองถึงผลประโยชน์ในระยะยาวมากกว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผลประโยชน์ระยะสั้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs จึงเป็นระบบปิดที่พยายามรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การในระยะยาว และมักไม่ค่อยมีผู้บริหารมืออาชีพจากภายนอกครอบครัวเข้ามาเป็นผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานของธุรกิจ SMEs ไม่จูงใจแก่ผู้บริหารภายนอกเข้ามาบริหารเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่

5. ความยืดหยุ่นของการปรับตัวในการบริหารความเปลี่ยนแปลง การบริหารความเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ธุรกิจ SMEs เป็นธุรกิจที่มีขนาดเล็กถึงขนาดกลาง มีขนาดของเงินทุนน้อยและการใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นเกี่ยวข้องกับคนในองค์การไม่มากนัก ธุรกิจ SMEs จึงมีความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากผลกระทบจากภายนอกได้คล่องตัวกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างการบริหารการสั่งการที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจึงเป็นจุดแข็งของธุรกิจ SMEs ซึ่งรวมถึงกลยุทธ์ในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จึงต้องมีบทบาทในด้านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความสามารถทางการแข่งขัน

Gomez-Mejia (2001) กล่าวถึงทางเลือกของกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Choice) ว่า องค์การธุรกิจมีทางเลือกในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสามารถทางการแข่งขันที่แตกต่างกัน 2 ข้ออย่างชัดเจน ได้แก่

1) กระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ (Work Flows) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยพยายามลดต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการให้ต่ำที่สุดหรือสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งอาจทำให้ต้นทุนการผลิตสูง เลือกระหว่างการควบคุมมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือความยืดหยุ่นโดยเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ดุลยพินิจในการทำงาน เลือกให้พนักงานทำหน้าที่ชัดเจนเฉพาะด้านหรือทำงานหลากหลายด้าน เลือกกำหนดแผนการทำงานชัดเจนไว้ล่วงหน้าหรือยืดหยุ่นให้ปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น

2) กระบวนการบรรจุพนักงาน (Staffing) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการสรรหาพนักงานจากภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (ระบบปิด) หรือการสรรหาจากบุคคลภายนอก (ระบบเปิด) เลือกที่จะมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้คัดเลือกหรือรวมศูนย์การตัดสินใจที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เลือกพนักงานที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ มีมนุษยสัมพันธ์หรือเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคเลือกกำหนดระบบจ้างที่ไม่เป็นทางการไม่มีแบบแผนตายตัวหรือกำหนดระบบจ้างที่เป็นทางการ มีวิธีการชัดเจนแน่นอน

3) การเลิกจ้างงาน (Employee Separations) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างระบบสมัครใจ เช่น การเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือระบบบังคับ เช่น ปลดหรือไล่ออก การใส่ใจพนักงานที่องค์การเลิกจ้างงาน โดยเลือกที่จะช่วยเหลือพนักงานที่ถูกปลดออก หรือให้พนักงานหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4) การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการปรับวิธีการประเมินผลงานให้เหมาะสมตามกลุ่มงานหรือใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งองค์การ เลือกการใช้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือใช้เพื่อการควบคุมพนักงานไม่ให้ปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ เลือกระบบการประเมินที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเองด้วยหรือใช้การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว

5) การฝึกอบรมและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Training and Career Development) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาทักษะ ความรู้ความชำนาญเฉพาะตัวบุคคลหรือเน้นประสิทธิผลของทีมงาน เลือกจัดฝึกอบรมพนักงานภายในองค์การเพื่อให้มีทักษะเฉพาะด้านซึ่งต้องใช้ในการปฏิบัติงาน (on-the job-training) หรือส่งไปฝึกที่หน่วยงานภายนอก เลือกอบรมพนักงานให้มีความรู้เฉพาะด้านหรืออบรมให้พนักงานมีความรู้ทั่วไป

6) การกำหนดผลตอบแทนเงินเดือน/ค่าจ้างและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการกำหนดอัตราค่าจ้างคงที่หรือปรับเปลี่ยนโดยพิจารณาร่วมกับ

ปัจจัยที่กำหนด เช่น ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ สภาพแวดล้อมของธุรกิจ เลือกกำหนดอัตราค่าจ้างตามตำแหน่งงาน (job-based pay) โดยแต่ละตำแหน่งงานจะมีอัตราผลตอบแทนที่แน่นอนตายตัวหรือกำหนดค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถส่วนบุคคล (Individual-based pay) เลือกการให้ผลตอบแทนตามหลักอาวุโส (Seniority-based pay) หรือให้รางวัลตามผลปฏิบัติงาน (Performance-based pay) เลือกที่จะให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผูกขาดอำนาจการตัดสินใจกำหนดผลตอบแทนหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วม

7) วินัยและสิทธิของพนักงาน (Discipline and Employee Right) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการใช้นโยบายเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในการลงโทษผู้กระทำผิดหรือเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เลือกการใช้นโยบายเพื่อรักษาผลประโยชน์เฉพาะฝ่ายของนายจ้างหรือเพื่อรักษาสิทธิของฝ่ายลูกจ้าง เลือกใช้ระบบมาตรฐานด้านจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับอย่างสากลหรือองค์การกำหนดการปฏิบัติด้านจริยธรรมขึ้นเพื่อให้ยึดถือปฏิบัติเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ

8) ระบบแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการสื่อสารจากบนลงล่าง (top-down) จากผู้บริหารลงมายังพนักงานหรือจากระดับล่างขึ้นบน (bottom-up) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสะท้อนปัญหาของตนขึ้นไปยังฝ่ายบริหาร เลือกที่จะให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือปฏิเสธไม่ให้มีสหภาพแรงงาน

9) การจัดการแรงงานข้ามชาติ (International Management) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการสร้างวัฒนธรรมร่วมหรือให้พนักงานที่เป็นชาวต่างชาติปรับตัวให้เข้ากับองค์การ เลือกผู้บริหารจากประเทศของบริษัทแม่มาดูแลพนักงานหรือให้ผู้บริหารประเทศนั้น ๆ บริหารพนักงานเอง เลือกกำหนดนโยบายจากบริษัทแม่ให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายเดียวกันหมดหรือกระจายอำนาจให้แต่ละสาขากำหนดนโยบายด้วยตนเอง

แนวทางการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลกับธุรกิจ SMEs

Chandler (1963) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์หมายถึงการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและวัตถุประสงค์ของธุรกิจที่จะปฏิบัติและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ จึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของธุรกิจในด้านต่าง ๆ (ทวิศักดิ์ สุททกวาทิน, 2545) ดังนี้

1. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ (fit with organizational strategies)

กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (Evolutionary Business Strategy) และกลยุทธ์การตั้งรับ (Steady-state Strategy) การดำเนินธุรกิจ SMEs โดยใช้กลยุทธ์เชิงรุกมักเป็นช่วงที่ธุรกิจมีการขยายตัว มียอดขายและกำไรสูงขึ้น มีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้น หรือมีการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อสร้างตลาดใหม่ จึงจำเป็นต้องมีการขยายกิจการ เพิ่มกำลังการผลิตหรือเพิ่มสาขา จึงต้องเพิ่มกำลังคนเพื่อเพิ่มผลผลิตให้ทันต่อความต้องการของตลาด ธุรกิจ SMEs ที่ใช้กลยุทธ์เชิงรุกจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น ลดการควบคุมโดยให้แต่ละหน่วยงานใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจได้โดยอิสระ มีการกระจายอำนาจ เน้นให้ความสำคัญด้านนวัตกรรมมากกว่าการ

คำนึงถึงการลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นระบบเปิดเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อโอกาสในธุรกิจ

ส่วนธุรกิจ SMEs ที่ใช้กลยุทธ์เชิงรับมักเป็นช่วงที่ธุรกิจมีการแข่งขันสูง ตลาดมีความอิ่มตัวกับสินค้าหรือบริการที่ธุรกิจนำเสนอ จึงต้องพยายามควบคุมค่าใช้จ่าย ลดการลงทุนเพิ่ม ไม่เพิ่มกำลังคน เน้นด้านประสิทธิภาพของต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นระบบปิดที่ใช้การควบคุมมากกว่าการกระจายอำนาจ มีการกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เน้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา รวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์การ

2. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (fit with environment)

จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะส่งผลให้ธุรกิจมีระดับกลยุทธ์การจัดการและระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สูงกว่าธุรกิจที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่คงที่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีบรรยากาศในการแข่งขัน ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจขาดการคำนึงถึงกลยุทธ์การจัดการและขาดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (Orhan Cinar, Fatih Karcioğlu, 2013)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจและสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธุรกิจ SMEs จึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวสูง แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ SMEs มักเป็นระบบปิดที่ไม่ได้ให้โอกาสในการใช้ดุลพินิจของแต่ละฝ่ายในการทำงาน ใช้การสั่งการตามสายการบังคับบัญชา เน้นประสิทธิภาพมากกว่าการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จึงควรบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการเพิ่มความยืดหยุ่นเป็นระบบเปิดมากขึ้น เปิดรับความรู้จากที่ปรึกษาภายนอกองค์การ เปิดกว้างรับผู้บริหารมืออาชีพจากภายนอกแทนการสืบทอดตำแหน่งทางธุรกิจจากบุคคลภายในครอบครัว รวมถึงการมีคณะกรรมการบริหารเพื่อให้เกิดตัดสินใจที่พิจารณาร่วมกันอย่างรอบด้าน ไม่ใช่การตัดสินใจจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้เกิดมุมมองรอบด้านและมีความคิดหลากหลายในการตัดสินใจ

3. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะขององค์การ (fit with organizational personality)

ลักษณะเฉพาะของธุรกิจ ได้แก่ กระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ จุดยืนทางการตลาด ปรัชญาการบริหารงาน โครงสร้างธุรกิจ รวมถึงวัฒนธรรมองค์การ หากเป็นกระบวนการผลิตของธุรกิจ SMEs มีลักษณะแบบแผนตายตัวเหมือนกับสายพานการผลิตในโรงงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะมุ่งเน้นด้านการควบคุมเพื่อให้เกิดมาตรฐานสินค้าเดียวกัน ด้านการฝึกอบรมควรเน้นด้านเทคนิค เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (on-the-job training) หากธุรกิจ SMEs เป็นบริษัทโฆษณา ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์สูง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรเป็นระบบเปิดลดการควบคุมและเพิ่มความยืดหยุ่น ให้โอกาสในการใช้ดุลพินิจมากกว่าการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา เน้นด้านนวัตกรรมมากกว่าด้านประสิทธิภาพ

4. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับความสามารถขององค์กร (fit with organizational capabilities)

Porter, M.E. (1980) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ผู้นำต้นทุนต่ำ (Cost Leadership Strategy) กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) กลยุทธ์เน้นกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (Focus) กลยุทธ์ทางธุรกิจดังกล่าวนำมาซึ่งความสามารถขององค์กร ธุรกิจ SMEs จึงต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อสร้างความสามารถขององค์กรอย่างยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ SMEs ที่เป็นผู้นำต้นทุนต่ำ จะเป็นการเน้นด้านประสิทธิภาพในการผลิต การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปิด เน้นการควบคุมให้เป็นตามกฎระเบียบ ลดความสูญเสียให้ได้มากที่สุด หากธุรกิจ SMEs ใช้กลยุทธ์ธุรกิจโดยสร้างความแตกต่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นระบบเปิด เน้นด้านนวัตกรรมมากกว่าด้านประสิทธิภาพ สนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งโดยปกติแล้ว ธุรกิจ SMEs จะมีความสามารถทางการแข่งขันโดยการมุ่งเน้นที่ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก เนื่องจากหากตลาดมีขนาดใหญ่เพียงพอจะทำให้ธุรกิจขนาดใหญ่เข้ามาร่วมแข่งขันเพื่อแย่งส่วนแบ่งการตลาดจากธุรกิจ SMEs และด้วยศักยภาพและทรัพยากรของธุรกิจขนาดใหญ่จะสามารถบริหารต้นทุนการผลิตหรือบริการให้มีต้นทุนต่อหน่วยได้ต่ำกว่าธุรกิจ SMEs ไม่สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว ส่วนกลยุทธ์ทางการสร้างความแตกต่าง มักจะมีต้นทุนการวิจัยและพัฒนาสูงมากเกินกว่าความสามารถของธุรกิจ SMEs ดังนั้นหากธุรกิจ SMEs ใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจด้านการมุ่งเน้นเจาะตลาดเฉพาะกลุ่มลูกค้าซึ่งเป็นตลาดที่ไม่ใหญ่เพียงพอที่จะจูงใจให้ธุรกิจขนาดใหญ่เข้ามาแข่งขันด้วย แต่เพียงพอให้ธุรกิจ SMEs ดำเนินธุรกิจอยู่รอดได้ในระยะยาว

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว เนื่องจากทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถลอกเลียนและถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศักยภาพขององค์กร โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีบทบาทอย่างมากกับระบบเศรษฐกิจ แต่ด้วยพื้นฐานของธุรกิจ SMEs ภายใต้อัจฉริยภาพด้านทรัพยากรขององค์กรที่ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งพร้อมทั้งระบบการบริหารงาน เงินทุน ความพร้อมด้านบุคลากร ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของธุรกิจ SMEs ทั้งด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อม ลักษณะเฉพาะขององค์กร และความสามารถขององค์กร เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ SMEs โดยผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ต้องใช้จุดแข็งที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ และใช้บทบาทในการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลยุทธ์เชิงรุกมากขึ้น โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บรรณานุกรม

- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน. **วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**. สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2545.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2556). “**สสว. คาดการณ์ปี 2557 SMEs**”. เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.sme.go.th/Lists/EditorInput/DispForm.aspx?ID=2235>
- อริสา สำรอง. (2552). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนางานองค์กร. **วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ปีที่ 5 พ.ศ. 2552. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Abdullah, Z., Ahsan, N. & Alam, S. S. (2009). The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. **International Journal of Business and Management**. 4(6), 65-72.
- Ansari M. E., et al. (2012). The Effect of CT on HRMS: Case of Automobile Industry in Iran. **International Journal of Business and Management**. 7(2), 58-72.
- Arzu Safak Uyar, Nevin Deniz. (2012). The Perceptions of Entrepreneurs on Strategic Role of Human Resource Management. **Procedia – Social and Behavioral Sciences** 58 (2012) 914 – 923.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**. 17, 99-120.
- Chandler, A. D. (1963). **Strategy and Structure: Chapters in the History of American Industrial Enterprise**. MIT Press.
- Cuhadar, T. & Ozmen, H. I. (2008). **Mission Statement in Institutional Family Business: A Content Analysis**. First International Conference on Management and Economics (ICME'08), Tirana, Albania, 28-29 March, pp.120-132.
- Griffin R.W. (2002). **Management, USA: Houghton Mifflin Company**. Seventh Edition, pp. 6-8-9-25-26.
- Gomez-Mejia, L.R., David B. Balkin, & Robert L. Cardy. (2001). **Managing Human Resource**. New Jersey: Prentice Hall.
- Orhan Cinar, Fatih Karcioğlu. (2013). The relationship between strategic management, institutionalization and human resource management: a survey study with family businesses located in the northeast Anatolia sub economic region of Turkey. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 99(013), 835–842.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. **California Management Review**. 40(2), 96-124.
- Porter, M.E. (1980). **Competitive Strategy**. New York: Free Press.

- Raduan, C. R., et al. (2009). Management, Strategic Management Theories and the Linkage with Organizational Competitive Advantage from the Resource-Based View. **European Journal of Social Sciences**. 11(3), 402-418.
- Yazicioglu I., & Koc, H. (2009). **A Comparative Study into the Level of Institutionalization of Family-Run Enterprises**. Selcuk Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu Dergisi. 21,497-507.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ (Readers) ประจำวารสาร

1. ศาสตราจารย์ ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์
2. ศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ วัชรพุกก์
3. ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์
4. ศาสตราจารย์ ดร.เดือน คำดี
5. ศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ
6. ศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ วิวัฒน์วงศ์วนา
7. ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สัตยธรรม
8. ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ธรรมพงษา
9. ศาสตราจารย์ ดร.อุดม ทুমโฮสิต
10. Professor Dr. Brian Sheehan
11. Professor Dr.Sergey Meleshko
12. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์
13. รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์
14. รองศาสตราจารย์ ดร.นवलพรรณ จันทร์ศิริ
15. รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกตุรานนท์
16. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
17. รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล
18. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลาหนันท์
19. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรางค์ เมรานนท์
20. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ไวย่างกูร
21. รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ
22. รองศาสตราจารย์สมบัติ พันธวิศิษฐ์
23. Associate Professor Dr. Jame R. Ketudat - Cairns
24. Associate Professor Dr. Nikolay Moskin
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชั้นหมาก
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา ตันขานุช
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล เจนอักษร
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ เพ็งพัด
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพงษ์ แสง-ชูโต
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชา ทรวงแสง
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ ศักดารัตน์
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี ยะหะกร
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิรุช ลวดทรง
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชัย เหมะธูลิน

35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ เล่าห์บุตรี
36. อาจารย์ ดร.กิติมา ทามาลี
37. อาจารย์ ดร.เจริญขวัญ ไกรยา
38. อาจารย์ ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง
39. อาจารย์ ดร.ธเนศ เตชะเสน
40. อาจารย์ ดร.นพวรรณ วิเศษสินธุ์
41. อาจารย์ ดร.ผลาทร สุวรรณโพธิ์
42. อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บุญรักษา
43. อาจารย์ ดร.พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง
44. อาจารย์ ดร.พันธ์ญา สุนันทบุรณ์
45. อาจารย์ ดร.ไพจิตร สดวกการ
46. อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ รัชตะสาคร
47. อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ วิริยะวัฒนา
48. อาจารย์ ดร.วรวิทย์ เกิดสวัสดิ์
49. อาจารย์ ดร.ไวพจน์ จันทร์เสม
50. อาจารย์ ดร.แสง วิทย์พิทักษ์
51. อาจารย์ ดร.เอกพงศ์ กิตติสาร



ใบตอบรับการเป็นสมาชิก

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ชื่อ (โปรดระบุคำนำหน้านาม).....นามสกุล.....

ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

เริ่มตั้งแต่ ปีที่.....ฉบับที่.....ถึง ปีที่.....ฉบับที่.....

ขอต่ออายุวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่
.....ฉบับที่.....ที่อยู่ (โปรดระบุชื่อหรือหน่วยงานผู้รับ).....

เลขที่.....ถนน.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....E-mail.....

พร้อมนี้ ได้โอนเงินผ่านบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ชื่อบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย 2555 เลขที่ 980-8-07552-5

จำนวนเงิน.....บาท

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(.....)

อัตราค่าสมาชิก 1 ปี (3 ฉบับ) เป็นเงิน 250 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

โปรดกรอกข้อมูลในใบตอบรับการเป็นสมาชิกและสำเนาใบโอนเงินมาที่บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 13180 หรือ ชื่อด้วยตนเองที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ
บรมราชูปถัมภ์ โทร. 02-529-1638, 02-529-4046 ต่อ 403 Fax.02-529-1638, 02-529-4046
ต่อ 406 E-mail: grad@vru.ac.th

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นวารสารวิชาการที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการของนักศึกษابัณฑิตศึกษา อาจารย์และนักวิชาการ และเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการแก่สมาชิกนักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป กำหนดออกปีละ 3 ฉบับ ต้นฉบับที่รับพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดมาก่อนและไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น บทความที่เผยแพร่ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

การเตรียมต้นฉบับ

ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการพิจารณา ได้แก่ บทความวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับการวิจัยบทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ การพิมพ์ต้นฉบับใช้ตัวพิมพ์ (Font) ชนิด TH Sarabun PSK ขนาด 16 พอยต์ พิมพ์หน้าเดียวขนาด A4 ความยาว 10-12 หน้า ต้นฉบับประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน ภาษาไทยและภาษาอังกฤษพร้อมข้อมูลวุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
3. บทคัดย่อ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (Abstract) ความยาวประมาณ 200 คำ
4. คำสำคัญ
5. ความสำคัญของปัญหา
6. โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย
7. วัตถุประสงค์การวิจัย
8. วิธีดำเนินการวิจัย
9. ผลการวิจัย
10. อภิปรายผล
11. ข้อเสนอแนะ
12. บรรณานุกรม

การจัดส่งต้นฉบับ จัดส่งต้นฉบับพร้อมแผ่นดิสก์เก็ท จำนวน 1 ชุด มายังฝ่าย วารสารบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180

บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจความถูกต้องทางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทรงคุณวุฒิและข้อคิดเห็นในบทความวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มิใช่เป็นทรงคุณวุฒิและความคิดของผู้จัดทำจึงมิใช่ความรับผิดชอบของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอกแต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มา

รูปแบบการเขียนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย

เว้น 1 บรรทัด

ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

เว้น 1 บรรทัด

ตัวอักษร ขนาด 14 (กึ่งกลาง)

ชื่อ – สกุลนักศึกษาภาษาไทย¹ ชื่อ-สกุลอาจารย์ที่ปรึกษาหลักภาษาไทย² และชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วมภาษาไทย³
ชื่อ – สกุลนักศึกษาภาษาอังกฤษ¹, ชื่อ-สกุลอาจารย์ที่ปรึกษาหลักภาษาอังกฤษ², and ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วมภาษาอังกฤษ³

เว้น 1 บรรทัด

ตัวอักษร ขนาด 14 (กึ่งกลาง)

¹ หลักสูตร.....สาขาวิชา.....ชื่อสถาบัน.....จังหวัด.....
² หลักสูตร.....สาขาวิชา.....ชื่อสถาบัน.....จังหวัด.....
³ หลักสูตร.....สาขาวิชา.....ชื่อสถาบัน.....จังหวัด.....

เว้น 1 บรรทัด

เว้น 1 บรรทัด

บทคัดย่อ

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

ABSTRACT

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

คำสำคัญ

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

Keywords

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

ความสำคัญของปัญหา

(ขนาด 16 เข้ม TH Sarabun PSK)

0.6 นิ้ว

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

วัตถุประสงค์การวิจัย

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

วิธีดำเนินการวิจัย

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

ผลการวิจัย

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

อภิปรายผล

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

ข้อเสนอแนะ

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK เข้ม)

0.6 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด

บรรณานุกรม

(ขนาด 16 TH Sarabun PSK)

(ขนาดตัวอักษร 16)

0.6 นิ้ว

0.6 นิ้ว

0.6 นิ้ว

หมายเหตุ

1. คำสำคัญคือ คำที่อยู่ในชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์/ภาคินพนธ์ ซึ่งเป็นคำที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูล (ไม่ใช่ชื่อยามศัพท์เฉพาะ)

| | |
|-----------------|--|
| ตัวอย่าง | |
| ชื่อเรื่อง | ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการทำงาน |
| คำสำคัญได้แก่ | ความพึงพอใจ การทำงาน |
| ชื่อเรื่อง | คุณภาพการให้บริการของพนักงานในแผนกซูเปอร์มาร์เก็ตของห้างสรรพสินค้า |
| คำสำคัญได้แก่ | คุณภาพการให้บริการ |

2. วิธีดำเนินการวิจัย ได้แก่ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3. บรรณานุกรม ให้เขียนเฉพาะที่กล่าวถึงในบทความที่ส่งเท่านั้น

4. จำนวนหน้าของเนื้อหาของบทความที่ส่งไม่เกิน 12 หน้า

5. หมายเลข ^{1),2),3)} ถ้าเป็นอาจารย์ในหลักสูตรที่นักศึกษาเรียนอยู่ไม่ต้องใส่หมายเลข และอาจารย์อยู่ในหลักสูตรเดียวกันให้ใช้ตัวเลขเดียวกัน ส่วนถ้าอาจารย์ไม่ได้อยู่ในหลักสูตรเดียวกันให้ใช้ตัวเลขต่างกัน

รูปแบบบรรณานุกรม

1. หนังสือ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). **กรอบแนวทางการ**

ประเมินคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุดทอง.

ภิญโญ สาธร. (2521). **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

Cogan, J. J. (1986). **Global Education: An Interview with John J. Cogan**. Teaching and Learning Elementary Social Studies. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

2. บทความจากวารสาร

สายสนม ประดิษฐ์ดวง. (2541). ข้าวกล้องและรำข้าว-อาหารป้องกันโรค. **วารสาร**

อุตสาหกรรมเกษตร. 9(2), 38-41.

ณรงค์ ศรีสุวรรณ, สุรพล เจริญพงศ์, และพิชัย วิชัยดิษฐ์. (2539). คุณสมบัติของชุดดินที่จัดตั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและความเหมาะสมในการใช้ประโยชน์ที่ดิน.

เอกสารวิชาการ

กองสำรวจและจำแนกดิน กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2(12), 12-18.

Nguyen, H. V., Dommel, H. W., & Marti, J. R. (1997). Direct phase-domain modeling of frequency-dependent overhead transmission lines. *IEEE Transaction on Power Delivery*. 12(3), 1335-1342.

3. รายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์

จิรพร สร้อยสุวรรณ. (2547). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักศึกษาชายในสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกสุศึกษา ภาควิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพวรรณ อีร์พันธ์เจริญ. (2546). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์

สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมในสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล.

4. เอกสารประกอบการสัมมนา/การประชุมทางวิชาการ

เด่นชัย เจริญบุญญาฤทธิ. (2547). **มาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ (มกอช.)**

ข้าวหอมมะลิไทย. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ข้าวของกลุ่มเกษตรกร จังหวัดฉะเชิงเทรา ณ ห้องเพทาย โรงแรมแกรนด์รอยัล พลาซ่า อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา.

งามชื่น คงเสรี. (2537). **ศักยภาพพันธุ์ข้าวไทยสู่การแปรรูป.** การประชุมวิชาการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 32 สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร ศักยภาพข้าวไทยทิศทางใหม่สู่อุตสาหกรรม วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537 (หน้า 5-17).

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

5. สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ และคณะ. (2544). การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ในโรงเรียนโดยกระบวนการทางคณิตศาสตร์. สืบค้นจาก

<http://22web.kku.ac.th/%7Ecrme/CRN/FilePDF/ThAbstract.pdf>

Thakur, N. (2003). **The Architextrual Knowledge Systems.** Retrieved from

<http://www.in.architextruez.net>

รายละเอียดในการส่งผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตวิทยาลัย
มีทั้งหมด 13 หัวข้อ ดังนี้

1. ชื่อโครงการวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. บทคัดย่อ (ภาษาไทยและอังกฤษชนิดย่อ)
3. คำสำคัญ
4. ความสำคัญของปัญหา
5. โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย
6. วัตถุประสงค์การวิจัย
7. วิธีดำเนินการวิจัย
8. ผลการวิจัย
9. อภิปรายผล
10. ข้อเสนอแนะ
11. บรรณานุกรม
12. ควรมีรูปภาพ แผนภูมิ หรือ Chart ที่สำคัญ ๆ ด้วย
13. ความยาวไม่เกิน 12 หน้า

หมายเหตุ :

การกำหนดรูปแบบบทความวิจัย สำหรับตีพิมพ์ ให้ผู้ส่งปฏิบัติ ดังนี้

1. ตั้งระยะขอบบน 3.81 เซนติเมตร (1.5 นิ้ว) ตั้งระยะขอบล่าง 2.54 เซนติเมตร (1 นิ้ว)
2. ตั้งระยะขอบด้านซ้าย 3.81 เซนติเมตร (1.5 นิ้ว) ตั้งระยะขอบด้านขวา 2.54 เซนติเมตร (1 นิ้ว)
3. แบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 และ 14 (ตามที่กำหนดในแบบฟอร์ม)

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

