



วารสารสังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิงพุทธ Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology

P-ISSN : 2651-1630 ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2564)

E-ISSN : 2672-9040 Vol.6 No.1 (January 2021)

❁ วัตถุประสงค์

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ เป็นวารสารวิชาการของ วัดวังตะวันตก อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และ นักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ ไทย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอก วัด ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือ บทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน บทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของ กองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา



วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน)*

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

❁ เจ้าของ

วัดวังตะวันตก

1343/5 ถนนราชดำเนิน ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

โทร. 061-5262919 โทรสาร. 075-340-042 E-mail : suriya.sur@mcu.ac.th

❁ ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ., ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระราชปริยัติกวี, ศ., ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพปัญญาสุธี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

พระครูพรหมเขตคณารักษ์, ดร.

เจ้าอาวาสวัดวังตะวันตก โรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญวัดสระเรียง

❁ บรรณาธิการบริหาร

พระครูวินัยธรสุริยา สุริโย(คงคาไหว), ดร.

วัดวังตะวันตก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

❁ หัวหน้ากองบรรณาธิการ

นางสาวปัญญาดดา จงละเอียด

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช



กองบรรณาธิการ

พระครูอรุณสุตาลังการ, รศ., ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

พระครูสิริธรรมาภีรต, ผศ., ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสไกรราช

ศาสตราจารย์ ดร. ครองชัย หัตถา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

รองศาสตราจารย์ ดร. ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร. สืบพงษ์ ธรรมชาติ

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสไกรราช

รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุญโท

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

รองศาสตราจารย์ ฟิ้น ดอกบัว

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วาสนา แก้วหล้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณิชภาพรรณ คูวิเศษแสง

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนิศร ยืนยง

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พอใจ สิงหนตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ดร. มะลิวัลย์ โยธารักษ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ดร. อีระพงษ์ สมเขาใหญ่

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ดร. สิทธิโชค ปาณะศรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช



ดร. พีระศิลป์ บุญทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ดร. มุกดาวรรณ พลเดช

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

ดร. จิตติมา ดำรงวัฒนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร.ประนอม การชนะนันท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร. อุทัย เอกสะพัง

มหาวิทยาลัยทักษิณ

❁ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาศกดิ์ดา สิริเมธี

เลขานุการศูนย์ส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา วัดวังตะวันตก

พระมหาอนุชิต อนนตเมธี

วัดหน้าพระบรมธาตุ

พระณัฐพงษ์ ญาณเมธี

วัดศาลามีชัย

นายอภิรักษ์ คำหารพล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

นายธีรวัฒน์ ทองบุญชู

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

❁ ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระสาโรจน์ ธมมสโร

วัดสนธิ์ (นาสน)

พระบุญญฤทธิ์ ภาทพจารี

วัดสนธิ์ (นาสน)

นางสาวทิพย์วรรณ จันทรา



❁ ฝ่ายกฎหมาย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฉัตตมาศ วิเศษสินธุ์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

❁ ออกแบบปก

นายวินัย ธีระพิบูลย์วัฒนา

❁ จัดรูปเล่ม

พระณัฐพงษ์ สิริสุวณโณ

วัดสนธิ์ (นาสน)

❁ พิมพ์ที่

หจก. กรีนโซน อินเตอร์ 2001

155/2 ถนนปากนคร ตำบลท่าซัก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

โทรศัพท์. 075-466-031, Fax : 075-446-676

บทบรรณาธิการ



วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 1 ประจำปีพุทธศักราช 2564 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 30 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิชาการ จำนวน 1 เรื่อง และบทความวิจัย จำนวน 29 เรื่อง ปัจจุบันวารสารก้าวเข้าสู่ปีที่ 6 ของการปรับปรุงรูปแบบและประเด็นหลักเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI เพื่อรองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง


พระครูวินัยธรสุริยา สุริโย(คงคาไหว), ดร.

บรรณาธิการ



บรรณาธิการ

(ก)

บทบรรณาธิการ

(จ)

บทความวิชาการ : Academic Article

ความเข้มแข็งทางใจของญาติผู้ดูแล: สิ่งสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ
โรคเบาหวาน 1

RESILIENCE OF FAMILY CAREGIVER: AN IMPORTANT TO CARING ELDERLY
DIABETES MILITUS PATIENTS

ดลฤดี ทับทิม, อังศินท์ อินทรกำแหง และอรพินธ์ ชูชม

บทความวิจัย : Research Articles

การปรับตัวของดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 17
ADAPTATION MUSIC OF PHU-TAI ETHNIC GROUP IN THE MEKONG
RIVER BASIN

สัณชัย ดั่งบึง

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง 34
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

THE MENEGEMENT MODEL FOR DEVELOPMENT TO QUALITY SCHOOLS OF
BAN DONYANG SCHOOL UNDER THE CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 4

ทนงศักดิ์ โพธิ์เกตุ

การพัฒนาแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการ 52
ล่าช้า โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง

THE DEVELOPMENT OF A MODEL TO PROMOTE LANGUAGE DEVELOPMENT
OF SUSPECTED CHILDREN HAS DELAYED COMMUNITY DEVELOPMENT
THROUGH PARTICIPATION OF COMMUNITIES IN SAWAENG DISTRICT ANG
THONG PROVINCE

เจตต์ชัยญา บุญเฉลียว, ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสุรีย์ จันทโมลี



สารบัญ (ต่อ)

รูปแบบการสร้างวิถีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ THE MODEL OF CREATING A WAY OF RICE PRODUCTION FOR CONSUMERS IN THE NORTHEAST REGION พระมหาปรัชญ์ อุตถาพร	70
การพัฒนาารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา THE DEVELOPMENT OF PRODUCTS MODEL FOR PRESERVATION OF 5 KINDS OF MEDICINE ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES ดวงเพชร สมศรี	86
รูปแบบการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยก ทองจันทร์โสมา จังหวัดสุรินทร์ COMMUNICATION MODEL FOR TRANSFERRING LOCAL WISDOM OF GOLD BROCADE TEXTILE CHAN SOMA GROUP OF SURIN PROVINCE ธมนพัชร ศรีชะพลภูสิทธิ, วิยาธร ท่อแก้ว และกมลรัฐ อินทรทัศน์	100
บุพปัจจัยของผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม ANTECEDENTS OF THE PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM - SIZED ENTERPRISE ENTREPRENEURS ชัยวัฒน์ หอธรรมรัตน์, ทวี แจ่มจำรัส และวรเดช จันทรศร	118
การบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนาลุ่มน้ำ ทะเลสาบสงขลา THE INTEGRATION OF POSTMODERN AND BUDDHIST PHILOSOPHY IN SONGKHLA LAKE BASIN DEVELOPMENT พระครูวิจิตรสาธิต (นพดล แก้วมณี), สวัสดิ์ โอนทัย และสมบุญ บัญโท	134
รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 THE CULTURE ORGANIZATION DEVELOPMENT MODEL TO THE EXCELLENCE OF THE SCHOOL UNDER THE OFFICE OF KAMPHAENGPHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1 วีระ บัวผัน, สุวัฒน์ วรานุสาสน์ และวรรณภา ประทุมโทน	145



สารบัญ (ต่อ)

การใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สาย วิปัสสนากรรมฐานอีสาน	162
USING SPEECH ACTS IN DHAMMA' BOOKS VIPASSNA ISAN FOR TEACHING MONKS	
กุสุมา สุ่มมาตร และราชันย์ นิลวรรณภา	
การพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น	181
DEVELOPMENT OF TRAITS AND BEHAVIORS OF STARTUP ENTREPRENEURS	
จินตนา ปรีสพันธ์ และกฤษณ์ วัฒนาวรรณ	
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย	199
THE CAUSAL FACTORS INFLUENCING TO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES MEDICAL DEVICE IN THAILAND	
ปริญญ์ สีม่วง และวิจิต อุ๋อัน	
ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยเพื่อ สิทธิสตรี	212
SOCIAL MOVEMENT OF THAI WOMEN'S MOVEMENT REFORM FOR WOMEN'S RIGHTS	
วีรณัฐ พรหมจักร	
รูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ	227
THE POTENTIAL MODEL FOR HUMAN RESOURCE BUSINESS PARTNER EXECUTIVES	
ปณณารีย์ กิ่งวงศา, ธีรวัช บุญยโสภณ, สุภัททา ปิณฑะแพทย์ และชุตีวรรณ โชติวงษ์	
กลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิดกกล้วยไม้เพื่อการส่งออก	252
STRATEGY DEVELOPMENT OF ORCHID OPERATORS FOR THE EXPORT	
อนุกุล โกมลอุปถัมภ์, ปาริชาติ ธีระวิทย์ และทวีศักดิ์ รูปสิงห์	



สารบัญ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโต อย่างยั่งยืน	271
---	-----

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR SUSTAINABLE
GROWTH IN INDUSTRIAL BUSINESS

ธนัชพร ถวิลผล, ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ และศักรระภีร์ วรวิวัฒนะปริญญา

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	285
--	-----

MANAGEMENT STRATEGIES TO ENHANCE ENTREPRENEURSHIP OF THE
NORTHEASTERN INDUSTRIAL AND COMMUNITY COLLEGE STUDENTS
UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

ณัฐศักดิ์ สำราญรีน, ประยุทธ์ ชูสอน และวานิช ประเสริฐพร

รูปแบบการทุจริตคอร์รัปชันและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริต คอร์รัปชันใน องค์กรภาครัฐ	300
---	-----

A MODEL OF CORRUPTION AND FACTORS LEADING TO CORRUPTION
IN THE PUBLIC SECTOR

กิตติ สัตร์ตัน, ฤเดช เกิดวิชัย และดวงสมร โสภณธาดา

แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญ ผ่านวิถี วัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี	315
---	-----

GUIDELINES IN COMMUNITY-BASED TOURISM MANAGEMENT AIMING
TO FEEL THE PRESENCE OF ETHNICITY THROUGH CULTURAL WAY
OF LIFE OF MON 12-MONTH TRADITION IN SANGKHLABURI DISTRICT
KANCHANABURI PROVINCE

เฉลิมพล ศรีทอง และธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์

การพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	331
--	-----

ACADEMIC DEVELOPMENT TO ENHANCING LEARNING ACHIEVEMENT AT
SRA KAEW PITTAYAKHOM SCHOOL: PARTICIPATORY ACTION RESEARCH

พระครูสุตรัตนานุกิจ, ประยุทธ์ ชูสอน และชัยยุทธ ศิริสุทธิ



สารบัญ (ต่อ)

**กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ 346**

THE STRATEGY OF ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARDS THE
EDUCATIONAL STANDARDS OF THE BASIC EDUCATION LEVEL OF
PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS IN THE NORTHEAST

**พระครูเกษมปัญญาวริรักษ์ (เทียมแก้ว), ชัยยุทธ ศิริสุทธิ และประยุทธ ชูสอน
บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุ 363
ในเขตกรุงเทพมหานคร**

ROLE OF PRIVATE PRIMARY SECTOR IN PROVIDING SERVICES FOR THE
AGING SOCIETY IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION AREAS

**สฤชัย ห่วงกิจ และพัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล
แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิกในเขต 379
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

DEVELOPMENT APPROACH OF SERVICE QUALITY OF CLINIC IN BANGKOK
AND THE PERIMETER

**บุญसान ทระทีก, กฤษฎา ต้นเปาว์ และนพดล พันธุ์พานิช
ปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของ 396
สำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร**

INTERNAL CONTROL FACTORS INFLUENCING THE INTERNAL CONTROL
EFFICIENCY OF THE REVENUE DEPARTMENT REGION 1 IN BANGKOK

**อมรรัตน์ โคบุตร
การจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์ 412
รวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม**

GEOGRAPHICAL LITERACY LEARNING MANAGEMENT TO DEVELOP HOLISTIC
THINKING SKILLS OF UPPER SECONDARY STUDENTS SARAPEEPITTAYAKOM
SCHOOL

ธีรวุฒิ เชื้อพระซอง, ชรินทร์ มั่งคั่ง และจารุณี ทิพยมณฑล



สารบัญ (ต่อ)

การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยกฏอนิจจตาและปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง	425
TO ESTABLISH INTELLECTUAL PSYCHOLOGICAL IMMUNITY OF MAJOR DEPRESSIVE DISORDER PATIENTS BY ANICCATA AND MODERATE POSTMODERN PHILOSOPHY	
กันยาวิรุฬห์ สัทธาพงษ์	
รูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน	441
THE MODEL OF FITNESS BUSINESS MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE GROWTH	
วุฒิวัฒน์ จิตติจรัสธนโชติ, ประเพศ ไกรจันทร์ และทวิศักดิ์ รูปสิงห์	
ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบ	455
พิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
LEGAL PROBLEM ORGANIZATIONAL STRUCTURES AND GOOD GOVERNANCE FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY	
บุญญาดา จงละเอียด, ธวัชชัย สมอเนื่อ, ชวนะ ทองนุ่น, เจียร ชูหนู และ ชัชชัย ยุระพันธุ์	
การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู	472
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	
THE PROGRAM DEVELOPMENT TO ENHANCE THE RESULT-BASED PERFORMANCE COMPETENCY OF TEACHERS IN WELFARE SCHOOL	
สุรพรรณ วีระสอน, อนงค์ พิษสิงห์ และโกวัฒน์ เทศบุตร	
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	484

ความเข้มแข็งทางใจของญาติผู้ดูแล: สิ่งสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ โรคเบาหวาน*

RESILIENCE OF FAMILY CAREGIVER: AN IMPORTANT TO CARING ELDERLY DIABETES MILITUS PATIENTS

ดลฤดี ทับทิม

Donrudee Tabtim

อังศินันท์ อินทรกำแหง

Ungsinun Intarakamhang

อรพินทร์ ชูชม

Oraphin Choochom

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: hmok_m@hotmail.com

บทคัดย่อ

ญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานเป็นบุคคลในครอบครัวที่มีบทบาทหลักในการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานตามปัญหา และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามความบกพร่องของร่างกาย สติปัญญา และสภาพอารมณ์ของผู้ป่วย ผลกระทบที่เกิดขึ้นล้วนแต่มีผลต่อความเข้มแข็งทางใจของญาติผู้ดูแล บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งทางใจ วิธีการเสริมความเข้มแข็งทางใจ การประเมินความเข้มแข็งทางใจ และประโยชน์ของความเข้มแข็งทางใจ ผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นโรคเบาหวานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั่วโลก และเป็นโรคเรื้อรังที่ต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องยาวนาน ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุเองก็เป็นกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือในการดูแล เนื่องจากความสามารถด้านร่างกาย และสติปัญญาเสื่อมถอยลงตามวัย ทำให้มีข้อจำกัดในการดูแลตนเอง ญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานจึงมีความสำคัญมากที่จะช่วยลดปัญหาสุขภาพ และภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวาน เนื่องจากโรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังที่ต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ศักยภาพของผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานถดถอยลงเนื่อง เพราะผู้ดูแลต้องรับผิดชอบทั้งเรื่องของการหารายได้และทั้งเรื่องการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน ญาติผู้ดูแลเองต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในการดูแลความเข้มแข็งทางใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้ญาติผู้ดูแลสามารถปรับตัว และฟื้นตัวภายหลังจากที่พบกับ สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบาก ความเข้มแข็งทางใจเป็นคุณสมบัติดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน ดังนั้นการทำ

* Received 13 November 2020; Revised 11 January 2021; Accepted 18 January 2021



ความเข้าใจเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางใจ เป็นความรู้พื้นฐานในการประสานงานการดูแล ผู้สูงอายุโรคเบาหวาน และญาติผู้ดูแลให้มีความพร้อมในการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ญาติผู้ดูแล, ผู้สูงอายุโรคเบาหวาน, ความเข้มแข็งทางใจ

Abstract

A family caregiver is a member who takes role as a primary caregiver following elderly diabetes mellitus patient problems and demands from patient's physical disability, cognitive impairment, and personal demands make change and impact to the caregiver's resilience. This article aims to present a literature concept, factors effecting to resilience, promoting resilience measurement of resilience and benefit of resilience. Elderly diabetes mellitus patients are prevalent increases all over the world, and it is chronic disease that must be maintained for a continuous, long. In the meantime, the elderly are the groups that needs to be prioritized because physical and intellectual abilities degenerate with age, making it limited to take care of one's health. Family caregiver of elderly diabetes mellitus patients are very important to reduce health problems and complication of diabetes mellitus. Because diabetes mellitus is a chronic disease, person who have it need to be cared for or monitored their health continuously. While elderly diabetes mellitus patients caregiver potential recession, because caregiver be both responsible for make money and caring. Family caregiver can face up to any problems encountered. Resilience is one factor that contribute caregiver to adapt and recover after encountering a crisis or difficult situation. Resilience is necessary for family caregiver of elderly with diabetes mellitus. Therefore it is important to understand the basic knowledge and concept to resilience coordinate care for elderly diabetes mellitus patient and family caregiver. Making it ready to take care for elderly diabetes mellitus patient effectively.

Keywords: Family Caregiver, Elderly with Diabetes Mellitus, Resilience

บทนำ

ความเข้มแข็งทางใจ ศัพท์ทางภาษาอังกฤษเรียกว่า Resilience คือ ความสามารถในการปรับตัวของบุคคล เมื่อต้องประสบกับสถานการณ์วิกฤต เป็นพลังที่ช่วยให้สามารถจัดการ



กับปัญหา ผ่านพ้นภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ร้าย ๆ ไปได้ รวมถึงสามารถฟื้นฟูสภาพอารมณ์ และจิตใจให้กลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วไม่จมอยู่กับความทุกข์ เรียกได้ว่าการปรับตัวได้ดี จนสามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขอีกครั้ง และผู้ที่มีความเข้มแข็งทางใจที่ดี จะสามารถพลิกวิกฤตเป็นโอกาสคือเรียนรู้และเติบโตขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหา ทำให้มีจิตใจ เข้มแข็งขึ้นกว่าเดิม มีการศึกษาเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางใจมาเป็นเวลายาวนาน ตั้งแต่ในช่วง ค.ศ. 1970 ซึ่งเริ่มต้นโดย Werner, Rutter และ Garmezy (Werner, E. E., 2005); (Rutter, M., 1985); (Garmezy, N., 1991) ได้มีการศึกษาโดยการสำรวจคุณลักษณะทางจิตใจ และ สัมพันธภาพทางสังคมของเด็กที่ปรับตัวได้ดี แม้จะประสบกับความยากจน มีบิดา มารดา ที่เจ็บป่วยทางจิต ถูกล่วงละเมิด ถูกทอดทิ้ง และประสบกับความรุนแรงในครอบครัว และ ชุมชน พบว่า เด็กเหล่านี้ได้รับการปกป้องจากผู้ใหญ่ในครอบครัว และในชุมชนที่ให้การดูแล ทำให้เด็กมีทักษะทางการรู้คิดเชิงบวก และมีทักษะในการควบคุมตนเองช่วยให้ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิต มีผู้ให้ความหมายของความเข้มแข็งทางใจไว้อย่างหลากหลายซึ่งแสดงให้เห็น ว่าความเข้มแข็งทางใจมีองค์ประกอบหลายด้าน อย่างไรก็ตามผลสรุปของความหมายที่สำคัญ คือ ความสามารถของมนุษย์ในการปรับตัวเมื่อเกิดภาวะวิกฤต หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก ให้ผ่านพ้นปัญหาอุปสรรค และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (Grotberg, E. H., 1995); (ประ เวช ตันติพิวัฒน์สกุล, 2550); (กรมสุขภาพจิต, 2552)

โรคเบาหวานเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่ยังเป็นปัญหาสาธารณสุขทั่วโลก ซึ่งในปัจจุบัน ความชุกของโรคเบาหวานทั่วโลกยังคงเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ สหพันธ์โรคเบาหวานนานาชาติ รายงานว่าในปี 2560 มีจำนวนผู้ป่วยโรคเบาหวานทั่วโลก 425 ล้านคน คาดว่าในปี พ.ศ. 2588 จำนวนผู้ป่วยเบาหวานทั่วโลกจะเพิ่มขึ้นเป็น 629 ล้านคน และองค์การอนามัยโลกระบุว่า จำนวนผู้ป่วยโรคเบาหวานจะเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าในปี พ.ศ. 2573 และจะมีผู้เสียชีวิตจาก ภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวานเป็น 3.2 ล้านคน ในแต่ละปี ซึ่งคิดเป็น 6 คน ในทุก ๆ 1 นาที และพบผู้สูงอายุป่วยเป็นโรคเบาหวานถึง ร้อยละ 32.5 (สำนักโรคไม่ติดต่อ, 2561) ซึ่งโรคเบาหวานเป็นโรคที่เกิดจากการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม ประกอบกับสังคมทั่วโลกเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างชัดเจน จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นพร้อมกับจำนวนผู้สูงอายุ ที่เจ็บป่วยด้วยโรคเบาหวานเนื่องจากความเสื่อมตามวัย ปัญหาโรคเบาหวานเพียงอย่างเดียว ไม่ทำให้เกิดอันตรายถึงแก่ชีวิตได้มากนัก แต่ปัญหาที่เกิดร่วมกับเบาหวาน เช่น โรคหลอดเลือด หัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง ไตวาย เรื้อรัง ความดันโลหิตสูง จอประสาทตาเสื่อม และแผลติดเชื้อ ทำให้เกิดความรุนแรงและเสียชีวิตได้ค่อนข้างมาก ภาวะแทรกซ้อนดังกล่าวมักเป็นปัญหา เรื้อรัง ใช้เวลาในการรักษา ต้องสูญเสียเวลา สูญเสียค่ารักษาพยาบาลจำนวนมาก (Hangan P. et al., 2003) การรักษาโรคเบาหวานมีจุดประสงค์ และเป้าหมายชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด โรคแทรกซ้อน ให้ผู้ป่วยมีสุขภาพดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี การบรรลุผลดังกล่าวดังกล่าว ต้องการ ทีมสหสาขาวิชาชีพ และผู้ดูแลร่วมกันให้การดูแลรักษา โดยต้องมีความรู้เกี่ยวกับโรค วิธีการ



รักษา และมีข้อจำกัดมากมาย เช่น ต้องควบคุมอาหาร ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รักษา น้ำหนักตัวให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ พักผ่อนให้เพียงพอ ลดความเครียด ตรวจและบันทึกระดับ น้ำตาลในเลือดอย่างสม่ำเสมอ ใช้จ่ายตามคำสั่งแพทย์เพื่อลดความรุนแรงของโรค และป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนจากเบาหวานที่จะเกิดในอนาคต ดูแลและหมั่นตรวจสุขภาพในเรื่อง ของ ตา ไต หัวใจ เท้า และสมอง (สำนักโรคไม่ติดต่อ, 2561) ดังนั้นผู้ดูแลจึงเป็นส่วนสำคัญ ในการช่วยดูแลและปรับพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยเบาหวาน

ญาติผู้ดูแลที่มีผู้สูงอายุโรคเบาหวานในครอบครัวย่อมก่อให้เกิดภาระ และความยุ่งยาก ในการดูแล ความเข้มแข็งทางใจลดลง การมีความเข้มแข็งทางใจที่ดี ทำให้ญาติผู้ดูแลสามารถ ดำเนินชีวิตอยู่ท่ามกลางปัญหาได้อย่างมีความสุข และสามารถผ่านอุปสรรคในชีวิตได้ (สายพิณ เกษมกิจวัฒนา และปิยภรณ์ ไพโรจน์, 2557) เนื่องจากผู้สูงอายุโรคเบาหวานต้องได้รับการ ดูแลอย่างต่อเนื่อง ญาติผู้ดูแลต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในแต่ละวันสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ โรคเบาหวาน อีกทั้งการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานยังเห็นความก้าวหน้าในการดูแลน้อย เป็น การดูแลที่ซ้ำซากจำเจ และอาจมีอุปสรรคในการดูแลคืออารมณ์ หรือพฤติกรรม รวมถึง ภาวะแทรกซ้อนของโรค ซึ่งทำให้ญาติผู้ดูแลเกิดความเครียด เหนื่อยล้า ตลอดจนก่อให้เกิด ปัญหาสุขภาพจิตในผู้ดูแลได้ ดังนั้นความเข้มแข็งทางใจของญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน จึงมีความสำคัญในการมีส่วนช่วยให้ญาติผู้ดูแลดังกล่าว รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเพิ่มขึ้น สามารถ เผชิญกับปัญหาหรือความตึงเครียดของจิตใจ เพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหาของผู้ป่วยได้อย่าง เหมาะสม และดูแลผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักโรคไม่ติดต่อ, 2561)

องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจ

จากการศึกษาของ กรอทเบอร์ก (Grotberg, E. H., 2004) เกี่ยวกับความเข้มแข็งทาง ใจ ระหว่างปี 1995 - 2001) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยรุ่นจาก 22 ประเทศ รวมถึงประเทศไทยด้วย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจ มี 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) สิ่งที่มี (I have) หรือ แหล่งสนับสนุนภายนอก (External Supports) หมายถึง บุคคลได้มีสิ่งที่ยกย่องให้ความช่วยเหลือให้เกิดความเข้มแข็งทางใจ มาจาก แหล่งสนับสนุนภายนอก ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ลักษณะคือ 1.1) มีบุคคลใน หรือนอกครอบครัว อย่างน้อย 1 คนที่เป็นผู้ที่สามารถไว้วางใจได้ และเป็นผู้ที่พร้อมที่จะให้ความรักได้เสมอไม่ว่าจะเกิด อะไรขึ้น 1.2) มีบุคคลที่จะคอยบอก สอน หรือตักเตือน ถึงขอบเขต และข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการทำอะไรต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ไม่ทำในสิ่งที่อาจนำปัญหา และความยุ่งยากมาสู่ ตนเอง 1.3) มีบุคคลที่พร้อมจะให้กำลังใจ และสนับสนุนให้เป็นตัวของตัวเอง 1.4) มีบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างสม่ำเสมอว่าการกระทำต่าง ๆ ในทางที่ถูกที่ควรนั้นเป็น อย่างไร 1.5) มีบุคคล หรือแหล่งที่ให้การดูแลในเรื่องของสุขภาพ การศึกษา รวมทั้งได้รับการ และสวัสดิการทางสังคม และความปลอดภัย และ 1.6) มีครอบครัวและชุมชนที่มั่นคง



2) สิ่งที่เป็น (I am) หรือ ความเข้มแข็งภายใน (inner strengths) หมายถึง การที่มีความเข้มแข็งทางใจซึ่งเกิดจากภายในตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ลักษณะคือ 2.1) มีความสามารถที่จะรัก และเป็นที่รักของบุคคลอื่นได้ 2.2) มีอารมณ์ดี 2.3) มีการคิดพิจารณาวางแผนในอนาคตที่เป็นไปได้ในความเป็นจริง 2.4) มีความภาคภูมิใจในตนเอง ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะยอมรับและยกย่องผู้อื่น 2.5) มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และสามารถแสดงออกซึ่งความห่วงใย ใส่ใจต่อผู้คนรอบข้าง 2.6) มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ และยอมรับผลของการกระทำนั้น และ 2.7) มีความเชื่อมั่นว่าสิ่งต่าง ๆ จะเปลี่ยนไปในทางที่ดี เชื่อว่าชีวิตนี้ยังมีความหวังเสมอ 3) สิ่งที่สามารถ (I can) หรือ การจัดการกับปัญหา และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และทักษะการแก้ปัญหา (Interpersonal and Problem Solving Skills) หมายถึง บุคคลสามารถ สร้างสัมพันธ์ภาพ หรือการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ลักษณะคือ 3.1) สามารถหาทางออก หรือวิธีการใหม่ ๆ 3.2) มีความมุ่งมั่นในงานที่ทำ อยู่จนกว่าจะสำเร็จ 3.3) มีอารมณ์ขัน เพื่อช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับตนเอง 3.4) สามารถบอกความคิด ความรู้สึกของตนเองให้กับผู้อื่น 3.5) สามารถจัดการกับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 3.6) รู้จักที่จะเลือกจังหวะ และเวลาที่เหมาะสมในการแสดงออก หรือการพูดคุยกับบุคคลอื่น 3.7) รู้ว่าจะขอความช่วยเหลือจากใครในเวลาที่จำเป็น (Grotberg, E. H., 2004); (Brolin, D. E., 1989)

องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจตามแนวคิดของโวลิน และโวลิน (Wolin and Wolin) จำแนกลักษณะของความเข้มแข็งทางใจไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การหยั่งรู้ในตนเอง (Insight) คือ การตระหนักในตนเอง การรับรู้ความรู้สึกตามสัญชาตญาณ มีความตื่นตัวกับภาวะอันตราย เป็นการตระหนักรู้ทางจิตวิทยาในการฟื้นฟู จะเป็นการเข้าใจตนเอง และผู้อื่น 2) การเป็นอิสระ (Independence) เป็นการกำหนดขอบเขตของตนเองที่ปลอดภัยกับปัญหา จัดการกับความรู้สึกถูกผิดของตนเองการเบี่ยงเบนจากเหตุการณ์ความเจ็บปวดการจัดการกับความรู้สึกผิดหวัง และสามารถแยกตนเองมาจากปัญหาได้สำเร็จ 3) สัมพันธภาพ (Relationship) เป็นความใกล้ชิดสนิทสนม และผูกพันกับบุคคลอื่นอย่างเต็มที่ จะแสวงหาความรัก โดยเชื่อมโยงกับบุคคลที่อยู่รอบ ๆ ตัว รู้จักคุณลักษณะของตนเอง เป็นความสามารถที่จะรัก และรับรักจากบุคคลอื่นได้ 4) การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) คือ การพิจารณาตัดสินใจในการแสดงตัวตน และจัดการกับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีอารมณ์ขัน (Creativity and Humor) เป็นที่กำบังที่มีความปลอดภัยโดยใช้จินตนาการเพื่อให้สามารถหลีกเลี่ยงสิ่งที่คุกคาม และบรรยายละเอียดของชีวิตใหม่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง บางคนจะวิวัฒนาการไปสู่การเป็นผู้สร้างสรรค์กิจกรรมหรือมีทักษะในการสร้างสรรค์กิจกรรม ผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นคืนสู่ความเข้มแข็งทางใจส่วนใหญ่จะแสดงออกอย่างมีอารมณ์ขัน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แม้จะพบกับประสบการณ์ที่เลวร้าย 6) การมีศีลธรรมจรรยา (Morality) เป็นการรู้เรื่องสำนึกผิดชอบชั่วดี รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใด



ผิด มีการเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ศีลธรรมจริยธรรม กลายเป็นหน้าที่มากกว่าเป็นความพึงพอใจส่วนตัว หรือการชดเชยส่วนบุคคล การช่วยเหลือ หรืออุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม (Wolin, S. J. & Wolin, S., 1993); (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2554)

องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจตามแนวคิดของเดวิส (Davis) ได้แบ่ง องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในด้าน กายภาพ (Physical Competence) แสดงการมีสุขภาพดี และมีนิสัยยืดหยุ่น 2) ความสามารถ ทางสังคม และความสามารถด้านสัมพันธภาพ (Social and Relation Competence) แสดง ถึงการที่บุคคลมีความสามารถในการพัฒนาและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดี เป็นความรู้สึกลึกซึ้ง และมีความไว้วางใจเป็นพื้นฐาน มีความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง 3) ความสามารถทางด้าน อารมณ์ (Emotional Competence) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความสามารถในการ รอคอยความพึงพอใจ 4) ความสามารถด้านคุณธรรม (Moral Competence) เป็นการ อุทิศตนช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น เช่น ได้ช่วยแก้ไขปัญหาคือ ช่วยตัดสินใจ ช่วยวางแผน ซึ่งเป็น กิจกรรมที่มีความหมาย 5) ความสามารถด้านการรู้คิด (Cognitive Competence) แสดงถึง การที่บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจถึงขั้นตอนในการจัดการกับความท้าทายทางสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ดี มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา 6) ความสามารถด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Competence) เป็นความศรัทธาที่เป็น เหตุผลส่วนบุคคล การมองเห็นความหมายในชีวิตการมีศีลธรรมการให้คุณค่าต่อสิ่งต่าง ๆ (Davis, N. J., 1999)

องค์ประกอบความเข้มแข็งทางใจของกรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2552) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) พลังฮึด หมายถึง การที่คนเรามีความทนทานต่อความ กดดัน มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหว สามารถควบคุมจิตใจ แม้มีเรื่องเครียดทุกข์ใจมากก็ยังสามารถ ดำเนินชีวิตต่อไปได้ ส่วนใหญ่คนที่พละกำลังฮึดมักมีมุมมองว่าไม่ใช่เราที่ลำบากอยู่คนเดียว เมื่อมี ความทุกข์เข้ามาไม่นานก็ต้องผ่านไป ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข ชีวิตไม่ได้แย่ไปหมด ถึงอย่างไร ก็ยังมีเรื่องดี ๆ อยู่บ้างจากมุมมองดังกล่าวจึงทำให้สามารถหาหนทางระบายความเครียดได้มี หนทางที่ช่วย ให้อึดทนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น มีสายสัมพันธ์เกื้อหนุน รู้จักมองส่วนดีหรือ คุณค่าของตน คิดถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นต้น พลังฮึดเป็นพื้นฐานจิตใจที่สำคัญของคนมีพลัง สุขภาพจิตที่ดี อาจสังเกตได้จากบางคนที่มีความทุกข์ ความเครียดมาก แต่ก็ยังสามารถดำเนิน ชีวิตประจำวันต่อไป และทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ 2) พลังฮึด หมายถึง มีขวัญและกำลังใจ การ สร้างแรงจูงใจให้ตัวเอง ไม่ท้อถอย หรือมีกำลังใจจากคนรอบข้าง เช่น มีครอบครัวเป็นที่พึ่ง คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คิดถึงความสำเร็จที่ผ่านมา คิดถึงสิ่งที่มีคุณค่าต่อใจ การอยู่กับ ปัจจุบัน ค่อยๆ คิดแก้ไข ทำไปทีละขั้นตอนอย่างกังวลหรือกลัวไปล่วงหน้า การที่คนเราจะฝ่าฟัน ปัญหาอุปสรรคไปได้ส่วนหนึ่งต้องมีกำลังใจ ปัญหาที่ยากยิ่งต้องอาศัยกำลังใจ เพื่อเพิ่มความ กล้าหาญที่จะทำตัวให้เข้มแข็ง เพื่อลุกขึ้นมาสู้หรือเอาชนะอุปสรรคไปยังเป้าหมายที่ต้องการ 3)



พลังสู่ หมายถึง พร้อมสู้กับปัญหา หาทที่ปรึกษา หาททางออก หลาย ๆ ทาง ชั่งน้ำหนักว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีไม่ตัดสินใจแก้ปัญหโดยใช้อารมณ์ต้องคิดให้รอบคอบ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์วิกฤตเหตุการณ์ไม่คาดฝัน มักเป็นเรื่องใหญ่ไม่เคยพบมาก่อน จึงต้องอาศัยทั้งร่างกาย แรงใจในการสู้กับปัญหา

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความเข้มแข็งทางใจเป็นทักษะที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ไม่หวาดกลัว สามารถจัดการกับความรู้สึกกับอารมณ์ มีความหวัง สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถหาแหล่งสนับสนุนหรือขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะวิกฤต สามารถควบคุมชีวิตตนเองให้ไปสู่ยังเป้าหมาย และมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งทางใจ

ตามแนวคิดของกรอทเบิร์ก (Grotberg) สามารถแบ่งความเข้มแข็งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ **1) ปัจจัยภายใน (Internal Factors)** 1.1) ความสามารถในการดูแลและควบคุมตนเอง (Autonomy) เป็นความรู้สึกที่เป็นอิสระ ซึ่งเป็นการควบคุมที่มาจากภายใน ภายใต้ความเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การมีระเบียบวินัยในตนเอง การควบคุมแรงผลักดันจากภายในและภายนอก ตลอดจนการมีเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.1.1) การตระหนักรู้ตนเองหรือการเข้าใจในตนเอง (Self Awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้สถานะภายในตนเอง ความคิด อารมณ์ และความรู้สึก 1.1.2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) เป็นคุณลักษณะเชิงบวกที่บุคคลรับรู้และ เชื่อมั่นในความสามารถ ศักยภาพ และคุณค่าของตนเอง 1.1.3) การมีวินัยในตนเอง (Self Discipline) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความต้องการ มีวินัย มีความยับยั้งชั่งใจ มีความรับผิดชอบ และสามารถทนต่อแรงต้านของกลุ่มเพื่อน และแรงกดดันของสังคมได้ 1.2) ความสามารถทางสังคม (Social Competence) เป็นคุณสมบัติเชิงสังคมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.2.1) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication) เป็นความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ ความคิด ความรู้สึกของตนเองได้และความสามารถในการฟังอย่างใส่ใจและตั้งใจ 1.2.2) ความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและใส่ใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถของบุคคลในการ เห็นอกเห็นใจ เข้าใจและใส่ใจ ความรู้สึกของผู้อื่น เคารพในความเป็นตัวตนและสิทธิของผู้อื่น สามารถให้อภัยผู้อื่นได้ 1.2.3) ความสามารถในการสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ (Co - operation) เป็นความสามารถในการสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ ความเป็นมิตร เป็นที่พึ่งของผู้อื่น มีส่วนร่วม เสียสละในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่และสามารถปรับตัวได้ 1.3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.3.1) ความสามารถในการคิดแยกแยะอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง (Critical Thinking) เป็นความสามารถในการคิดแยกแยะ



อย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ประเมินความเสี่ยง และมีการตัดสินใจจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม 1.3.2) การมองโลกในแง่ดี และมีความยืดหยุ่น ในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น (Optimism and Flexibility) เป็นความสามารถในการมองโลกในแง่ดีมีทัศนคติและค่านิยมเชิงบวก มีอารมณ์ขัน มีความยืดหยุ่นใน การเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งรู้จักเปิดใจมองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างท้าทาย และไม่คุกคามต่อชีวิต 1.3.3) ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และแสวงหาแหล่งช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ (Effective Help Seeking) เป็นความสามารถในการพึ่งพาตนเองและแสวงหาแหล่งช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ เมื่อประสบภาวะยุ่งยาก 1.3.4) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการประสบความสำเร็จในชีวิต (Sense of Meaning and Purpose) เป็นการมีแรงจูงใจในชีวิตและการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิต ได้แก่ 1.3.4.1) การตั้งจุดมุ่งหมาย (Goal Direction) เป็นความสามารถในการตั้งจุดมุ่งหมาย ความสำเร็จในชีวิตที่เป็นไปได้ และสามารถดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 1.3.4.2) การสร้างแรงจูงใจ และการมีความเชื่อ (Achievement Motivation and Belief) เป็นความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายความกระตือรือร้น มุ่งมั่นพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และการมีความเชื่อ หรือแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต 2) ปัจจัยภายนอก (External Factors) 2.1) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Forming Relationships) คือการมีปฏิสัมพันธ์สัมพันธภาพ มิตรภาพ และทำที่ที่ดีของบุคคลใกล้ชิด 2.2) การดูแลสนับสนุน และให้คำปรึกษา (Caring Relationships) คือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่สนับสนุน เกื้อหนุนให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา 2.3) การให้โอกาส และการผลักดันให้พึ่งตนเอง (Providing of Opportunity) คือการได้รับโอกาสผลักดัน ให้พึ่งตนเอง (Grotberg, E. H., 1995)

วิธีการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ

การสร้างความเข้มแข็งทางใจให้กับญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเสริมสร้างให้เกิดภูมิคุ้มกันให้สามารถเผชิญกับปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ และก้าวผ่านไปได้อย่างแข็งแกร่ง ซึ่งทำได้โดยสร้างความรู้สึกให้ญาติผู้ดูแลเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม รู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก ความห่วงใย ให้กำลังใจอยู่เสมอ ชี้แนะให้ฝึกทักษะในการแก้ปัญหา การจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม ฝึกให้พูดคุยกบอกความรู้สึกนึกคิด สามารถระบายความรู้สึกเวลาที่มีความทุกข์ใจ (นันทน์ภัท ประสานทอง, 2562)

ตามแนวคิดของ กรอทเบิร์ก (Grotberg, 2005) การส่งเสริมในสิ่งที่ตนเป็นสิ่งที่ตนทำได้ และสำรวจในสิ่งที่ตนมีตามลำดับ ส่วนของสิ่งที่ตนเป็น โดยสำรวจว่าตนเองเป็นคนที่รู้เท่าทันกับอารมณ์ ความรู้สึกของตนหรือไม่ ตนเป็นคนที่เห็นอกเห็นใจ และห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่ภูมิใจในสิ่งที่ตนเองเป็นหรือไม่ แต่ในขณะเดียวกันพร้อมที่จะชื่นชมผู้อื่นหรือไม่ มีความพร้อมรับผิดชอบในสิ่งที่ทำลงไปหรือไม่ ไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร และมีความศรัทธา เชื่อมั่นอยู่เสมอว่าชีวิตยังมีความหวังไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นหรือไม่ ในส่วนของสิ่งที่ตนทำได้ โดยสำรวจ



ตัวเองจากสิ่งที่สามารถบอกเล่าความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ หรือความรู้สึกหวาดกลัวให้ผู้อื่นรับฟังได้หรือไม่ ความสามารถจัดการกับปัญหาที่มีอยู่หรือไม่ ในเวลาที่เครียดหรือโกรธสามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง และการแสดงออกที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ รู้กาลเทศะในการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนอื่นหรือไม่ และสามารถขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ในเวลาที่ตนต้องการได้หรือไม่ ตนได้เรียนรู้กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยจากบ้านเพื่อให้ตนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้หรือไม่ สิ่งที่ตนมีโดยสำรวจจากสิ่งที่ตัวเองมีแบบอย่างที่ดีที่ทำให้แยกแยะได้ว่าสิ่งที่ควรทำคืออะไร มีคนที่พร้อมจะให้กำลังใจ และสนับสนุนในการกระทำหรือไม่ และตนมีคนดูแลในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษาและสวัสดิการทางสังคมหรือไม่ การเห็นคุณค่าในตนเองและยอมรับตนเองเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ แม้ว่าจะยากและต้องใช้เวลาแต่จะช่วยให้มีความทุกข์น้อยลง สุขง่ายขึ้นดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาเราไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ได้ในที่สุด (Grotberg, E. H., 2005); (มาลินี จุโฑปะมา, 2553)

ในประเทศไทย กรมสุขภาพจิต (สมพร อินทร์แก้ว และคณะ, 2552) ได้เสนอแนะวิธีการเพิ่มพลังสุขภาพจิตเรียกว่าสูตร “สี่ปรับ สามเติม” โดยเป็นสูตรที่ผ่านการคิดจนตกผลึกในทางวิชาการว่าครอบคลุมกระบวนการทางอารมณ์ และจิตใจของคนไทย และสามารถนำไปปรับใช้ได้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้ 1) สี่ปรับ 1.1) ปรับอารมณ์ 1.2) ปรับความคิด 1.3) ปรับการกระทำ 1.4) ปรับเป้าหมาย 2) สามเติม 2.1) เติมศรัทธา 2.2) เติมมิตร 2.3) เติมจิตใจให้กว้าง โดยทุกหัวข้อสามารถแบ่งการส่งเสริมพลังสุขภาพจิตในแต่ละด้านของ กรมสุขภาพจิต (นฤภัค ธุราทิพย์ และคณะ, 2552) ได้ดังนี้ 1) พลังฮึด หมายถึง การทนต่อแรงกดดัน สามารถส่งเสริมได้โดย 1.1) ปรับอารมณ์ เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคที่เป็นเรื่องใหญ่ในชีวิตคนเรามักจะตกใจ และมีความรู้สึกต่าง ๆ รุนแรงจนควบคุมตัวเองไม่ได้ สิ่งแรกจึงต้องพยายามตั้งสติ อยู่ในที่เงียบ ๆ หรือหากคนพลอบใจ หลังจากนั้นหาทางออกในการระบายความกดดันอย่างเหมาะสม เช่น การออกกำลังกายเพื่อระบายความโกรธ หันเหความสนใจไปเรื่องอื่นเพื่อปรับอารมณ์ เมื่อใดที่รู้สึกท้อ ขอให้บอกตัวเองว่า เราต้องสู้ ยังมีคนที่ทุกขว่าเราตั้งแยะ คิดถึงความสำเร็จของเรา และของครอบครัว หากอดทนต่อสู้กับปัญหา 1.2) ปรับความคิด การทำจิตใจสงบลงทำให้คนเราคิดเรื่องที่เป็นเหตุเป็นผลได้มากขึ้น การปรับความคิดทำได้หลายวิธี เช่น เปรียบกับคนที่แย่กว่าตนเอง ลองมองส่วนดีที่เหลืออยู่ หรือมองว่าเป็นธรรมดา หรือมันก็สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนรอบครัว การปรับความคิดจะทำให้เรายอมรับว่ามีปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้น และมีกำลังใจที่จะต่อสู้ต่อไป เพราะการที่เรายอมรับความจริง ปัญหาทุกอย่างจะถูกแก้ไขอย่างตรงจุด 2) พลังฮึด หมายถึง การมีความหวังและกำลังใจ สามารถส่งเสริมได้โดย 2.1) เติมศรัทธา (เพิ่มความหวัง) ความเชื่อ ความศรัทธา ทำให้คนมีจิตใจที่เข้มแข็ง และมีความหวัง เช่น เชื่อว่าชีวิตมีช่วงขึ้นและลง วันนี้มีปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเงินในครอบครัว หรืออื่น ๆ หากอดทน และพยายามแก้ไขวันข้างหน้าก็ต้องดีขึ้น เพราะเชื่อว่าต้องผ่านมันไปได้ บางศาสนาบอกให้มนุษย์คิดอยู่เสมอว่า “ความลำบาก” เป็นเครื่องทดสอบ



ความเข้มแข็ง ฉะนั้นต้องยอมรับ และอยู่ต่อไปให้ได้ นอกจากนี้อาจใช้ความศรัทธาทางศาสนา เพื่อให้อารมณ์เย็นลง และมีสติมากขึ้น 2.2) เต็มมิตร (ปรึกษาคนที่เราไว้วางใจ) การผูกมิตร หรือให้ความช่วยเหลืออื่นเท่าที่ทำได้ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อเราเผชิญกับปัญหาบางอย่างที่ เกินจะรับมือได้ มิตรที่ดีจะช่วยให้คำปรึกษาหรือฟังฟัง ซึ่งบางคนอาจจะคิดเกรงใจ ไม่อยาก รบกวน และแก้ปัญหาอยู่คนเดียว แต่ถ้าเป็นเรื่องของความอยู่รอดก็จำเป็นที่จะต้องเอ่ยปากขอ ความช่วยเหลือ ที่สำคัญ คนในครอบครัวถือเป็นมิตรที่ดี และเข้าใจมากที่สุด ปรึกษากันใน ครอบครัว 2.3) เต็มใจให้กว้าง เปิดมุมมอง) เมื่อมีปัญหา คนเรามักใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ ซึ่งอาจจะไม่ใช่ทางออกที่เหมาะสม ลองศึกษาวิธีที่แตกต่างออกไปหรือเข้าใจความรู้สึก ความคิดของคนอื่นที่แตกต่างจากตนเอง อาจทำให้มองปัญหาได้รอบด้านขึ้น ได้ข้อมูลมากขึ้น มีจิตใจกว้างขึ้น และเห็นทางออกของปัญหาได้มากขึ้นตามไปด้วย 3) พลังสู้ หมายถึง การต่อสู้ เอาชนะอุปสรรค สามารถส่งเสริมได้โดย 3.1) ปรับการกระทำ/พฤติกรรมปรับเป้าหมายชีวิต เมื่ออารมณ์ ความคิดกลับมาเป็นปกติ และมีกำลังใจที่จะต่อสู้แล้ว ต้องลงมือทำในสิ่งที่คิดไว้ เพื่อแก้ปัญหา/อุปสรรค เช่น เปลี่ยนจากคนที่นอนกินเล่นอยู่กับบ้าน มามุ่งมั่นหางาน สร้างรายได้ให้กับครอบครัว หรือเปลี่ยนจากคนที่เก็บปัญหา เป็นคนเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาส ด้วยการเจริญสติ และการวางแผนชีวิตให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าวันนี้จะทำอะไร ได้อะไร และ ตอบกับตัวเองให้ได้ว่า ทำไปทำไม เพื่อให้ชีวิตมีจุดหมาย และดำเนินต่อไปข้างหน้า 3.2) ปรับ เป้าหมายชีวิต ปัญหาที่หนักหนา อาจจะทำให้เราทำความต้องการไม่ได้ จำเป็นต้องยืดหยุ่น ปรับเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เช่น อยากซื้อรถยนต์คันใหม่ แต่ตัวเองยัง ตกงาน หรือครอบครัวยังเป็นหนี้อยู่ จึงต้องออกหางานทำ และหาเงินมาใช้หนี้ และจนเจอ ครอบครัว ส่วนเป้าหมายเรื่องรถ คงต้องเลื่อนออกไปก่อน เป็นต้น ดังนั้นการจะตัดสินใจทำ อะไรก็ควรไตร่ตรอง และถามตัวเองด้วยว่า การตัดสินใจนี้จะเกิดผลดี หรือผลเสียต่อตัวเอง และคนที่อยู่รอบข้างหรือไม่ อย่างไร (ดามาตะ คาตะสึ และอิคิมะ สวสดีญาณ, 2554)

การประเมินความเข้มแข็งทางใจ

การทบทวนเอกสารวิชาการ และงานวิจัยในประเทศไทย พบว่า มีการศึกษาแบบ ประเมินความเข้มแข็งทางใจหลากหลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับการให้คำนิยาม และความหมาย ของนักวิชาการแต่ละท่าน เช่น กรมสุขภาพจิต ทำแบบวัดความเข้มแข็งทางใจของบุคคล ตามแนวคิดของ Grotberg แบ่งเป็นด้านหลักๆ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (อีดี) จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านกำลังใจ (ฮิด) จำนวน 5 ข้อ และ 3) ด้านการจัดการกับปัญหา (สึ) จำนวน 5 ข้อ รวมมีข้อคำถาม 20 ข้อ มีระดับคะแนน 1-4 คะแนน โดยมีคะแนนเต็ม 80 คะแนน ซึ่งแบบวัดของกรมสุขภาพจิตเหมาะกับบุคคลทั่วไป และผู้สูงอายุ (Grotberg, E. H., 1999) ซึ่งมีวรรณ สุวรรณมณี สร้างแบบวัดจากแนวคิดของกรอทเบิร์ก (Grotberg) มี 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งที่ฉันมี สิ่งที่ฉันเป็น และความสามารถที่ฉันมี มี 19 องค์ประกอบ ตัวแปรที่ใช้คือ



1) ด้านความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น 2) ความมั่นใจในการดำรงชีวิตอยู่ 3) การมีสิ่งสนับสนุนทางสังคม 4) การมีชีวิตอยู่ด้วยความมั่นคงทางจิตวิญญาณ และ 5) ความสามารถในการผ่อนคลายความเครียด และแก้ไขปัญหา มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ($r = .91$) (มณีวรรณ สุวรรณมณี, 2556) ส่วนการศึกษาของ พัชรินทร์ นินทจันทร์ และคณะ ตามแนวคิดของ กรอทเบิร์ก (Grothberg) ประกอบด้วยข้อคำถามประกอบด้วย สิ่งที่มี จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันเป็น จำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันสามารถ จำนวน 9 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ มีระดับคะแนน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ($r = .85-.91$) (พัชรินทร์ นินทจันทร์ และคณะ, 2555) และการศึกษาของ ขวัญธิดา พิมพ์การ ตามแนวคิดของ กรอทเบิร์ก (Grothberg, 1995) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ 1) สิ่งที่มี (I have) บุคคลรับรู้ได้ว่าตนมีแหล่งสนับสนุนให้เกิดความแข็งแกร่งในชีวิต 2) สิ่งที่เป็น (I am) เป็นลักษณะความเข้มแข็งภายในของบุคคล นับถือตนเอง และเป็นผู้ที่ภูมิใจในตนเอง 3) สิ่งที่ทำได้ (I can) เป็นทักษะในการจัดการกับปัญหา และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ มีระดับคะแนน 1 - 5 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ($r = .95$)

การศึกษาแบบประเมินความเข้มแข็งทางใจในประเทศไทยส่วนใหญ่ พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของกรอทเบิร์ก (Grothberg) ซึ่งพัฒนาแบบประเมินเป็นแบบ 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่งแบบประเมินที่ได้แบ่งเป็นมาตรวัดย่อย 2 มาตรวัด คือ 1) แบบวัดความเข้มแข็งทางใจจากลักษณะนิสัยส่วนตัว ซึ่งแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบสำรวจตนเอง กำหนดรายการข้อคำถามเพื่อสำรวจมุมมอง ความรู้สึกภายในจิตใจ เช่น เพ็ญประภา ปริญญาพล ซึ่งพัฒนาแบบประเมินความหยิ่งตัว และทนทาน (ความเข้มแข็งทางจิตใจ) มาจากกรอบแนวคิดของ กรอทเบิร์ก (Grothberg) โดยแบบประเมิน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวนคำถาม 20 ข้อ ครอบคลุมลักษณะย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่เป็นลักษณะ บุคลิกภาพที่เข้มแข็งและลักษณะภายในของบุคคลได้แก่ ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคม หรือความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 3) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแหล่งสนับสนุนและ ส่งเสริมทางสังคมเมื่อบุคคลประสบกับเหตุการณ์ในทางลบ (เพ็ญประภา ปริญญาพล, 2550) ; (Grothberg, E. H., 1995)

แบบประเมินความเข้มแข็งทางใจที่พัฒนาขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากงานวิจัยเชิงคุณภาพ และทำการทดสอบเชิงปริมาณเพื่อหาคุณภาพของแบบวัด แต่การทดสอบมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ความลำเอียงของการตอบเนื่องจากแบบวัดส่วนใหญ่ มีลักษณะข้อคำถามไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งแบบวัดไม่สามารถใช้สรุปอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มอื่น ๆ ได้ เนื่องจากเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม เป็นต้น อย่างไรก็ตามระยะแรก ๆ แบบวัดความเข้มแข็งทางใจมักมองความเข้มแข็งทางใจในลักษณะนิสัยส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ต่อมาการพัฒนาแบบวัดความเข้มแข็งทางใจมักจะวัดปัจจัยปกป้องทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลมากขึ้น



หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการใช้แบบวัดความเข้มแข็งทางใจจากลักษณะนิสัยประจำตัว และตามสถานการณ์ เพื่อพิจารณาทั้งสองส่วนไปพร้อมกันทำให้ได้ความเข้มแข็งทางใจของแต่ละบุคคลที่ครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี ดิสโร พัฒนาแบบวัดความเข้มแข็งทางใจจาก ศิริเพิ่ม เชาว์ศิลป์ ซึ่งแปลและเรียบเรียงจากแบบวัด State – Trait Resilience Inventory ของ ฮิว; โมริ; ชิโมซุ และโทโมนาเก (Hiew; Mori; Shimizu and Tominaga) โดยแบ่งมาตรวัดย่อย เป็น 2 มาตรวัด คือ 1) แบบวัดความเข้มแข็งทางใจตามสถานการณ์ มีข้อคำถาม 28 ข้อ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1.1) การมีแหล่งสนับสนุนและทรัพยากรภายนอก (I have) จำนวน 10 ข้อ 1.2) การมีจิตใจที่เข้มแข็ง (I am) จำนวน 11 ข้อ และ 1.3) การมีทักษะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (I can) จำนวน 7 ข้อ 2) แบบวัดความเข้มแข็งทางใจจากลักษณะนิสัยประจำตัว (Trait Resilience Scale) มีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 2.1) การมีแหล่งสนับสนุนและทรัพยากรภายนอก (I have) จำนวน 11 ข้อ 2.2) การมีจิตใจที่เข้มแข็ง (I am) จำนวน 8 ข้อ และ 2.3) การมีทักษะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (I can) จำนวน 8 ข้อ ซึ่งแบบวัดดังกล่าวเป็นลักษณะแบบสำรวจตนเอง เกี่ยวกับความรู้สึกภายในจิตใจ โดยข้อคำถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (ศิริเพิ่ม เชาว์ศิลป์, 2546); (Hiew, CC. et al., 2000); (สุภาวดี ดิสโร, 2551)

ประโยชน์ของความเข้มแข็งทางใจ

กรอทเบิร์ก (Grotberg) กล่าวว่าประโยชน์ของการส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้มแข็งทางใจเป็นการช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางความคิด และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และรับรู้ในสิ่งที่ตนเป็นอย่างเหมาะสม ดังนี้ 1) มีความสามารถ มีความรู้สึกล้นคงทางใจ เชื่อในคุณค่าและความสามารถในการควบคุม และจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 2) ทำให้เห็นความสำคัญของตนเอง เห็นว่าตนเองมีค่ามีความหมาย เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว กลุ่มหรือสังคมที่อาศัยอยู่ 3) ทำให้มีพลังอำนาจในการที่จะควบคุม หรือแก้ไขสิ่งต่างๆที่อาจจะส่งผลกระทบต่อชีวิตของตนเองได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้มีทักษะในการเผชิญกับปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ 3.1) สามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักประเมินสถานการณ์ และควบคุมการแสดงออกของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 3.2) สามารถใช้ทักษะในการสื่อสารที่เหมาะสมในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น 3.3) สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นแต่ละช่วงเวลาของชีวิตได้อย่างเข้มแข็ง มีความเข้าใจถึงข้อจำกัดตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ หรือลงมือกระทำเรื่องบางอย่าง และพร้อมที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำแนวคิดความเข้มแข็งทางใจมาประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ทำให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักการของเหตุผล และหลักจริยธรรม (Grotberg, E. H., 1995)



สรุป

ความเข้มแข็งทางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้ดูแลในการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน กล่าวคือ ผู้ดูแลต้องมีการปรับตัวและยอมรับการเผชิญปัญหา รวมถึงหาทางแก้ไข ปัญหา ก็จะมีพฤติกรรมดูแลได้อย่างเหมาะสม โรคเบาหวานในผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นระยะเวลายาวนานและช่วยเหลือตัวเองได้น้อย ทำให้มีผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน เนื่องจากโรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังที่ต้องได้รับการรักษาต่อเนื่อง ทำให้ผู้ป่วยต้อง เผชิญปัญหากับโรคเป็นระยะเวลานาน โดยเฉพาะวัยสูงอายุซึ่งเป็นวัยที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง ไปในทางเสื่อมถอย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ต้องปรับตัวต่อการเจ็บป่วยและการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต และแผนการรักษา จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น ได้แก่ สามี ภรรยา หรือสมาชิกในครอบครัว คือ ผู้ดูแล ซึ่งพฤติกรรมดูแลของผู้ดูแลในการดูแลผู้สูงอายุ เป็นกิจกรรมที่ผู้ดูแลต้องริเริ่มกระทำตามคำแนะนำของบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติอย่างตั้งใจ มีระบบระเบียบ เป็นขั้นตอน ซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติในสิ่งที่มีความหมาย หรือสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการ เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการในการดูแลทั้งหมดของ ซึ่งจะช่วยดูแล และป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตของผู้สูงอายุโรคเบาหวาน ความต้องการการดูแลของผู้ป่วย หรือภาระงานที่ญาติผู้ดูแลผู้ป่วยต้องรับผิดชอบนำไปสู่กิจกรรมที่ต้องกระทำให้กับผู้ป่วย ได้แก่ การให้การดูแลโดยตรงในกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ ทั้งทางด้านอาหาร การออกกำลังกาย การรับประทานยา การไปพบแพทย์ตามนัด และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม รวมทั้งปัญหาทางพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และจิตใจ เป็นคนกลางในการติดต่อเจรจา หรือติดต่อกับบุคลากรหรือองค์กรทางการแพทย์ เพื่อการรักษาพยาบาล หรือช่วยประสานงานลดความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ และตามความเชื่อของผู้ป่วย และให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุโรคเบาหวานในเรื่องการเงินอีกด้วย การดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานที่ช่วยเหลือตัวเองได้น้อย เป็นภาระหนักของผู้ดูแล ส่งผลกระทบท่อผู้ดูแลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ การที่บุคคลต้องรับภาระหนักเป็นเวลานานจะก่อให้เกิดภาวะเครียดเรื้อรังทำให้สภาพจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกแปรเปลี่ยนไป นอกจากนั้นยังทำให้ผู้ดูแลเกิดการสูญเสียพลังอำนาจ เนื่องจากโรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังที่ไม่สามารถรักษาให้หายได้ โดยเฉพาะในผู้สูงอายุซึ่งมีความเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้เกิดการสูญเสียความเข้มแข็งทางใจ ผู้ดูแลเกิดความเบื่อหน่าย เมื่อบุคคลมีความเบื่อหน่ายจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม เช่น รับประทานอาหารได้น้อย เครียด ปวดศีรษะ ซึมเศร้า ความสามารถในการตัดสินใจลดลง ไม่พึงพอใจในบทบาทหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน จนกระทั่งไม่ทำบทบาทในการดูแล การสูญเสียความเข้มแข็งทางใจจะส่งผลต่อทั้งสภาพร่างกาย และจิตใจ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน แม้ว่าความเข้มแข็ง



ทางใจจะมีความหลากหลายด้านแนวคิด และองค์ประกอบ บุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานต้องทำความเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งทางใจ เพื่อให้ตระหนักถึงความแตกต่างของบุคคล ช่วงเวลาที่ควรส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งทางใจ ซึ่งจะช่วยทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีแนวทางในการช่วยเหลือที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้เพราะบุคลากรทางการแพทย์มีบทบาทสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้ญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานมีความเข้มแข็งทางใจ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และฟื้นคืนกลับมาดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่องต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องโปรแกรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ ต่อพฤติกรรมในการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานของญาติผู้ให้การดูแล: การวิจัยผลานวิธี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2552). คู่มือการจัดกิจกรรมการสร้างพลังจิต ฮีต สู้ ในชุมชน. นนทบุรี: ปิยอนต์ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2554). บทสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (อัดสำเนา). กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- ดามาตะ คาทะสึ และอริคม สวัสดิ์ญาณ. (2554). เคล็ดลับวิธีตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เต๋าประยุกต์.
- นฤภัค ฤทธาพิทย์ และคณะ. (2552). คู่มือสร้างสรรค์พลังใจให้วัยทีน. นนทบุรี: กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- นันทน์ภัส ประสานทอง. (2562). โปรแกรมเสริมสร้างพลังใจญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุ คู่มืออบรมโปรแกรมเสริมสร้างพลังใจญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุ. นนทบุรี: กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล. (2550). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสร้าง ความเข้มแข็งทางใจ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พัชรินทร์ นินทจันทร์ และคณะ. (2555). โปรแกรมการสร้าง ความแข็งแกร่งในชีวิต (A resilience enhancing program). กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- เพ็ญประภา ปริญญาล. (2550). มียัตถุ์และทนต์ทนต์ของนักรักษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 13(2), 137-153.



- มณีวรรณ สุวรรณมณี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับการรับรู้ภาวะการดูแลของผู้ดูแลผู้บาดเจ็บจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ของไทย. ใน วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มาลินี จุฑาปะมา. (2553). การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นสำคัญไฉน? และจะสร้างได้อย่างไร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2(2), 13-16.
- ศิริเพิ่ม เชาร์ศิลป์. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ. เชียงใหม่: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร อินทร์แก้ว และคณะ. (2552). คู่มือเปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี: พลัง สุขภาพจิต. นนทบุรี: สำนักสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- สายพิน เกษมกิจวัฒนา และปิยภรณ์ ไพรสนธิ์. (2557). ญาติผู้ดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง: กลุ่มเสี่ยงที่ไม่ควรมองข้าม. วารสารสภาการพยาบาล, 29(4), 22-31.
- สำนักโรคไม่ติดต่อ. (2561). ประเด็นสารณรงค์วันเบาหวานโลก ปี 2561. เรียกใช้เมื่อ 19 ตุลาคม 2561 จาก http://www.thaincd.com/document/file/info/.../ประเด็นสารณรงค์วันเบาหวานโลกปี_2561.pdf
- สุภาวดี ดิสโร. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตน และการปรกษาแนวพุทธต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลังของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brolin, D. E. (1989). Life Centered Career Education: A Competency Based Approach (3rd ed.). Reston, VA: The Council for Exceptional Children.
- Davis, N. J. (1999). Resilience, Status of the Research and Research-Based Model. Retrieved April 22, 2017, from <http://menalhealth.sahsa.gvo/shoolviolence/5-8resilience.asp>
- Garnezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse development associated with poverty. American Behavioral Scientist, 34(1), 416-430.
- Grotberg, E. H. (1995). A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit. The Hague, Netherlands: Bernard Van Lee Foundation.
- _____. (1999). Tapping your inner strength. Oakland, CA: New Harbinger.
- _____. (2005). Resilience for tomorrow. Retrieved January 6, 2019, from http://www.resilnet.uiuc.edu/library/grotberg2005_resilience-for-tomorrow-razil.pdf
- _____. (2004). Resilience for tomorrow. Retrieved April 22, 2017, from http://www.resilnet.uiuc.edu/library/grotberg2005_resilience-for-tomorrow-brazil.pdf



- Hangan P. et al. (2003). Economic Costs of Diabetes in the U.S. in 2017. American Diabetes Association, 26(3), 917-932.
- Hiew, CC. et al. (2000). Measurement of resilience development preliminary results with a state-trait resilience inventory. Journal of Learning and curriculum Development, 1(1), 111-117.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. British Journal of Psychiatry, 147(1), 598-611.
- Werner, E. E. (2005). Resilience research past, present, and Future. In R. DeV. Peter, B Leadbeater & R. J. McMahon (Eds.), Resilience in children, families, communities linking context to practice and policy (pp. 3-11). New York: Kluwer Academic/plenum.
- Wolin, S. J. & Wolin, S. (1993). The Resilient Self: How Survivors of Troubled Families Rise Above Adversity. New York: Villard Books.

การปรับตัวของดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง*

ADAPTATION MUSIC OF PHU-TAI ETHNIC GROUP IN THE MEKONG RIVER BASIN

สัญญาชัย ดวงบู่

Sanchai Duangbung

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khonken University, Thailand

E-mail: chorus.2555@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และ 2) เพื่อศึกษาการปรับตัวของดนตรีผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งได้จากการกำหนดความสำคัญของปัญหา ผ่านกระบวนการขั้นตอนการวิจัยตามวัตถุประสงค์ การกำหนดขอบเขตการวิจัยจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทมีประวัติความเป็นมาของชาวผู้ไทที่พูดภาษาผู้ไท ภูมิลำเนาเดิมมีบรรพบุรุษมีต้นกำเนิดอยู่บริเวณสอสองจุไทย ทางตอนใต้ของประเทศจีนเมื่อราว 2,500 ปี ชาวผู้ไทอพยพเข้ามาในประเทศลาว ประเทศเวียดนาม และประเทศไทย ชาวผู้ไทยังแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ไทขาว ผู้ไทแดง และผู้ไทดำ โดยชาวผู้ไทในประเทศไทยอาศัยร่วมกันเป็นกลุ่มปะปนกัน การตั้งถิ่นฐาน กระจายอยู่ทั่วใน สปป. ลาว และภาคอีสาน ชาวผู้ไทนิยมอาศัยที่ราบลุ่ม อยู่ในบริเวณเขตภูเขา อาศัยตามแหล่งน้ำเป็นปัจจัยสำคัญ 2) การปรับตัวของดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง มีการผสมผสานดนตรีผู้ไทเข้ากับดนตรีสมัยนิยม นำเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ การบรรเลงมีทั้งรูปแบบดั้งเดิม และรูปแบบใหม่ๆ ส่งผลให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของดนตรีสมัยใหม่ ทำให้เกิดสิ่งเก่ากับสิ่งใหม่มาผสมผสานกัน ความต้องการของตลาดเพลงทั้งโฆษณา เพลงประกอบภาพยนตร์ ด้วยการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต ชุมชนพัฒนาเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ใช้เงินเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน เพื่อความอยู่รอดของดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท

คำสำคัญ: ชาวผู้ไท, ดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท, การปรับตัว

* Received 16 November 2020; Revised 13 January 2021; Accepted 19 January 2021



Abstract

The Objectives of this research article were to 2 objectives which are 1) To study the history of Phu-tai ethnic groups In the Mekong region and 2) to study the adaptation of Phu-tai music In the Mekong River Region Which is a qualitative research obtained from determining the importance of the problem Go through the research process process according to the objectives Research scope From data collection in the field work. The results of the research are as follows: 1) Phu - tai ethnic group has a history of Phu-tai people who speak Phu -tai language. Hometown, with ancestors having origins in the exam area, two Thai capacities In southern China, about 2,500 years ago, the Tai people migrated to Laos. In Vietnam and Thailand, the Phu - tai people are divided into groups, namely the Tai Tai, Tai Tai Daeng, and Tai Tai Dam. The Tai Tai people in Thailand live together in mixed groups. Settlement Is scattered throughout Laos. And the northeast, the Thai people live in the lowlands In the mountainous area Living according to water sources is an important factor. 2) Music adaptation of Phu - tai ethnic group In the Mekong River Region Phu - tai music is combined with modern music. Present creative ideas The play has both traditional forms. and new formats resulting in adapting to changes in modern music. Causing old things and new things to blend together Demand of the music market, both advertisements Movie soundtrack with the development of internet technology, the community has become more urban. Use money as a medium of exchange for the survival of ethnic music Phu - tai.

Keywords: Phu -Tai People, Ethnic Music of Phu - Tai, Adaptation

บทนำ

กลุ่มชาติพันธุ์ของชาวผู้ไท เดิมอาศัยอยู่บริเวณเมืองแก่ง และเมืองไล ในแคว้นสิบสองจุไทย พื้นที่บริเวณแก่งนี้เป็นเขาไม่อุดมสมบูรณ์นัก (บุญยงค์ เกศเทศ, 2551) รวมทั้งยังเป็นดินแดนคาบเกี่ยวอยู่ในการปกครองถึง 3 ฝ่าย คือ จีน หลวงพระบาง และญวน เมื่อเกิดสงครามระหว่างจีน ญวน หลวงพระบาง การยกทัพจะต้องผ่านดินแดนสิบสองจุไทย ชาวผู้ไทต้องได้รับความเดือนร้อนอยู่เสมอในการสู้รบจะไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับชัยชนะ ชาวผู้ไทเป็นกลุ่มที่รักความสงบจึงพากันอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ที่เมืองวัง เมืองคำเกิด และเมืองคำม่วน ในสมัยสมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีและในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (รัชกาลที่ 1) แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการยกทัพไปตีเมืองล้านช้าง และได้เคยกวาดต้อน



ชาวผู้ไทเข้ามาตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย (ภักยา ยิมเรวัต, 2544) ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 3 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เจ้าอนุวงศ์แห่งเมืองเวียงจันทร์เป็นกบฏ พระองค์จึงทรงรับสั่งให้แม่ทัพให้ไปปราบเจ้าอนุวงศ์ เมื่อปราบได้ชัยชนะ กองทัพไทยจึงได้กวาดต้อนครอบครัวชาวผู้ไทที่เมืองวัง เมืองคำเกิด และเมืองคำม่วน ข้ามแม่น้ำโขงมาอยู่ฝั่งไทยเป็นการตัดกำลังของฝ่ายลาว และโปรดให้ตั้งบ้านเรือนทำมาหากินในท้องถิ่นต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางของประเทศไทยตั้งแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน (วิญญู ผลสวัสดิ์, 2536)

กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทที่อพยพเข้ามาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้อพยพมาจาก 3 เมือง ได้แก่ 1) เมืองวัง 2) เมืองเซโปน และ 3) เมืองกะบอง (เมืองท่าแขก) ที่อยู่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งในแต่ละกลุ่มต่างมีหัวหน้านำการอพยพ และได้แยกย้ายกันตั้งถิ่นฐานตามเมืองต่าง ๆ นั่นคือ 1) กลุ่มเมืองวังตั้งถิ่นฐานที่อำเภอเรณู จังหวัดนครพนม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร 2) กลุ่มที่อพยพมาจากเมืองเซโปนตั้งถิ่นฐานที่เมืองเสนางคนิคม จังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มที่ 3 อพยพจากเมืองกะบอง ตั้งถิ่นฐานที่เมืองวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนย้ายของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทที่เข้ามาอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มที่อพยพเป็นอันดับสองรองจากกลุ่มชาติพันธุ์ไทลาว (สุวิทย์ ธีรศาสด์ และณรงค์ อุปัญญา, 2538)

ศิลปวัฒนธรรมของชาวผู้ไทมีลักษณะโดดเด่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของดนตรี การร้องหมอลำ ศิลปะการแสดงต่าง ๆ ล้วนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท มีการแพร่กระจายไปยังกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ และเป็นที่นิยมของคนทั่วไป กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ไม่ว่าจะอยู่ใน สปป.ลาว หรือส่วนใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งได้รับอิทธิพลทางด้านศิลปะของชาติพันธุ์อื่น ๆ เข้ามากลมกลืน ผสมผสาน พอสมควรไม่ว่าจะเป็นจารีตประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ รวมถึงวัฒนธรรมในการฟังดนตรี แต่เนื่องด้วยยุคสมัยโลกาภิวัตน์ ยุคแห่งเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว และปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่ทำให้ ศิลปวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทถูกกลืนด้วยความสมัยนิยม รวมถึงการสืบทอดสืบสาน ศิลปะด้านต่าง ๆ ของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทในปัจจุบันหลงเหลืออยู่น้อยมาก (สุรพล เนสุสินธุ์, 2555)

ปัจจุบันประเทศไทยได้รับเอาวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามามากมาย รวมถึงศิลปะทางด้านดนตรี และศิลปะการแสดง จนทำให้คนรุ่นใหม่หลงลืมวัฒนธรรมของไทยแบบดั้งเดิม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจจะศึกษา “การปรับตัวของดนตรีผู้ไท” จากอดีตจนถึงปัจจุบันว่ามีการเปลี่ยนแปลงในด้านดนตรี ด้านบทเพลง ด้านนักดนตรี ด้านนักร้อง และโอกาสในการบรรเลง (ชัยปดินทร์ สาสีพันธ์, 2541)

กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออาศัยกันอยู่กระจุกกระจายตามที่ต่าง ๆ หลายจังหวัด ซึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้ก็ได้ชื่อว่า



เป็นดินแดนแห่งความอดอยาก แร้นแค้น เป็นดินแดนที่แห้งแล้ง ทุกรันดาร เป็นดินแดนของผู้คนที่เป็นนักต่อสู้ชีวิต ไม่ยอมพ่ายแพ้ให้กับความโหดร้ายของธรรมชาติ เมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ ในประเทศไทยและหาที่ใครจะเลียนแบบได้ยาก ยิ่งไปกว่านั้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทยยังเป็น “แหล่งอารยธรรม” ซึ่งยึดถือเอา “ฮีสตีสอง ครองสิบสี่” เป็นหลักในการครองตนดำเนินชีวิต มีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำใจไว้ยึดเหนี่ยว แม้จะมีเอกสารหลักฐานหรือตำรา ที่เขียนเรื่องราวของคนในภูมิภาคนี้ แต่ก็จะไม่อาจอธิบายความหมายได้อย่างครบถ้วน หากแต่ภูมิปัญญาอันเกิดจากความสามารถของนักปราชญ์ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะอธิบายความหมายเนื้อหาของความเป็นอารยธรรม ด้านความงามในจิตใจ ลักษณะทางกายภาพ ความเป็นอยู่ที่ฝังลึกอยู่ในความเป็นตัวตนที่แท้จริง อย่างเช่นในลักษณะของ “กลองล่ำ” ที่จะช่วยพรรณนาบรรยายให้เห็นภาพและความหมายต่าง ๆ บทกลอนยังเป็นสื่อแห่งความบันเทิงที่ช่วยผ่อนคลายความเครียด ความทุกข์ร้อนรวมถึงคติที่ช่วยสอนใจในบทกลอนล่ำ นั้น ๆ ด้วย นอกจากการสอนให้เป็นคนดีในสังคมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันแล้ว ยังช่วยให้เกิดความสามัคคีให้หมู่คณะอีกด้วย เครื่องดนตรีเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยให้บทกลอนล่ำ น่าฟัง น่าสนใจขึ้น เสริมอรรถรสความไพเราะ เกิดความซาบซึ้ง ซึ่งคงคุณค่าแก่การอนุรักษ์ไว้เพื่อลูกหลานต่อไป (ถวิล ทองสว่างรัตน์, 2530)

ดนตรีผู้ไทเป็นดนตรีพื้นบ้านที่เป็นเครื่องแสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อ ลักษณะนิสัยใจคอร่วมถึงการดำเนินชีวิตเป็นแบบชาวบ้านแท้ๆ ธรรมชาติเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดดนตรีขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นดนตรีเพื่อความบันเทิง หรือดนตรีประกอบพิธีกรรม เป็นมรดกอันมีค่าอย่างมาก ซึ่งการสืบทอดมรดกชิ้นนี้ใช้เวลามาเป็นยาวนาน ดนตรีผู้ไทหลายชนิด หลายประเภท เช่น กระจับปี่ โกลย ซอบัง หมากกลิ้งกล่อม ช้อง พางฮาง กลองตุ้ม หมากกับกับแก๊บ ปี่ผู้ไท แคน เป็นต้น เครื่องดนตรีดังกล่าวของชาวผู้ไทมีคุณลักษณะเฉพาะท้องถิ่น แตกต่างจากของกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ควรที่จะศึกษาและอนุรักษ์ไว้ให้รุ่นลูกรุ่นหลานได้สืบทอดไป ดนตรีของชาวผู้ไทที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและมีวิถีชีวิตที่เกี่ยวพันกับดนตรีเป็นอย่างมาก เป็นสื่อในการถ่ายทอดเรื่องราวของชุมชน ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ ศาสนา และการประกอบอาชีพ ลักษณะของเครื่องดนตรี วิธีการบรรเลง และบทเพลงที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว รวมไปถึงบทบาทของดนตรีที่มีต่อชุมชน จากสภาพสังคมในปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาเพื่อสร้างความสะดวกสบายให้กับมนุษย์ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท เปลี่ยนแปลงไปมากและส่งผลกระทบต่อดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ซึ่งอาจทำให้ดนตรีมีการเปลี่ยนแปลงหรืออาจสูญหายไป จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้คงอยู่และเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกให้กับคนในชุมชนให้เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมทางด้านดนตรีของตน เพื่อเป็นมรดกทางวัฒนธรรมสืบทอดไป (เจริญชัย ชนโพธิ์โรจน์, 2529)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง



2. เพื่อศึกษาการปรับตัวของดนตรีผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการปรับตัวของดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการกำหนดความสำคัญของปัญหา ผ่านกระบวนการขั้นตอนการวิจัยตามวัตถุประสงค์ การกำหนดขอบเขตการวิจัย จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจริงในเมืองวילהบุรี แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว อ.เขาวง จ.กาฬสินธุ์ อ.เรณูนคร จ.นครพนม และ อ.หนองสูง จ.มุกดาหาร ทั้งทางด้านบุคคล ผู้รู้ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับดำเนินการวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ นำผลการวิจัยที่ได้โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงของหัวข้อวิจัยและวัตถุประสงค์ รวมไปถึงการสรุปผลและอภิปรายผล อันมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กระบวนการวิจัย

1.1 ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท และดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ประสานงานเกี่ยวกับการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม

1.2 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม บริบททางดนตรี ข้อมูลประวัติกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ดนตรีผู้ไท นักดนตรี

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำการเชื่อมโยงกับหัวข้อวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยตามข้อมูลที่ปรากฏจริงในพื้นที่ภาคสนาม เพื่อนำมาเขียนแบบบรรยายด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

2. ขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลในภาคสนาม ใช้เครื่องมือสำหรับบันทึกข้อมูล คือ กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องบันทึกภาพเคลื่อนไหว เครื่องมือบันทึกเสียง สมุดบันทึก อุปกรณ์ที่ใช้ในการลงพื้นที่ภาคสนาม สังเกตบริบททางดนตรี การสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม การบันทึกด้วยเครื่องมือ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การจดบันทึก

2.2 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2559 ถึง 1 เมษายน 2560 โดยมีผู้ให้ข้อมูลในช่วงลงภาคสนาม รวบรวมข้อมูลภาคสนามแล้วตรวจสอบความ ข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม การจดบันทึก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.3.1 กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) นักวิชาการทางด้านดนตรี ผู้ที่ศึกษาหรือเชี่ยวชาญดนตรี ประวัติศาสตร์ นักโบราณคดี นักภาษาศาสตร์ และนักวัฒนธรรมประจำจังหวัด เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา การอพยพและเคลื่อนย้ายของกลุ่ม



ชาติพันธุ์ผู้ไท และดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตลอดทั้งยังปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงในระดับหัวหน้าหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 4 คน คือ อาจารย์เจริญชัย ชนไฟโรจน์ หุมพิน รัตนวงษ์ กงเดือน เมตตะวง และคำใบิ ยุนดาลาด ปราชญ์ท้องถิ่น ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือที่เคยผ่านประสบการณ์ทางดนตรีมาแล้วไม่ต่ำกว่า 30 ปี โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คือ คำสวน วงทองคำ, จอมแพง แห่ลมสะไหว และสี่สมพอน

2.3.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นกลุ่มผู้ที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทโดยตรง เพราะเป็นผู้ที่ทราบเรื่องราวและเป็นนักดนตรี และได้นำดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท มาใช้ในโอกาสต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 4 คน คือ มี หมี่ ไชยะธนา, บุนทวิ จันทะวง ชมเชย อุทุมพร และตาคำ เวียงไชย

2.3.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คือ พัน โพนสมบัติ คำสอน คำมะนิวัน นามชนะ โพธิพันธ์

3. ขั้นตอนการจัดกระทำกับข้อมูล

3.1 รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบแบ่งข้อมูลได้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม การจดบันทึก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 2 เอกสารวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และการบันทึกโน้ตเพลง ข้อมูลที่ได้จากสนามทั้งข้อมูลดิบ และข้อมูลเอกสาร ในขั้นตอนดังนี้ ทำการถอดเทปการสัมภาษณ์จากสนามแล้วจัดพิมพ์เรียบเรียงให้สมบูรณ์ จัดเรียงข้อมูลจากการชำระข้อมูล ข้อมูลจากภาคสนาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมเกี่ยวกับดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทในบริบทของงานวิจัย เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ศึกษาการดำรงอยู่ของดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในลุ่มแม่น้ำโขง

3.3 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การดำรงอยู่ของดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในลุ่มแม่น้ำโขง ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ลงพื้นที่ภาคสนาม ระหว่าง 1 มีนาคม 2559 ถึง 1 เมษายน 2560 ที่เมืองวิลละบุรี แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว อ.เขาวง จ.กาฬสินธุ์ อ.เรณูนคร จ.นครพนม อ.หนองสูง จ.มุกดาหาร ในการศึกษาดนตรีผู้ไท เป็นดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์เฉพาะ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์มากมาย เพราะดนตรีพื้นบ้านสามารถทำให้เราทราบถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ นิสัยใจคอ ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ได้เป็นอย่างดี การรู้จักกับกลุ่มชาติพันธุ์มากเท่าไร ก็เท่ากับว่าเป็นการได้รู้จักกับตัวเอง รู้ว่าตนมีของดี



อะไรบ้าง จะรู้จักอนุรักษสิ่งที่ดั้งเดิมและนำมาใช้ให้เหมาะสมกับกาลสมัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถเรียบเรียงข้อมูลได้ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

1.1 กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในสิบสองจุไท

กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทมีประวัติความเป็นมาของชาวผู้ไทที่พูดภาษาผู้ไท ภูมิลำเนาเดิมมีบรรพบุรุษมีต้นกำเนิดอยู่บริเวณสิบสองจุไททางภาคเหนือของประเทศเวียดนาม ทางตอนใต้ของประเทศจีนเมื่อราว 2,500 ปี ชาวผู้ไทอพยพเข้ามาตั้งรกรากอยู่ในตอนกลางของสปป.ลาว ประเทศเวียดนาม และประเทศไทย ซึ่งบรรพบุรุษมาจากเมืองวังชาวผู้ไทยังแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ไทขาว ผู้ไทแดง และผู้ไทดำ โดยชาวผู้ไทในประเทศไทยอาศัยร่วมกันเป็นกลุ่มปนกัน คนลาวหรือคนอีสาน และชนกลุ่มอื่น ๆ ที่พูดภาษาตระกูลไทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย ชาวผู้ไทแต่ละกลุ่มยังมีข้อถกเถียงกันในเรื่องการเรียกชื่อกลุ่มของตนอยู่บ้าง ไม่มีกลุ่มชาติพันธุ์ไทกลุ่มไหนที่มีความสับสนในการเรียกชื่อ เพราะมีการเขียนสะกดที่ไม่เหมือนกัน เช่น ภูไท ภูไทย ผู้ไทย ผู้ไท พูไท ภูไท ซึ่งเป็นการเขียนสะกดตามที่สืบทอดกันมาในกลุ่มตน โดยบางกลุ่มสัมพันธ์กับการออกเสียงในภาษาท้องถิ่นของตนด้วย ในเวียดนาม ได้แก่ “ผู้ไทดำ” “ผู้ไทขาว” “ผู้ไทแดง” และกลุ่มในประเทศจีนตอนใต้ เช่น “Budai” (บูได ผู้ใต้) แต่ลักษณะของผู้ไทที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีความคล้ายคลึงทั้งเรื่องศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ผู้ไท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และตอนกลางของสปป.ลาว กว่าร้อยปีแล้วว่ามีกลุ่มไท (ใต้) ต่าง ๆ ในบริเวณชายแดนของประเทศเวียดนาม และประเทศจีนตอนใต้ ที่เรียกตัวเองว่า “Budai” แต่กลุ่ม “บูได” เหล่านั้นมีความแตกต่างทั้งเรื่องภาษา ประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา กับผู้ไทบริเวณสองฝั่งแม่น้ำโขง มีกลุ่มการตั้งถิ่นฐาน กระจายอยู่ทั่วใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มากที่สุดที่เมืองวีละบุรี แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว และภาคอีสานจังหวัดนครพนม จังหวัดสกลนคร จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมุกดาหาร กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท นิยมอาศัยที่ราบลุ่มและอยู่ในบริเวณเขตภูเขา โดยอาศัยตามแหล่งน้ำเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหมู่บ้านกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท

1.2 กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทใน สปป.ลาว

ในพงศาวดารเมืองแก่ง (แก่น) กล่าวถึง การกำเนิดมนุษย์และถิ่นกำเนิดของชาวผู้ไทว่า เกิดจากเทพสามภรรยา 5 คู่ ซึ่งเป็นพี่น้องกัน เมื่อหมดอายุบนสวรรค์จึงอธิษฐานจิตเนรมิตน้ำเต้าขึ้นมา เทพทั้ง 5 คู่ ก็เข้าไปอยู่ในน้ำเต้า น้ำเต้าลอยจากสวรรค์มาตกบนภูเขาที่ทุ่งนาเตา ซึ่งอยู่ห่างจากเมืองแก่งไปทางตะวันออกเป็นระยะทางเดิน 1 วัน น้ำเต้าได้แตกออก เทพได้กลายเป็นมนุษย์ 5 คู่ ออกมาจากน้ำเต้าทีละคู่ตามลำดับ คือ ข่า แจะ ผู้ไท ลาว พงขาว ฮ่อ (จีน) และแกว (ญวน) ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของมนุษย์ 5 เผ่าพันธุ์ในเวลาต่อมาคนเหล่านี้ได้แยกย้ายกันตั้งรกรากในพื้นที่ต่าง ๆ สำหรับชาวผู้ไทตั้งบ้านเรือนที่เมืองแก่ง มีขุนลอคำเป็นหัวหน้า ประชากรของภูไทได้เพิ่มจำนวนถึง 33,000 คนในเวลาต่อมา และขยายตัวไปตั้ง



รกรากหลายเมือง ขุนบรมราชบุตรของขุนลอคำ ได้เป็นเจ้าเมืองแกลงใน พ.ศ. 1274 ขุนลอ บุตรของขุนบรมราชา ได้มาตั้งเมืองหลวงพระบางใน พ.ศ. 1283 จากพงศาวดารเมืองไล กล่าวไว้ว่า ชาวผู้ไท ในดินแดนนี้ 2 กลุ่มด้วยกันคือ

1.2.1 ผู้ไทขาว อาศัยอยู่ เมืองเจียน, เมืองมุน, เมืองบาง, เมืองไล, เป็นเมืองใหญ่ รวม 4 เมือง ดินแดนแถบนี้อยู่ใกล้ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อากาศ หนาว ชาวผู้ไทจึงมีผิวขาว อีกทั้งได้รับอารยธรรมจากจีน โดยเฉพาะการแต่งกายในพิธีศพ ซึ่งนิยมนุ่งขาว ห่มขาว จึงเรียกชาวผู้ไทกลุ่มนี้ว่า ผู้ไทขาว

1.2.2 ผู้ไทดำ อาศัยอยู่ เมืองควาย เมืองคุง เมืองม่วย เมืองลา เมืองโมะ เมืองหวัด เมืองซาง มีเมืองแกลง (แกลง) เป็นเมืองใหญ่ รวมเป็น 8 เมือง ชาวผู้ไทกลุ่มนี้ มีผิวคล้ำกว่าชาวผู้ไทตอนบน และนิยมแต่งกายด้วยผ้าพื้นเมืองย้อมครามเข้ม และอาศัยอยู่ บริเวณแม่น้ำคำ ซึ่งเป็นแหล่งเกษตรกรรม จึงเรียกว่าผู้ไทดำ ชาวผู้ไททั้ง 2 กลุ่ม รวมกันแล้ว เป็น 12 เมือง จึงเรียกว่า แคว้นสิบสองจุไทย เมืองไล เมืองของชาวผู้ไทขาว ตั้งอยู่ในดินแดน คาบเกี่ยว หรือตะเข็บชายแดนของ สปป. ลาว จีน และญวน เพื่อความอยู่รอด เมืองนี้จึง จำเป็นต้องอ่อนน้อมแก่ทั้ง 3 ฝ่ายฟ้า ต้องส่งส่วยแก่ทุกฝ่ายเดิมแคว้นสิบสองจุไทย ขึ้นกับ อาณาจักรน่านเจ้า ครั้นต่อมาไปขึ้นอยู่กับอาณาจักรโยนกเชียงแสน เมื่ออาณาจักรโยนกเชียง แสน ถูกพวกผู้ไทมาทำลายลง สิบสองจุไทยได้ไปขึ้นกับแคว้นหิรัญเงินยวง (ต่อมาแคว้นนี้เป็น เมืองขึ้นของอาณาจักรล้านนา) ใน พ.ศ. 2250 อาณาจักรล้านช้างได้แตกเป็น 2 อาณาจักร คือ ทางเหนือ เรียกว่า อาณาจักรล้านช้างร่มขาวหลวงพระบาง ทางใต้ เรียกว่า อาณาจักรล้านช้าง ร่มขาวเวียงจันทน์ สิบสองจุไทยอยู่ภายใต้การดูแลของอาณาจักรแรกต่อมาบังเกิดการอึดคอด อดยากและความขัดแย้งระหว่างท้าวเก่า หัวหน้ของชาวผู้ไทกับเจ้าเมืองน่านน้อยอ้อยหนู (น่านน้อยอ้อยหนู) ท้าวเก่าจึงพา ชาวผู้ไทเป็นจำนวนมาก อพยพจากเมืองน่านน้อยอ้อยหนูมาขอ ขึ้นกับเมืองเวียงจันทน์ โดยทางเวียงจันทน์ให้ไปตั้งถิ่นฐานอยู่ที่เมืองวัง (อยู่ทางตะวันออกของ เมืองมุกดาหาร ห่างประมาณ 150 กิโลเมตร) ชาวผู้ไทกลุ่มนี้ ได้ส่งส่วยมิดโต้และขวานให้ เวียงจันทน์ ปีละ 500 เล่ม แต่เนื่องจากเมืองวังอยู่ชายแดนอาณาจักรล้านช้างร่มขาว เวียงจันทน์ แต่ใกล้พรมแดนเวียดนาม พวกเขายังได้ส่งส่วยชีผึ้ง 5 ปี (ปีหนึ่งหนัก 5 ชั่ง) ให้แก่ เจ้าเมืองคำร้างของเวียดนามด้วย

1.3 กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตั้งถิ่นฐานของชาวผู้ไทในประเทศไทยนั้น ที่ปรากฏว่ามีการอพยพย้ายถิ่น มาเป็นจำนวนมากเกิดจากการถูกกวาดต้อนมาในยุคเกิดสงคราม ในรัชสมัยของสมเด็จพระเจ้า ตากสินมหาราชจนมาถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ในการ นั้นกลุ่มชาวผู้ไทที่ถูกกวาดต้อนมาอยู่ที่ประเทศไทย มาจากสถานที่ต่างกัน ได้แก่ จากเมืองวัง เวียง เมืองเซโปน เมืองพิน เมืองห้อง สปป. ลาวในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้า เจ้าอยู่หัว คราวสงครามปราบกบฏเจ้าอนุวงศ์ ชาวผู้ไทในประเทศลาว ได้ถูกกวาดต้อนมา



ไว้ที่ประเทศไทยอีกกลุ่มหนึ่ง จากเมือง 3 เมือง คือ เมืองคำอ้อ เมืองคำเกิด และเมืองคำม่วน โดยโปรดให้ตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทย ที่เมืองเรณูนคร เมืองคำชะอี เมืองกุดสิมนารายณ์ และเมืองหนองสูง กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่ใหญ่ที่สุดรองลงมาจากกลุ่มไทลาว ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีแม่น้ำโขงแยกกลุ่มนี้ออกจากผู้ไทในภาคเหนือของลาว และญวน กลุ่มผู้ไทกลุ่มใหญ่ที่สุดจะอยู่แถบลุ่มน้ำโขง และแถบเทือกเขาภูพาน เช่น จังหวัดนครพนม ได้แก่ อำเภอคำชะอี ชาติพนม เรณูนคร นาแก จังหวัดสกลนคร ได้แก่ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ อำเภอกุฉินารายณ์ เขาวง สหัสขันธ์ ส่วนผู้ไทผู้เข้าสู่ภาคกลางในจังหวัดราชบุรี และเพชรบุรี ในย่านนั้นเรียกว่า “ลาวโซ่ง” กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทเป็นคนเผ่าไทยกลุ่มหนึ่งที่มีอยู่ในแคว้นสิบสองจุไทย และอาณาจักรล้านช้าง การเคลื่อนย้ายของชาวผู้ไท เข้าสู่ภาคอีสานมีหลายครั้ง และมาจากที่ต่าง ๆ จึงทำให้กลุ่มผู้ไทที่เข้ามาอยู่ในจังหวัดสกลนคร เรียกชื่อตัวเองตามแหล่งเมืองเดิมของตน เช่น ผู้ไทวัง คือ ผู้ไทที่อพยพมาจากเวง เมืองวัง มาตั้งบ้านเรือนอยู่แถบอำเภอรณานิคม ผู้ไทกระป่อง คือ กลุ่มผู้ไทที่อพยพมาจากเมืองกะป่อง มาตั้งบ้านเรือนในเขตอำเภวาริชภูมิ ผู้ไทกะตาก คือ ผู้ไทที่อพยพมาจากเมืองกะตาก มาตั้งบ้านเรือนอยู่แถบตำบลโนนหอม และแถบ ริมหนองหาร ทางทิศใต้ กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทมีลักษณะความเป็นอยู่แบบครอบครัวใหญ่ในบ้านเดียวกัน เป็นกลุ่มคนทำงานที่มีความขยันขันแข็ง มัธยัสถ์ ทำงานได้หลายอาชีพ เช่น ทำนา ทำไร่ คำวัว คำควาย นำกองเกวียนบรรทุกสินค้าไปขายต่างถิ่นเรียกว่า “นายฮ้อย” ผู้ไทเป็นกลุ่มที่พัฒนาได้เร็วกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ มีความรู้ความเข้าใจและมีความเข้มแข็งในการปกครอง มีหน้าตาที่สวยงาม ผิวพรรณดี กิริยามารยาทเหมาะสม มีอัธยาศัยไมตรีในการต้อนรับแขกแปลกถิ่นจนเป็นที่กล่าวขวัญถึง ชาวผู้ไทนิยมนุ่งผ้าซิ่นหมี่ตีนต่อ เป็นผืนเดียวกันกับผ้าผืนกว้างประมาณ 4 - 5 นิ้ว ย้อมครามเกือบสีดำ เรียกว่า ผ้าดำหรือซิ่นดำ สวมเสื้อแขนกระบอกสามส่วน ลำด้าขลิบแดง ติดกระดุมเงิน หรือเหรียญสตางค์ หรือกระดุมขาวมาติดเรียงสองแถวห่มด้วยผ้าซิดพื้นเมือง เปลือยไหล่ ด้านขวา ห่มด้านซ้ายและมัดชายผ้าสีข้างด้านขวา นิยมสวมสร้อยคอ สร้อยข้อมือ ข้อเท้า ด้วยโลหะเงิน เก้าฝั่มเป็นมวยสูงตั้งตรง ใช้ฝั่มนหรือแพรมนทำเป็นผ้าสี่เหลี่ยมเล็ก ๆ ม้วนผูกมวยผม วัฒนธรรมประเพณีชาวผู้ไท มีเอกลักษณ์เป็นจุดเด่นหลายประเภท เช่น การแต่งงาน ดนตรี เรียกว่า “ลายผู้ไท” มีบ้านแบบผู้ไท คือ มีป่องเอี่ยม เป็นช่องลม มีประตูป่อง หน้าต่างยาวจรดพื้น มีห้องภายในเรือนเป็นห้อง ๆ ที่เรียกว่า “ห้องส่วม” นอกจากนั้นยังมีวัฒนธรรมการทอผ้าห่มผืนเล็ก ๆ ใช้สำหรับห่มแทนเสื้อกันหนาวใช้คลุมไหล่ เรียกว่า ผ้าจ่อง นอกจากนี้แล้วยังมีผ้าแพรวา ใช้ห่มเป็นสไบ ซึ่งมีแหล่งใหญ่ที่บ้านโพธิ์ อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และมีผ้าลาย ใช้เป็นผ้ากันห้องหรือห่มแทนเสื้อกันหนาวได้ ซึ่งมีแหล่งใหญ่อยู่บ้านนางอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ประเพณีที่สำคัญของชาวผู้ไทซึ่งถือกันแต่โบราณ ได้แก่ การลงช่วง พิธีแต่งงาน การทำมาหากิน การถือผี และการเลี้ยงผี



การอพยพของชาวผู้ไทเข้าสู่ประเทศไทย มี 3 ครั้งด้วยกัน คือ

ครั้งที่ 1 สมัยธนบุรี ระหว่าง พ.ศ. 2321 - 2322 เมื่อกองทัพไทยซึ่งมีเจ้าพระยามหา กษัตริย์ศึก (รัชกาลที่ 1) กับเจ้าพระยาสุรสีห์ (บุญมา) ได้นำกองทัพไทยสองหมื่นคนตีหัวเมือง ลาว ตั้งแต่จำปาศักดิ์ถึงเวียงจันทน์เอาไว้ได้ หลวงพระบางซึ่งไม่ถูกกับเวียงจันทน์มาก่อนก็นำ กำลังมาช่วยตีเวียงจันทน์ด้วย แม่ทัพไทยได้ให้กองทัพหลวงพระบางไปตีเมืองทันต์ (ญวนเรียก ซือหวี) เมืองมวย ซึ่งเป็นเมืองของชาวภูไทดำได้ทั้งสองเมือง แล้วกวาดต้อนชาว ผู้ไทดำ (ลาวทรงดำ) เป็นจำนวนมากมาตั้งถิ่นฐานที่เมืองเพชรบุรี นับเป็นชาวผู้ไทรุ่นแรกที่มา ตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย

ครั้งที่ 2 สมัยรัชกาลที่ 1 ใน พ.ศ. 2335 กองทัพเวียงจันทน์ตีหลวงพระบางแตกและ จับกษัตริย์หลวงพระบางส่งกรุงเทพฯ ใน พ.ศ. 2335 - 2338 กองทัพเวียงจันทน์ได้ตีเมืองแกง และเมืองพวน ซึ่งแข็งข้อต่อเวียงจันทน์ กวาดต้อนชาวผู้ไทดำ ลาวพวนเป็นเชลยส่งมากรุงเทพฯ รัชกาลที่ 1 ทรงมีรับสั่งให้ชาวภูไทดำประมาณ 4,000 คนไปตั้งถิ่นฐานที่เพชรบุรีเช่นเดียวกับ ชาวภูไทดำรุ่นแรก

ครั้งที่ 3 สมัยรัชกาลที่ 3 เป็นการอพยพประชากรครั้งใหญ่ที่สุดจากฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง เข้ามาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย สาเหตุของการอพยพ คือ เกิดกบฏเจ้าอนุวงศ์ใน พ.ศ. 2369-2371 และเกิดสงครามระหว่างไทยกับเวียดนามในระหว่างปี พ.ศ. 2376 - 2490 ยุทธวิธีของสงครามสมัยนั้น คือ การตัดกำลังฝ่ายตรงข้ามทั้งฝ่ายไทยและ เวียดนามต่างกวาดต้อนประชากรในดินแดนลาวมาไว้ในดินแดนของตนสำหรับประชากรใน ดินแดนลาวที่ถูกไทยกวาดต้อนมาอยู่ในประเทศไทยจะมีทั้ง ผู้ไท กะเลิง โซ่ ญ้อ แสก โย้ย ข่า ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกกวาดต้อนมาไว้ในภาคอีสาน ส่วนลาวพวน ลาวเวียง กวาดต้อนให้มาตั้งถิ่น ฐานทั้งในภาคอีสาน และภาคกลางของประเทศไทย แลพจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัด เพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดนครปฐม เป็นต้น ชาวผู้ไทที่ถูกกวาดต้อนมาในระลอกที่ 3 จะ แยกเป็นกลุ่มด้วยกัน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้คือ

1. จังหวัดสกลนคร อำเภอมรรณานิคม เมืองสกลนคร อำเภอวาริชภูมิ อำเภอพังโคน บ้านม่วง อำเภอมรรณานิคม อำเภอภูพาน และ อำเภอสว่างแดนดินบ้านกุด บาก

2. จังหวัดนครพนม อำเภอนาแก อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอศรี สงคราม และอำเภอเมืองนครพนม

3. จังหวัดมุกดาหาร อำเภอดงเจริญ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอโนนคำ สร้อย อำเภอดอนตาล และอำเภอหนองสูง

4. จังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอเขาวง อำเภอภูผินารายณ์ อำเภอคำม่วง อำเภอสมเด็จ และอำเภอสหัสขันธ์



5. จังหวัดหนองคาย อำเภอโซ่พิสัย อำเภอบึงกาฬ และอำเภอพรเจริญ
6. จังหวัดอำนาจเจริญ อำเภอเสนางคนิคม และอำเภอขามเฒ่า
7. จังหวัดอุดรธานี อำเภอวังสามหมอ และอำเภอศรีธาตุ
8. จังหวัดยโสธร อำเภอเลิงนกทา
9. จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอโพนทอง



ภาพที่ 1 สภาพบ้านเรือนกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท

2. การเปลี่ยนแปลงของดนตรีผู้ไท ในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง โดยสามารถแยกออกเป็นลักษณะเฉพาะได้ดังนี้คือ

2.1 ด้านเครื่องดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท เป็นเครื่องดนตรีที่เก่าแก่ของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท ในลุ่มแม่น้ำโขง มีลักษณะพิเศษมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว น่าศึกษาเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง มีเสน่ห์ในตัวของคนไทเอง มีการสืบทอดการทำเครื่องดนตรีจากรุ่นสู่รุ่น รูปแบบยังคงดั้งเดิมโดยการนำเอาวัสดุจากธรรมชาติมาทำเครื่องดนตรี ได้แก่ ปี่ผู้ไท ซอบังไม้ไผ่ แคน และเครื่องประกอบจังหวะ เป็นต้น ด้านเครื่องดนตรี กล่าวได้ว่าคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทนั้น ทั้งรูปแบบ ทั้งลักษณะทางกายภาพ รวมถึงวัสดุที่ใช้ทำ ยังคงรูปร่างเช่นเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะอยู่ในสปป.ลาว หรือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเองก็ดี ด้วยความเป็นเอกลักษณ์บ่งบอกถึงความเป็นอัตลักษณ์เป็นที่โดดเด่น ลักษณะของเสียงยังคงเน้นเสียงความเป็นดนตรีผู้ไทของเสียงได้เป็นอย่างดี รวมถึงลักษณะการบรรเลง ช่างที่ทำเครื่องดนตรีถึงแม้ว่าจะมีอยู่น้อยก็ตาม แต่กระบวนการถ่ายทอดรวมถึงฝีมือด้านช่างทำให้เครื่องดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทยังคงลักษณะรูปร่างทางด้านกายภาพไม่มีการเปลี่ยนแปลง เว้นเสียแต่วัสดุที่ใช้ทำลิ้นแคนและลิ้นปี่ผู้ไท ที่ช่างทำลิ้นหามาแทนวัสดุเดิมจากเคยใช้เหรียญในสมัยโบราณ มาใช้วัสดุทดแทน เช่น เข็มขัดเงิน ทองคำ เป็นต้น



ภาพที่ 2 เครื่องดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท แคน ปี่ผู้ไท และซอบังไม้ไผ่

2.2 ด้านวงดนตรีผู้ไท แยกออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ วงสำหรับประกอบพิธีกรรมเหยา และวงดนตรีสำหรับการบรรเลงเพื่อความบันเทิงประกอบการลำผู้ไท งานบุญประเพณีต่าง ๆ เช่น ในงานบุญพระเวสฯ ในสมัยก่อนหนุ่มผู้ไทจะนิยมนำเครื่องดนตรีรวมกลุ่มกันบรรเลงเดินทางไปหาสาวคนรัก เป็นการจีบกันของหนุ่มสาวผู้ไทสมัยอดีต ขณะเดินทางไปในยามหัวค่ำ ร้องรำไปเรื่อย ๆ จนดึก ในการบรรเลงและเดินไปตามหมู่บ้าน หรือการเดินทางไปบ้านไปค่ายสาว (การเกี่ยวพาราสี) โดยการเลาะไปตามตูป ตามผาม (ปะรำ) พร้อมกับลำเกี่ยวสาวไปด้วย ซึ่งเรียกว่า “ลำเลาะตูป” การผสมวงของดนตรีผู้ไทไม่มีกำหนดมาตรฐานตายตัว ไม่กำหนดชัดเจน แต่ขึ้นอยู่กับความสะดวกและสิ่งที่พอจัดหามาได้ประกอบกับวงดนตรี ซึ่งจะมีแคนที่เป็นเครื่องดนตรีหลักสำคัญที่สุดของดนตรีผู้ไท เพราะการบรรเลงดนตรีทุกอย่างของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทจะต้องอิงแคนเป็นหลักและทำนองเพลงของเครื่องดนตรีต่าง ๆ ก็ล้วนแล้วแต่ยึดแบบกลับเพลงของแคนทั้งสิ้นและเครื่องดนตรีส่วนใหญ่ก็จะประกอบด้วย แคน ปี่ผู้ไท ซอบังไม้ไผ่ ที่เป็นหลัก ๆ ส่วนเครื่องดนตรีประกอบจังหวะ อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้ เช่น กลอง กรับ ฉิ่ง ฉาบ เป็นต้นแต่ถ้าเป็นวงดนตรีที่บรรเลงประกอบการฟ้อนรำนั้น เครื่องดนตรีที่สำคัญ คือ กลอง โดยทั่วไปจะใช้กลองหาง (กลองยาว) กลองตุ้ม (กลองที่มีสองหน้า) ด้านวงดนตรีถึงแม้ว่ากลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทจะรักษารูปแบบวงดนตรี การบรรเลงต่างๆ ไว้ก็ตาม แต่ก็พบว่า มีหลายสิ่งหลายอย่างที่ค่อย ๆ ผสมกลมกลืนเข้ากับวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทที่อพยพจากภาคกลางของ สปป.ลาว เมื่อเข้ามาสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยยังคงสืบทอดประเพณีความเชื่อ รวมถึงเรื่องของการร้องลำ ทำเพลง ดนตรีเอาไว้ โดยสัมพันธ์กับพิธีกรรม คือ “เหยา” รักษาการเจ็บป่วย มีความสอดคล้องกับประเพณี 12 เดือน ด้วยสำเนียงภาษา และดนตรีที่โดดเด่นมีความแตกต่างจากกลุ่มชาติพันธุ์ลาว จึงเกิดการรวมตัวกันภายในกลุ่มชาติพันธุ์ไปสู่การแสดงในแต่ละท้องถิ่น รวมถึงการจัดการประกวด



ดนตรีและศิลปะหัตถกรรมของ สปป.ลาว จนทำให้รูปแบบของดนตรีผู้ไทพัฒนาประกอบการแสดงต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา ในเชิงธุรกิจ นำไปสู่การจัดกิจกรรมผู้ไทในระดับอำเภอ จังหวัด มีการตุ้มโฮมผู้ไทนานาชาติ และผู้จัดโลก ซึ่งมีการจัดขึ้นเป็นครั้งที่ 6 นอกจากนั้นเครื่องดนตรีตะวันตกที่นำเข้ามาบรรเลงร่วมกับดนตรีผู้ไท การนำเอาเครื่องดนตรีผู้ไทไปประกอบกับบทเพลงสมัยนิยม ด้วยความเจริญทางเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต การสื่อสารที่ก้าวหน้าทันสมัย แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในกระแสธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ดนตรีผู้ไทได้รับการเรียนรู้จากผู้สนใจแพร่หลาย มีการถูกทำซ้ำ ดัดแปลงและบันทึกไว้ในลักษณะรูปแบบดั้งเดิม และรูปแบบการประยุกต์ ปรับใช้ระบบเสียงของดนตรีตะวันตก นำเครื่องดนตรี เช่น กลองชุด คีย์บอร์ด เบส เข้ามาร่วมบรรเลงร่วมกัน มีการบันทึกเสียงเพื่อจำหน่าย กระแสสังคมโลกาภิวัตน์ทำให้การฟังดนตรีลักษณะการบรรเลงสดเริ่มลดน้อยถอยลง คงยังเหลือบทบาทที่การบรรเลงคู่กับพิธีกรรมเหยา ที่ยังคงเล่นดนตรีสดๆ และการประกอบการแสดงของกลุ่มวัฒนธรรม หรือกลุ่มโรงเรียน ที่อยู่บริบทพื้นที่ของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทอยู่บ้าง



ภาพที่ 3 วงดนตรีประกอบพิธีกรรมเหยา และวงดนตรีเพื่อความบันเทิง



2.3 ด้านบทเพลง หรือลายของดนตรีผู้จะมีอยู่ทำนองเดียวแต่เล่นได้สองลาย คือ ลายใหญ่ กับลายน้อย ดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทมีทั้งทำนอง และเสียงประสานโดยมีแคน เป็นเครื่องดนตรีหลัก แม้ว่าระบบเสียงของแคนจะมี 7 เสียง แต่ดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท จะเลือกใช้ 5 เสียง (โด เร มี ซอล ลา) เท่านั้น หรือระบบเสียงของดนตรีตะวันตกเรียกว่า Pentatonic scale ลายใหญ่ หรือเสียงทางทุ่ม ประกอบด้วยโน้ต ลา โด เร มี ซอล หรือ เรียกชื่อว่า “ลายผู้ไทใหญ่” นิยมใช้สำหรับหมอลำฝ่ายชาย ส่วนลายน้อย หรือทางเสียงแหลม ประกอบด้วยโน้ต เร ฟา ซอล ลา โด หรือเรียกชื่อว่า “ลายผู้ไทน้อย” นิยมบรรเลงกับหมอลำ ฝ่ายหญิง ประกอบพิธีกรรมเหยา (ลำผีฟ้า) การดำเนินทำนองของเครื่องดนตรีจะมีการแบ่ง วรรคตอนออกเป็นประโยคสั้น ๆ ประโยคละ 4 จังหวะ โดยการบรรเลงช้าวนไปวนมา และใช้ ความสามารถของผู้บรรเลงที่คิดจะเปลี่ยนทำนองให้มีความน่าสนใจหรือเรียกกันว่าเป็นการดัน สด (Improvisation) นั่นเอง การเรียกชื่อบทเพลงว่า “ลาย” ลายลำผู้ไทใหญ่ ลายผู้ไทน้อย ลายผู้ไทเลาะตูป เป็นต้น ด้านบทเพลง เป็นเรื่องที่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า กระแสความนิยมในบท เพลงสมัยใหม่ เกิดการผสมผสานนำเอาเครื่องแต่ก็ยังคงมีการบรรเลงแบบดั้งเดิม คือ ดนตรีที่ใช้ ประกอบกับพิธีกรรมเหยา ยังคงใช้แคน และปี่ผู้ไทเป็นหลัก บรรเลงประกอบการลำ และการพูดพญา ในการประกอบพิธีกรรมด้วย นอกจากนั้นเสียงประสานของดนตรีผู้ไท เกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ เสียงประสานที่เกิดขึ้นภายในเครื่องดนตรีแต่ละชนิด เช่น เสียงที่เกิดจาก ทำนองเพลงและเสียงประสาน ชาวผู้ไทจะเรียกว่า “เสียงกล่อม” จะเกิดขึ้นในซอบังไม้ไผ่ ในแคนจะเรียกว่า “เสียงเสพ” เสียงประสานที่เกิดขึ้นระหว่างเครื่องดนตรีภายในวง เช่น การดำเนินทำนองหลักของบทเพลงเครื่องดนตรีจะยึดทำนองของแคน ด้วยธรรมชาติของเครื่อง ดนตรีแต่ละชนิดที่เป็นธรรมชาติเกิดการประสานเสียงที่เรียกกันตามหลักทางดนตรีตะวันตกว่า เป็นทำนองแบบ เฮตเทโรโฟนี (Heterophony) และเสียงประสานที่เกิดขึ้นระหว่างวงดนตรีกับ เสียงลำ เมื่อวงดนตรีบรรเลงประกอบการลำผู้ไท เสียงลำจะทำหน้าที่เป็นทำนองหลัก ในขณะเดียวกันที่เสียงวงดนตรีทำหน้าที่เป็นเสียงกล่อม หรือเสียงประสานในลักษณะที่บรรเลง ให้จังหวะลีลาเป็นประโยคสั้น เล่นวนซ้ำไปซ้ำมา แต่ด้วยความการบรรเลงเกิดความซ้ำซาก น่าเบื่อ ผู้บรรเลงหรือนักดนตรีเองจึงได้แปลทำนองหลักหรือเป็นลักษณะการดันทำนองนั่นเอง

อภิปรายผล

1. ประวัติความเป็นมาของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทบริบทผู้ไท จากการศึกษา การวิจัย ผู้ไทตอนแรก อยู่ในเมือง “น่านน้อยอ้อยหนู” ซึ่งเป็นเมืองในจินตนาการ ที่เรียกน่านน้อย อ้อยหนู คือ เป็นลักษณะของหล้ามีพื้นที่น่านน้อย มีพื้นที่บริเวณนั้นอดอยาก การจินตนาการของ คนผู้ไทก็บอกว่ามาจากเมืองน่านน้อยอ้อยหนู แล้วก็ มาจากเมืองเดียนเบียนฟู เมื่อเกิดความแห้ง แล้งอดอยากมาก ผู้ไทก็เริ่มอพยพมาบริเวณแคว้นสิบสองจุไทย มาอยู่ 2 เมืองหลัก ก็คือ เมืองแกลง และเมืองไล เป็นกลุ่มผู้ไทขาว กับกลุ่มผู้ไทดำ ในบริเวณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการ



เคลื่อนไหวของชาติพันธุ์ หรือการเดินทางชาติพันธุ์ ในช่วงนั้นสยามเข้มแข็งมาก มีการขึ้นไปตีเมืองสิบสองจุไทย หลังจากการกบฏ ของพวกญวน ชาวผู้ไทจึงถูกกวาดต้อนมาสมัยช่วงรัชกาลที่ 1 เามาอยู่แถว ๆ เมืองเพชรบุรี อีกครั้งหนึ่งเมื่อมันเกิดปัญหาชาวผู้ไทส่วนหนึ่งก็อพยพมาเมืองวัง ซึ่งในปัจจุบันอยู่ในพื้นที่ของประเทศลาว แล้วก็บางส่วนลงมาที่เวียงจันทน์ ก็เรียกว่า “ลาวเก่า” ช่วงอพยพ ชาวผู้ไทก็เริ่มมีการเล่าถึงการสร้างจินตนาการว่าตนเองเป็นพวกที่ฉลาดหลักแหลม ชนกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ และได้กลายเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีเป็นผู้นำในพื้นที่ใหม่ ๆ แล้วก็ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหนึ่งในการอพยพลงมาบริเวณเมืองเวียงจันทน์ หรือเมืองผู้ไทวังก็คือ หลังจากการเกิดกบฏเจ้าอนุวงศ์ ผู้ไทถูกกวาดต้อนให้เข้ามาสู่ประเทศไทยอีกครั้งเพื่อเป็นการลดจำนวนประชากร เข้ามาสองพื้นที่หลัก ก็คือในบริเวณแอ่งสกลนคร บริเวณเรณูนคร เมืองสกลนครและอีกส่วนหนึ่ง ก็อพยพมาที่สงครามปราบฮ่อที่เพชรบุรี อันนี้ก็คือ ผู้ไทก่อนบริบทรัฐชาติซึ่งเดินทางเป็นเรื่องปกติ ลักษณะอีกหนึ่งอย่างก็คือ การกวาดต้อนผู้คนมาไว้แล้วก็ปล่อย แล้วก็ถูกปกครองในระบบที่เป็นกลุ่มชุมชนดั้งเดิมปล่อยไว้เป็นอิสระ (สุวิทย์ อธิราชสวัสดิ์ และณรงค์ อุปัญญา, 2538)

2. การปรับตัวของดนตรีผู้ไทในกลุ่มแม่น้ำโขง หรือการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทางดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท จากเดิมเคยมีกิจกรรมประเพณีที่มีบทบาทด้านการอบรมสั่งสอนลูกหลาน ไม่ว่าจะเป็นการละเล่น วรรณกรรม ดนตรี อีกทั้งความงามทางวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและธรรมชาติ การจากไปของผู้เฒ่าผู้แก่ในหมู่บ้าน กิจกรรม ประเพณีบางอย่างแทบจะไม่มีให้เห็นเท่าที่ควร โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ การรื้อร่ำทำเพลงแบบสมัยนิยม (Popular Music) แต่ก็ยังพอมีการผสมผสานทางวัฒนธรรมอยู่บ้าง ผ่านระบบการศึกษา การฟื้นฟูภูมิปัญญาดั้งเดิมให้กลับมาอีกครั้ง เมื่อปลอดจากอำนาจทางวัฒนธรรม จึงทำให้เกิดความเสรีเต็มที่ มีช่องทางเปิดกว้างรับแนวคิดสร้างสรรค์ เพื่อปรับตัวเคลื่อนไหวไปกับวัฒนธรรมที่เข้ามาใหม่ๆ ในโลกทุนนิยม มีการปรับตัวเป็นระยะ ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของศูนย์กลาง รัฐชาติที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการปรับตัวของวัฒนธรรมดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท เกิดการบรรเลงทั้งรูปแบบดั้งเดิม บรรเลงบทเพลงลูกทุ่ง เพลงสมัยนิยม หมอลำหมอลำพัฒนาปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมยุคใหม่ ร้องเพลงลูกทุ่ง ตามกระแส หรือตามเจ้าภาพ (ผู้ว่าจ้าง) จนเป็นหมอลำลูกทุ่งสตริง จนแยกกันไม่ออก ไม่แตกต่างจากสิ่งที่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งได้แก่ เพลงลูกทุ่งเอาทำนองเพลงไทยเดิม ทำนองลิเก เพลงฉ่อย ลำตัด แห่ล่ (เทศน์มหาชาติ) เกิดการโกอินเตอร์เป็นที่รู้จักของคนทั่วโลก (สุเทพ ไชยจันทร์, 2556)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ประวัติความเป็นมา กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทมีประวัติความเป็นมาของชาวผู้ไทที่พูดภาษาผู้ไท ภูมิลำเนาเดิมมีบรรพบุรุษมีต้นกำเนิดอยู่บริเวณสิบสองจุไทย ซึ่งเป็นพื้นที่ในทางตอนใต้ของประเทศจีนเมื่อราว 2,500 ปี ชาวผู้ไทอพยพเข้ามาในประเทศลาว ประเทศเวียดนาม และ



ประเทศไทย ซึ่งบรรพบุรุษมาจากเมืองวังชาวผู้ไทยังแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ไทขาว ผู้ไทแดง และผู้ไทดำ โดยชาวผู้ไท ในประเทศไทยอาศัยร่วมกันเป็นกลุ่มปนกัน คนลาวหรือคนอีสาน และชนกลุ่มอื่นๆ ที่พูดภาษาตระกูลไท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย ชาวผู้ไทแต่ละกลุ่มยังมีข้อถกเถียงกันในเรื่องการเรียกชื่อกลุ่มของตนอยู่บ้าง เพราะมีการเขียนสะกดที่ไม่เหมือนกัน เช่น ภูไท ภูไทย ผู้ไทย ผู้ไท พูไท ภูไท ซึ่งเป็นการเขียนสะกดตามที่สืบทอดกันมาในกลุ่มตน โดยบางกลุ่มสัมพันธ์กับการออกเสียงในภาษาท้องถิ่นของตนด้วย การตั้งถิ่นฐานกระจัดกระจายอยู่ทั่วไป สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มากที่สุดที่แขวงสะหวันนะเขต และภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ชาวผู้ไท นิยมอาศัยที่ราบลุ่ม อยู่ในบริเวณเขตภูเขา อาศัยตามแหล่งน้ำเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหมู่บ้านกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท สรุปลงการศึกษาได้ว่า กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท เป็นกลุ่มที่อาศัยกระจัดกระจายอยู่หลายที่โดยส่วนใหญ่การตั้งถิ่นฐานของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทนั้น จะอพยพโยกย้ายมาจากฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขงตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 14 เข้ามาตั้งถิ่นฐานในบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในปัจจุบัน มาจากเมืองต้นทางสำคัญ 4 เมือง ซึ่งปัจจุบันอยู่ในเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ได้แก่ เมืองวัง เมืองเซโปน เมืองกะปอง และเมืองคำอ้อคำเขียว 1) ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1) ควรส่งเสริมให้นำกระบวนการต่าง ๆ เพื่อการอนุรักษ์ดนตรีผู้ไทแบบดั้งเดิม และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ในโอกาสต่าง ๆ 1.2) ควรมีการพัฒนาในเรื่องเอกสารเพื่อประกอบการเรียนการสอนเรื่องดนตรีผู้ไท เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเน้นการอนุรักษ์ของดั้งเดิม รวมถึงต่อยอดให้ดนตรีผู้ไทมีบทบาทหน้าที่รับใช้สังคมต่อไป นอกจากนี้การปรับตัวที่ดี ควรควบคู่กับการอนุรักษ์ของดั้งเดิมไว้ด้วย ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ศึกษารวบรวมดนตรีผู้ไทในเชิงวิชาการหารูปแบบที่เป็นทั้งแบบแผน และการผสมผสานดนตรีในรูปแบบอื่น ๆ 2.2) ศึกษาดนตรีผู้ไทที่อยู่ในพื้นที่อื่นๆ นอกจากในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง เช่น ในประเทศเวียดนาม ในประเทศจีน เป็นต้น 2.3) ศึกษาวิธีการรูปแบบการอนุรักษ์ และการปรับตัวของดนตรีผู้ไทในเชิงวิชาการ และบูรณาการเพื่อรับใช้สังคมต่อไป 2.4) ส่งเสริมรูปแบบดนตรีผู้ไทในอัตลักษณ์ เข้ากับโลกยุคดิจิทัล เพื่อแสดงตัวตน และการเผยแพร่ดนตรีผู้ไทสู่ระบบการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เจริญชัย ชนไฟโรจน์. (2529). ดนตรีผู้ไท. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตร์ สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ไทยและเอเชีย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ชัยปดินทร์ สาลีพันธ์. (2541). ฟ้อนรำภูไท เมืองเรณูนคร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- ถวิล ทองสว่างรัตน์. (2530). ประวัติชาวผู้ไทยและชาวผู้ไทยเมืองเรณูนคร. กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันต์.



- บุญยงค์ เกศเทศ. (2551). วัฒนธรรมเผ่าพันธุ์มนุษย์. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภักยา ยิมเรวัต. (2544). ประวัติศาสตร์สิบสองจุไท. กรุงเทพมหานคร: สร้างสรรค์.
- วิญญู ผลสวัสดิ์. (2536). การเลี้ยงผีบรรพบุรุษของชาวผู้ไท ตำบลคำชะอี อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยคดีศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- สุเทพ ไชยจันทร์. (2556). ผู้ไท ลูกแก่น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท ตถาตา พับลิเคชั่น จำกัด.
- สุรพล เนสุสินธุ์. (2555). แคนของกลุ่มชาติพันธุ์ไตในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง : แหล่งกำเนิดการแพร่กระจาย และ แนวทางการพัฒนา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ดุริยางคศิลป์ดุฎีบัณฑิต สาขาดนตรีวิทยา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ ธีรศาวัต และณรงค์ อุปัญญา. (2538). การเปลี่ยนแปลงวิถีครอบครัว และชุมชนอีสาน : กรณีผู้ไท. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ ธีรศาวัต และณรงค์ อุปัญญา. (2538). การเปลี่ยนแปลงวิถีครอบครัว และชุมชนอีสาน : กรณีผู้ไท. ใน วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาประวัติศาสตร์และโบราณคดี. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*

THE MENEAGEMENT MODEL FOR DEVELOPMENT TO QUALITY SCHOOLS OF BAN DONYANG SCHOOL UNDER THE CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ทองศักดิ์ โพธิ์เกตุ

Thanongsak Phoket

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The Chiangrai Primary Educational Service Area Office 4, Thailand

E-mail: thanongsak.sak@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน 1) การสร้างรูปแบบฯ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ยกร่างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน 2) การทดลองใช้รูปแบบฯ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 กับครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน และนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 78 คน รวมจำนวน 87 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบฯ แบบประเมินโรงเรียนคุณภาพ แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจ 3) การประเมินรูปแบบโดยครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบฯ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ 4) กระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอน 5) ผลผลิต และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ รูปแบบฯ โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า ผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพโดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าปีการศึกษา 2561 คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 9.94 และความพึงพอใจโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.04) และ

* Received 13 November 2020; Revised 11 January 2021; Accepted 18 January 2021



รูปแบบมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.17)

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, โรงเรียนคุณภาพ, การบริหาร

Abstract

The objectives of this article were to create to implement and to evaluate the management model for development to quality schools of Ban Donyang School under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 4 by research and development methodology 3 steps; (1) to create the management model by literature reviewing, the scholars interview, drafting the model and checking and the models' suitability and feasibility assessment by 7 the academic experts. The data were collected by interviewing and questionnaires. (2) To implement the management model in 2/2562 semester by 9 teachers and 78 students. The research tools were the model manual, questionnaires and summary form. (3) To evaluate the management model. The data was collected from 9 teachers by questionnaire. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. The finding showed as follow: (1) The management model for development to quality schools of Ban Donyang School under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 4 consist of 6 elements; (a) Principle, (b) objectives, (c) 7 quality school elements (d) 7 steps of the management process (e) outputs and (f) success factors and the management model's suitability and feasibility in overall were the highest level. (2) The implement results the management model showed the self-assessment based on the quality school elements was high level, the students had higher academic achievement than 2561 academic year and the stakeholders' satisfaction in overall were the highest level ($\bar{X} = 4.76$, S.D.=0.04). (3) The evaluation results of the management model for development to quality schools of Ban Donyang School under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 4 in feasibility standards, Utility standards and propriety standards were the highest level ($\bar{X} = 4.66$, S.D.=0.17).

Keywords: The Management Model, Quality Schools, Management.



บทนำ

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีทักษะการเรียนรู้ การอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานและมีความรอบรู้ พัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมเป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาคนให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การจัดกิจกรรมกระบวนการ เรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย, 2560); (อัจฉรา นิยามภา, 2561)

การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากรายงานการวิจัย รายงานสภาวะการศึกษาไทย แนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ ที่ได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุการปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ไม่สามารถไปถึงคุณภาพได้นั้น มีสาเหตุสำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเป็นแบบรวมศูนย์ 2) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการบริหารจัดการ 3) ระบบการศึกษาไม่เอื้อต่อการสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ทั้งในส่วนของการทดสอบ ระบบประเมินผล โรงเรียนและครู และระบบการเงินเพื่อการศึกษา 4) แนวคิดวัฒนธรรมที่มีต่อระบบการศึกษาของคนไทยที่มุ่งเน้นการทดสอบแบบท่องจำ วัฒนธรรมการศึกษาเพื่อการแข่งขัน การประกวด การประเมิน รวมถึงการประเมินของสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลนำชื่อเสียงมาสู่ครู ผู้บริหาร และโรงเรียน 5) หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เด็กไทยมีชั่วโมงเรียนมาก จำนวนวิชามาก และมีสัดส่วนจำนวนชั่วโมงต่อวิชาเรียนหลักอาจยังไม่เหมาะสม และ 6) ระบบการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ยังไม่มีการประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพที่แท้จริง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (มนต์ภัส มโนการณ, 2561) นอกจากนี้ข้อมูลรายงานสภาพปัญหาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษายังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยด้านวิชาการ พบว่า การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับศักยภาพของครูในโรงเรียน มีการคัดลอกหลักสูตรระหว่างโรงเรียน ขาดการพัฒนาและจัดหลักสูตรเฉพาะทางที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมผู้เรียนที่มี



ความเป็นเลิศให้เทียบเคียงระดับนานาชาติ รวมถึงปัญหาด้านการบริหารและการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว ปัญหาด้านมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษา ปัญหาด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สื่อและอุปกรณ์มีจำกัดและล้าสมัย ด้านงบประมาณ พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และไม่เอื้อต่อการจัดห้องเรียนที่เปิดสอนตามโครงการพิเศษ การปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร วัสดุที่ชำรุด และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ครูไม่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการบริหารทั่วไป พบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา การพานักเรียนไปนอกสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาทั้งด้านคุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม จึงได้กำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ซึ่งหมายถึง โรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการศึกษาในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสื่อวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อให้ได้ผลผลิต คือ ผู้เรียนมีคุณภาพด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงตามมาตรฐานที่กำหนด โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สร้างนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ เช่น โครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ที่เริ่มต้นพัฒนาโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการแก่ชุมชน ไปสู่การเป็นโรงเรียนมีคุณภาพ มีชื่อเสียง มีสัมฤทธิ์ผลเป็นที่ยอมรับ นักเรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่ดี รักงานอาชีพ รักความเป็นไทย เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมุ่งพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในท้องถิ่นชนบทให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ หมายถึง เป็นคนดี คนเก่ง สามารถที่ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและความสามารถในระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อการพึ่งตนเองและเพื่อสมรรถนะในการแข่งขัน และโรงเรียนยกระดับคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) เป็นต้น



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปรับปรุงและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมแก่นักเรียน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมสูงขึ้น บริหารจัดการยกระดับคุณภาพการศึกษาบรรลุผลได้โดยการใช้ยุทธศาสตร์การนิเทศ ติดตามรายโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอครบทุกโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในปีการศึกษา 2562 และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2560)

โรงเรียนบ้านดอนแยงได้นำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาปฏิบัติ โดยมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กล่าวคือ เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไป นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จากปีการศึกษาที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาจากนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม อาศัยความร่วมมือ การประสานงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีการทำงานเป็นทีม โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยความสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ จำเป็นต้องพัฒนาที่ตรงกับความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของบุคคลและการแลกเปลี่ยนในรูปแบบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา แหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงตามมาตรฐานที่กำหนด

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพนั้น จำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมและมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง โดยเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม มีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ สำหรับเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของนโยบายการศึกษา



หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นอย่างไร
2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดโรงเรียนคุณภาพ แนวคิดโรงเรียนดีประจำตำบล แนวคิดโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แนวคิดโรงเรียนมาตรฐานสากล และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์สอนด้านการบริหารการศึกษา และ/หรือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการศึกษาไม่ต่ำกว่า 15 ปี และ/หรือ เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณภาพ เช่น โรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนมาตรฐานสากล และมีความเต็มใจให้ความคิดเห็นในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความสอดคล้องและสรุปร่วมกัน และนำมาयर่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และนำเสนอร่างรูปแบบต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และนำประเด็นต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



เชียงราย เขต 4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้กำกับและรับผิดชอบในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กับกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 รวมจำนวน 78 คน รวมทั้งหมด 87 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) คู่มือการใช้รูปแบบ 2) แบบประเมินโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง 3) แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนแยงปีการศึกษา 2562 และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง จำนวน 4 ฉบับ ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์สอนด้านการบริหารการศึกษา การวัดและประเมิน การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการศึกษาไม่ต่ำกว่า 15 ปี จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพและข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ แจกแบบประเมินความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 190 คน ได้รับกลับคืนมาจำนวน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปผลการทดลองใช้ใน 3 ประเด็น คือ 1) ผลประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) ความพึงพอใจต่อการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบประเมินแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน ได้รับกลับคืนมาจำนวน 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100



จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ คือ การบริหารจัดการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) จุดมุ่งหมาย คือ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ 7 องค์ประกอบ 41 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การประกันคุณภาพการศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ภาควิชาเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของชุมชน มี 7 ตัวบ่งชี้ 4) กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการและสร้างความเข้าใจ ขั้นตอนตรวจสอบสถานภาพโรงเรียน ขั้นกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ขั้นกำหนดแผนปฏิบัติการยกระดับ ขั้นดำเนินการยกระดับสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ขั้นประเมินความเป็นโรงเรียนคุณภาพ และขั้นสร้างความยั่งยืนในการเป็นโรงเรียนคุณภาพ 5) ผลผลิต ได้แก่ ผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความมุ่งมั่นและมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีบทบาทชัดเจน ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบโดยรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า

2.1 โรงเรียนบ้านดอนแยงมีผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี



ตารางที่ 1 ผลประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ระดับคุณภาพ
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	
การดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	✓		ดี
การดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 2	✓		ดี
คุณภาพของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา			
การดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 3	✓		ดีเยี่ยม
กระบวนการจัดการเรียนการสอน			
การดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 4	✓		ดีเยี่ยม
สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี			
การดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 5	✓		ดีเยี่ยม
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้			
การดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 6	✓		ดีเยี่ยม
การประกันคุณภาพการศึกษา			
การดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 7 ภาควิชาเครือข่ายการจัดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน	✓		ดีเยี่ยม
ผลการประเมินในภาพรวม	✓		ดี

2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนแยง ปีการศึกษา 2562 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด และมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าปีการศึกษา 2561 คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 9.94

ตารางที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนแยง ปีการศึกษา 2562

กลุ่มสาระการเรียนรู้	เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ ปีการศึกษา 2562	ผลสัมฤทธิ์ ปีการศึกษา 2561	ผลการพัฒนา (ค่าเฉลี่ย)
ภาษาไทย	80	87.45	75.16	+12.29
คณิตศาสตร์	80	85.12	75.06	+10.06
วิทยาศาสตร์	80	85.40	73.25	+12.15
สังคมศึกษาฯ	85	89.10	78.88	+10.22
ภาษาต่างประเทศ	75	81.45	71.32	+10.13
สุขศึกษาและพลศึกษา	80	87.30	77.52	+9.78
การงานอาชีพฯ	80	84.62	79.13	+5.49
ศิลปะ	80	88.34	79.01	+9.33
เฉลี่ยรวม	80	86.10	76.16	+9.94



2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นักเรียนโรงเรียนบ้านดอนแยง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.11) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.09) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.15) และผู้ปกครองนักเรียน ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=0.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม

รายการ	N = 190		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.78	0.09	มากที่สุด
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชน	4.73	0.15	มากที่สุด
ผู้ปกครองนักเรียน	4.73	0.19	มากที่สุด
นักเรียนโรงเรียนบ้านดอนแยง	4.80	0.11	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.76	0.04	มากที่สุด

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านดอนแยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.17)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง โดยรวม

รายการ	N = 9		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความเป็นไปได้	4.72	0.19	มากที่สุด
ด้านความเป็นประโยชน์	4.69	0.24	มากที่สุด
ด้านความเหมาะสม	4.57	0.30	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.66	0.17	มากที่สุด



อภิปรายผล

1. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ ผลผลิต และเงื่อนไขความสำเร็จ และผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมาพร ลีภัยรัตน์ และคณะ พบว่า ในองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนา ด้านคุณภาพนักเรียน และผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (สมาพร ลีภัยรัตน์, 2560) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอร่าม วัฒนะ พบว่า องค์ประกอบด้านคุณภาพครูและการพัฒนาบุคลากร เครือข่ายความร่วมมือ และคุณภาพนักเรียน (อร่าม วัฒนะ, 2561) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างรูปแบบดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเป็นโรงเรียนคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งที่เป็นส่วนของบริบท (Context) ปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งเป็นแนวคิดการใช้องค์ประกอบเชิงระบบ (System Approach) เข้ามาเป็นกรอบการพิจารณา (อำรุง จันทวนิช, 2547) ซึ่งแนวคิดเชิงระบบนี้ทำให้การบริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และสอดคล้องกัน โดยบริบทของโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณภาพของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาดูงาน การอบรม สัมมนา การพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่โรงเรียนได้จัดหาเพื่อใช้ประกอบการเรียนรู้ตามเนื้อหาวิชาและเพียงพอสำหรับนักเรียน องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียน และองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนในการสนับสนุนทรัพยากร การศึกษาและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านดอนแยง ปัจจัยนำเข้าเหล่านี้ส่งผลต่อองค์ประกอบด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนบ้านดอนแยง ความต้องการของชุมชนและนักเรียน และการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายหลากหลาย โดยมีการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการและสร้างความเข้าใจ ขั้นตรวจสอบสถานภาพโรงเรียน ขั้นกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ขั้นกำหนดแผนปฏิบัติการระยะดับ ขั้นดำเนินการระยะดับสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ขั้นประเมินความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ขั้นสร้างความยั่งยืนในการเป็นโรงเรียนคุณภาพ ซึ่งผลผลิตที่ได้ คือ การเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล นักเรียนมี



ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง กล่าวได้ว่ารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 นี้ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีแนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารและจัดการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 23 และมาตรา 24 ที่ได้เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย, 2560)

2. จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า โรงเรียนบ้านดอนแยงมีผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของประชา แสนเย็น ที่พบว่า ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อม ตามตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถดำเนินการตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ประชา แสนเย็น, 2558) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พายุ วรรัตน์ ที่พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก (พายุ วรรัตน์, 2560) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินการทั่วทั้งองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรม (Activities) และกระบวนการ (Processes) เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่ทั้งองค์การ ผู้ปกครอง และชุมชน (Hoyle, D. , 2009) ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความเป็นโรงเรียนคุณภาพด้วยกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการและสร้างความเข้าใจ ขั้นตรวจสอบสถานภาพโรงเรียน ขั้นกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ขั้นกำหนดแผนปฏิบัติการยกระดับ ขั้นดำเนินการยกระดับสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ขั้นประเมินความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ขั้นสร้างความยั่งยืนในการเป็นโรงเรียนคุณภาพ อย่างจริงจัง มีการทำงานเป็นทีม และนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และนำผลการนิเทศติดตามและ



ประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การประเมินตนเองในเบื้องต้นมีระดับคุณภาพดี

นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด โดยมีผลพัฒนาการคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 9.94 สอดคล้องกับผลการวิจัยของประชา แสนเย็น ที่พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีทักษะชีวิต มีการทำงานเป็นทีม มีความใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และโรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยสถานศึกษาและต้นสังกัด มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่ทำให้จัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการประเมิน สมศ. (ประชา แสนเย็น, 2558) ทั้งนี้อาจเป็น เพราะโรงเรียนได้ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านดอนแยงให้ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การทำวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และได้ ดำเนินการจัดหาสื่อการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน พัฒนา ปรับปรุง ดูแลอาคารสถานที่และพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์อันดีและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนบ้านดอนแยงได้ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2562 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรสถานศึกษาตามนโยบาย “ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้” และหลักสูตรท้องถิ่น จำนวน 6 หลักสูตร ผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการและทักษะกระบวนการ ได้เรียนรู้การดำเนินชีวิตแบบพอเพียง จากการฝึกปฏิบัติจริงและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีทักษะในการดำรงชีวิต มั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

ความพึงพอใจต่อการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับความพึงพอใจของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ งานวิจัยของประชา แสนเย็น ที่พบว่า ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชนความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ประชา แสนเย็น, 2558) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหาร



เพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง เป็นรูปแบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีค่าเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ซึ่งการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารดังกล่าว ผู้วิจัยได้ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล การแก้ไขปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยโรงเรียนจัดให้มีการประชุมพบปะระหว่างผู้ปกครองและครูเพื่อการพัฒนา นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้ด้านกายภาพโรงเรียนได้ปรับปรุงสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียน มีความมั่นคง สะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง อยู่ในสภาพใช้การได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่น และมีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านดอนแยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของของอำไพ นงค์เยาว์ พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสม มีประโยชน์ ความเป็นไปได้ มีความถูกต้องตามกระบวนการพัฒนาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (อำไพ นงค์เยาว์, 2560) และผลการวิจัยของอร่าม วัฒนะ ที่พบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (อร่าม วัฒนะ, 2561) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบดังกล่าวมีหลักการที่มุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามาร่วมดำเนินการจัดการศึกษา และมีกระบวนการทำงานที่เริ่มจากการสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ วิเคราะห์ปัญหาและตรวจสอบสถานภาพตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การดำเนินการยกระดับสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ การประเมินตนเองตามเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพ การทบทวนสรุปจุดสำเร็จจุดที่ต้องปรับปรุง แก้ไขและร่วมกับบุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้อง และนำประสบการณ์ผลงานสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง



องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการวิจัยได้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ ผลผลิต และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



สรุป/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ คือ การบริหารจัดการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) จุดมุ่งหมาย คือ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ 7 องค์ประกอบ 41 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การประกันคุณภาพการศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ภาควิชาและกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มี 7 ตัวบ่งชี้ 4) กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการและสร้างความเข้าใจ ขั้นตอนตรวจสอบสถานภาพโรงเรียน ขั้นตอนกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ขั้นตอนกำหนดแผนปฏิบัติการยกระดับ ขั้นตอนการยกระดับสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ขั้นประเมินความเป็นโรงเรียนคุณภาพ และขั้นสร้างความยั่งยืนในการเป็นโรงเรียนคุณภาพ 5) ผลผลิต ได้แก่ ผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความมุ่งมั่นและมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีบทบาทชัดเจน ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพที่มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น ควรใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง และผู้บริหารและครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน โรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนกับผู้ปกครองนักเรียน และโรงเรียนกับคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสร้างความเข้าใจ การแจ้งข้อมูลประชาสัมพันธ์ การขอความร่วมมือการจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา ครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเพิ่มมากขึ้น หรือมีการจัดวิทยาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียนด้านอาชีพ ศิลปะ ดนตรี ที่สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดและยกระดับคุณภาพ



การศึกษา สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2560). พื้นฐานการจัดการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชา แสนเย็น. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. ใน วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พายุ วรรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มนต์นภัส มโนการณ. (2561). การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19(1), 1-15.
- สมาพร ลีภัยรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา. สุทธิปริทัศน์, 31(100), 261-273.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2564). เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารแบบนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อัจฉรา นิยมภา. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: วิสต้า อินเตอร์ ปริ้นท์.
- อำไพ นงค์เยาว์. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(1), 132-143.
- อำรุง จันทวนิช. (2547). แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สกศ.



Hoyle, D. . (2009). ISO 9000 quality system handbook. (6th ed). Burlington, MA: Elsevier.

การพัฒนาแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็ก
ที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง*

THE DEVELOPMENT OF A MODEL TO PROMOTE LANGUAGE
DEVELOPMENT OF SUSPECTED CHILDREN HAS DELAYED
COMMUNITY DEVELOPMENT THROUGH PARTICIPATION
OF COMMUNITIES IN SAWAENG DISTRICT
ANG THONG PROVINCE

เจตต์ชญญา บุญเฉลียว

Jatechanya Boonchaleo

ประภาเพ็ญ สุวรรณ

Prapapen Suwan

สุรีย์ จันทโมลี

Suree Chantamolee

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

E-mail: j_boonchaleo@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า และความต้องการในรูปแบบพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า 2) พัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ประเมินรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ระยะที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ และระยะที่ 3 ประเมินและปรับปรุง จากผู้แทนชุมชนซึ่งประกอบด้วย พ่อ - แม่/ผู้ปกครอง ครูผู้ดูแล เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยใช้เทคนิค AIC และดำเนินการตามแผนกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรักด้วยภาษา” เป็นเวลา 8 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานการณ์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยสรุปว่า เด็กที่มีอายุน้อยมีพัฒนาการด้านภาษาล่าช้ากว่าเด็กที่อายุมาก เนื่องจากมีปัญหาทางด้านการสื่อสารและยังขาดความสนใจในการดำเนินกิจกรรม 2) การพัฒนารูปแบบ

* Received 13 November 2020; Revised 11 January 2021; Accepted 18 January 2021



การส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า ภาพรวมมีระดับความสนใจอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 53.74 ซึ่งส่งผลต่อพัฒนาการใช้คำอย่างมีจุดหมายเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.39 ทำให้การใช้ประโยคเพื่อสื่อความหมายสูงขึ้นร้อยละ 31.35 และกลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาหลังจากการประเมินโดยเครื่องมือ DSPM 3) การประเมินรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ย 83.35 และ 95.40 ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมที่สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา, เด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษา, การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

The objectives of this research article were to; 1) study situation problems related to language development of children with suspected developmental delay and the needs of language development of children with suspected developmental delay; 2) develop a model for enhancing language development of children with suspected developmental delay by community participation; and 3) to assess a model for enhancing language development of children with suspected developmental delay by community participation. This was a mixed methods research which was conducted in three phases: Phase 1, Situation Analysis, Phase 2, Model Development, and Phase 3, Evaluation and Improvement from community representatives that including parents/guardians, teachers, village health volunteers (VHV.) by using AIC techniques and implemented an activity plan which using the activity set “Ruk Look Pook Jai Ruk Duay Pasa” for 8 weeks. The results showed as follow: 1) The situation problems related to language development of children with suspected developmental delay; in conclusion, younger children have a delay in language development than older children due to communication problems and lack of interest in performing activities. 2) The development of a model to promote language development of suspected children has delayed, overall, there was a 53.74 percent high level of interest, which resulted in a 22.39 percent increase in the use of objective words, 31.35 percent higher in the use of meaningful sentences, and the samples did not have language development problems after the assessment by the DSPM instrument. 3) Evaluation of a model to promote



language development of suspected children has delayed by community participation was found to have mean scores of 83.35 and 95.40 before and after the activity were significantly higher than before the activity was significantly different at 0.001.

Keywords: A Model for Enhancing Language Development, Children With Suspected Developmental Delay, Community Participation

บทนำ

การวางรากฐานที่ดีมาตั้งแต่แรกเกิด คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ จึงกำหนดเป้าประสงค์การพัฒนาเด็กและเยาวชนในช่วงปี 2555 – 2559 ไว้ประการหนึ่ง คือ การพัฒนาเด็กและเยาวชนสู่ความมั่นคง แข็งแรง ดี มีสุข และสร้างสรรค์ ซึ่งเด็กควรได้รับการพัฒนาคุณภาพให้เหมาะสมตามช่วงวัย เช่น การได้รับบริการสาธารณสุข การเล่นเกม การพักผ่อน มีสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับวัย มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2558) รวมทั้งเป็นบทบาทที่พยาบาลสามารถปฏิบัติได้ทั้งในและนอกโรงพยาบาล ได้แก่ การติดตามพัฒนาการเด็ก และการให้คำแนะนำด้านการส่งเสริมพัฒนาการ เป็นต้น (พรทิพย์ ศิริบุรณพิพัฒนา, 2555) ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ดีที่สุดสำหรับเด็กวัยก่อนเรียนนั้น คือ การเล่น ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติและความต้องการของเด็ก โดยมุ่งให้เด็กได้พัฒนาความสามารถด้วยตนเอง อีกทั้งยังเป็นการปูพื้นฐานในการเตรียมความพร้อม เพื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต (นิรมัย คัมภีร์รักษา และอัจฉิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2552) จากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาล้วนมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพัฒนาการของเด็กทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจากพ่อแม่ ผู้ดูแล ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมการเล่น และตัวเด็กเอง ที่ส่งผลต่อพัฒนาการเด็กในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการพัฒนาเด็กไทยได้ยั่งยืนต่อไปรวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการจัดบริการสุขภาพที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีเป็นเป้าหมายหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (พัชรินทร์ อรุณรัถิยากร, 2561) (The Global Goals for Sustainable Development) กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) องค์การอนามัยโลกพบว่า ร้อยละ 15 - 20 ของเด็กทั่วโลก มีพัฒนาการที่ผิดปกติ (ชรา เรื่องดารกานนท์, 2552) ในประเทศไทยได้มีการสำรวจพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยกรมอนามัยด้วยแบบคัดกรองพัฒนาการ Denver II จำนวน 4 ครั้ง เริ่มจากปี พ.ศ. 2542, 2547, 2550 และ 2553 พบเด็กปฐมวัยพัฒนาการไม่สมวัยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ร้อยละ 28.3, 28.0, 32.33 และ 29.71 ตามลำดับ และจากการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2551 - 2552 พบว่าเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการ



ช้ากว่าวัยร้อยละ 20.1 (จินตนา พัทธพงศ์ธร, 2547) การสำรวจพัฒนาการเด็กอายุ 1 - 5 ปี ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2550 ด้วยการใช้เครื่องมือ DENVER II ผลการประเมินพัฒนาการในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านที่มีปัญหาพัฒนาการล่าช้ามากกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านภาษา โดยเฉพาะเด็กกลุ่มอายุ 4 - 5 ปี มีพัฒนาการล่าช้าถึงร้อยละ 64.5 จากการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2551 - 2552 (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2553) พบว่า พัฒนาการทางด้านภาษา เด็กอายุ 1 ปี ร้อยละ 4.5 ไม่สามารถพูดคำที่มีความหมายที่คุ้นเคย และร้อยละ 18.3 ไม่สามารถพูดคำที่มีความหมายอื่น ๆ เด็กปฐมวัยที่มีปัญหาด้านพัฒนาการ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบุคคลที่จะเป็นอนาคตของประเทศชาติ

จากสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า จังหวัดอ่างทอง มีจำนวนเด็กเกิดจำนวน 2,323 คน ได้รับการคัดกรอง จำนวน 1,867 ร้อยละ 80.37 พบเด็กมีพัฒนาการสงสัยล่าช้าจำนวน 63 คน ร้อยละ 3.64 จากเด็กที่ได้รับการคัดกรอง และดำเนินการกระตุ้นพัฒนาการ (สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง, 2560) ดำเนินการประเมินพัฒนาการด้วยเครื่องมือ ด้วยเครื่องมือ DSPM /DAIM ถ้าไม่ผ่าน 1 ข้อขึ้นไป คือ เด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าดำเนินการฝึกทักษะ พ่อ แม่ ผู้ปกครองในการกระตุ้นพัฒนาการจำนวน 1 เดือน และกลับมาประเมินซ้ำ ถ้าไม่สามารถทำได้ เด็กกลุ่มนี้จัดอยู่ในกลุ่มเด็กพัฒนาการล่าช้า และทำการส่งต่อเพื่อตรวจพัฒนาการด้วยเครื่องมือ DENVER II ในจังหวัดอ่างทองพบว่า เด็กสงสัยพัฒนาการล่าช้าจำนวน 47 คน ได้รับการติดตามประเมินพัฒนาการถึงอายุ 5 ปี หลังจาก 5 ปี (Werker, J. F. & Desjardins, R. N., 2004) มีอายุ 8 - 10 เดือน รับรู้เสียงจากภาษาของ คนพูดอยู่รอบตัวและเด็กจะเลียนเสียงพยางค์เดียว อายุ 9 - 15 เดือน เด็กกลุ่มนี้ไม่ได้รับการประเมินซ้ำซึ่งผู้วิจัยได้พบปัญหาหลังอายุ 5 ปี ไม่ได้รับการประเมินพัฒนาการซ้ำทำให้เกิดปัญหาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น ปัญหาการเรียน ปัญหาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม ปัญหาสุขภาพ ตลอดจนปัญหาด้านการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวและที่โรงเรียนทั้งเด็กและครอบครัวจะประสบปัญหาที่รุนแรงขึ้น ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ในระยะหลังจะกระทำได้ยาก สิ้นเปลืองทั้งเวลาและทรัพยากรทำให้เด็กเสียโอกาส แม้ว่าพื้นฐานความเป็นจริง เด็กที่มีปัญหาดังกล่าวส่วนใหญจะสามารถพัฒนาได้ตามปกติในภายหลัง แต่ผู้ปกครองควรตระหนักว่า ในวัยเด็กถ้าเด็กสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี ก็จะส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ทางสังคมและการเรียนรู้ด้านอื่นได้อย่างรวดเร็วขึ้นด้วย เด็กที่พูดช้าบางรายอาจมีปัญหาดูตึง หูหนวก ซึ่งถ้าไม่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว อาจนำไปสู่ปัญหาทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมได้ ในบางรายแม้ได้รับการแก้ไขจนกลายเป็นปกติในภายหลัง แต่การที่พูดได้ช้าอาจมีผลในระยะยาวต่อการเรียน โดยเฉพาะด้านการอ่าน การสะกดคำ และการเขียน (นิรชา เรืองดารกานนท์, 2554) ภาษาของเด็กจะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น วุฒิภาวะ การทำงานของสมองและอวัยวะที่เกี่ยวข้องกับการออกเสียง เพศ สิ่งแวดล้อม ระดับการศึกษา อาชีพ และฐานะทางเศรษฐกิจของบิดามารดา รวมถึงสมาชิก



ภายในครอบครัว สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านภาษาของเด็ก จากการติดตามการดำเนินงานในพื้นที่ พบว่า การประเมินพัฒนาการล่าช้าเด็กด้านภาษาจังหวัดอ่างทอง ปี 2559 มีจำนวนเพิ่มขึ้น 2 คน จากปีที่ผ่านมา และในปี 2560 จำนวน 21 คน และในปี 2561 ในครึ่งปีแรกจำนวน 18 คน มีอัตราแนวโน้มเพิ่มขึ้นของจำนวนเด็กที่มีการสงสัยพัฒนาการล่าช้าในอัตราที่สูง (ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมบุญ รวีผ่อง, 2554) จากการทำงานการคัดกรองพัฒนาการในพื้นที่นั้น ส่วนใหญ่เป็นบทบาทของเจ้าหน้าที่ในการประเมินพัฒนาการเด็กที่มารับบริการในสถานบริการ ซึ่งขาดการมีส่วนร่วมของพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ผู้ดูแลเด็ก ครู และพบว่า อสม.ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมการดำเนินงานร่วมกับเจ้าหน้าที่และผู้ปกครองได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ผู้ดูแลเด็ก ครู อสม. มีส่วนร่วมในการประเมิน และกระตุ้นพัฒนาการเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง เพื่อเป็นการศึกษาพัฒนาการรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษาให้เด็กมีพัฒนาการสมวัยมากขึ้น และเตรียมความพร้อมให้กับเด็กทางด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนของเด็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า และความต้องการในรูปแบบพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง ครั้งนี้ตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

การวิจัยแบบผสมผสานวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็ก โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่



กลุ่มที่ 1 ผู้ปกครองเด็กโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากการคัดกรองด้วยเครื่องมือ DSPM ได้รับการประเมินพัฒนาการและมีบุตรที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษา จำนวน 25 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการป้องกันเด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าทางด้านภาษา

กลุ่มที่ 2 ครูผู้ดูแลเด็กในโรงเรียนอนุบาลของอำเภอแสวงหา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาล จาก 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวกับบทบาทผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก ในการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก โดยเน้นการฟัง พูด อ่าน เขียน โดยมีการคิดเป็นแกนสำคัญซึ่งการเรียนการสอนจะเป็นลักษณะที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมให้ได้มีโอกาสเลือกทำกิจกรรมการสนับสนุนให้เด็กแสดงความคิดเห็น ให้โอกาสเด็กในการสร้างความหมายจากการอ่าน เขียน โดยให้เด็กเป็นผู้เรียนอย่างกระตือรือร้น สนับสนุนให้ทดลองอ่าน เขียน ตอบสนองในทางบวก ซึ่งควมมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็กซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก

กลุ่มที่ 3 กลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากเป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ปฏิบัติงานคลินิกสุขภาพเด็กดีและผ่านการอบรมด้านประเมินพัฒนาการ จำนวน 6 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้า โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขดำเนินการให้การช่วยดูแล สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจและให้ความชัดเจนให้กับผู้ปกครอง ครูผู้ดูแลเด็ก อสม. ในการดำเนินกิจกรรมพร้อมทั้งร่วมวางแผนในการดำเนินกิจกรรม

และกลุ่มที่ 4 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากที่ได้ผ่านการอบรม “โครงการส่งเสริมพัฒนาการเด็กเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558” และการใช้คู่มือประเมินเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (DSPM) จำนวน 14 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ความเข้าใจ เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กและแนวทางแก้ไขปัญหาลูกที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าและเคยทำงานกับเด็กกลุ่มนี้สามารถตอบคำถามได้

ระยะที่ 2 การพัฒนาแผนกิจกรรมและการทดลองใช้ เพื่อการส่งเสริมการพัฒนาการด้านภาษาในเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษา โดยใช้กระบวนการ AIC ประกอบด้วย 1) การพัฒนาแผนกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า 2) การทดลองใช้แผนกิจกรรมฯ ที่ร่วมกันสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยจัดเตรียมคู่มือการใช้ชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรักด้วยภาษา ใช้ระยะเวลาในช่วงเดือนมกราคม 2562 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2562 รวมทั้งสิ้น 8 สัปดาห์ ในการปฏิบัติกิจกรรมสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 20 นาที



ระหว่างเวลา 9.00 น. - 9.20 น. รวมทั้งสิ้น 24 วัน จากผู้ปกครองและเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษา

ระยะที่ 3 ระยะติดตามผลในการใช้ชุดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยใช้แผนกิจกรรมไปวิเคราะห์ดังนี้ 1) แบบสอบถามผู้ปกครองเด็กและครูผู้ดูแลเด็ก เป็นแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเด็กประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบ ถูก-ผิด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูก ให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งหมด 20 คะแนน แบ่งเกณฑ์วัดระดับความรู้ตามเกณฑ์การตัดสินคะแนนได้ ดังนี้ แบบสอบถามผู้ปกครองเด็กและครูผู้ดูแลเด็ก เป็นแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติพฤติกรรมเลี้ยงดูเด็ก ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อให้ตอบโดยให้เลือกตอบความบ่อยในการปฏิบัติพฤติกรรมมีเกณฑ์ในการให้คะแนนโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์ของ Benjamin S. Bloom และคณะ (Bloom, B.S., et al. , 1986) 3) เครื่องมือประเมินพัฒนาการทางด้านภาษาของเด็กโดยใช้คู่มือ “รักลูก ผูกใจรักด้วยภาษา” ที่ผู้วิจัยและผู้ปกครอง ครูผู้ดูแลเด็ก ร่วมกันออกแบบและผ่านผู้เชี่ยวชาญและทดลองใช้กับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการด้านภาษาของเด็กกลุ่มตัวอย่างก่อน - ระหว่าง และหลังการใช้แผนกิจกรรมฯ จำนวน 25 คน 4)แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองเด็ก และครูผู้ดูแลเด็กต่อกิจกรรมที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนกิจกรรม ฯ ที่จัดขึ้น และ5) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงการดำเนินโครงการตามแผนกิจกรรม ฯ เวลา 3 เดือน ของผู้ปกครองเด็ก และครูผู้ดูแลเด็ก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าจำนวน 3 คน หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้องภายใน IOC ตั้งแต่ .67 – 1.00

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ตามรหัสโครงการที่ HE-WTU 542721 เอกสารรับรองเลขที่ WTU 2561/0019 วันที่ 24 ธันวาคม 2561 ผู้ดูแลสามารถยกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอำเภอแวงหา จังหวัดอ่างทอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในเขตตำบลแวงหา จังหวัดอ่างทอง พร้อมทั้งจัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูล โดยเป็นทีมงานผู้ช่วยวิจัย จำนวน 3 คน และชี้แจงแบบสอบถามให้ทราบโดยละเอียดเพื่อผู้ช่วยเก็บข้อมูลทุกคนปฏิบัติได้ตาม



แนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูล พบกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ หลังจากนั้นแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตในการให้ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิเมื่อกลุ่มตัวอย่างอนุญาต โดยผู้วิจัยดำเนินการร่วมกับผู้ช่วยวิจัยการเก็บข้อมูลจากแบบบันทึกสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงสร้างแบบปลายเปิดที่ดำเนินการตามกระบวนการ AIC 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างองค์ความรู้ (Appreciation :A) 2) ขั้นการสร้างแนวทางพัฒนา (Influence : I) และ 3) ขั้นการสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control : C) ทำการบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการและประชุมกลุ่มย่อย แล้วนำมาบันทึกผลที่ได้จากการประชุมตามกระบวนการเทคนิค AIC พร้อมสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเข้าใจทางภาษาด้วยวิเคราะห์ ความเข้าใจทางภาษาของเด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าทางด้านภาษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ จำนวน การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งการเปรียบเทียบความรู้และพฤติกรรมของผู้ปกครองครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างก่อนและหลังการทดลองด้วยสถิติทดสอบที (Paired - Samples t - test) พร้อมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณเปรียบเทียบคะแนนความรู้และพฤติกรรม โดยใช้สถิติ Paired และเปรียบเทียบการพัฒนาทางภาษาก่อน - หลัง โดยใช้สถิติ (Repeated Measure ANOVA) ของความเข้าใจภาษาต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยขอเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสถานการณ์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า และความต้องการในรูปแบบพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยสรุปในแต่ละประเด็นดังนี้

1.1 สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า มีผลมาจากปัญหาพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า จำนวนมากมีปัญหาและเรียบเรียงลำดับของปัญหาดังนี้คือ ปัญหาการเลี้ยงดู (เจ้าหน้าที่สาธารณสุข, 2561) โดยผู้ที่เลี้ยงดูเด็กส่วนมากจะเป็นผู้สูงอายุไม่ใช่พ่อแม่เด็ก เนื่องจากพ่อแม่ต้องไปทำงานต่างจังหวัดนาน ๆ ถึงจะได้กลับบ้าน พร้อมทั้ง สัมภาษณ์ส่วนบุคคลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ดูแลเด็กที่สูงอายุ มักจะไม่มีความรู้ และทักษะในการเลี้ยงดูเด็ก และพบว่าจะไม่มีการกระตุ้นพัฒนาการภาษาโดยการอ่านหนังสือซึ่งเป็นปัญหาค่อนข้างมากในเด็ก (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน, 2561) พร้อมทั้ง ครูผู้ดูแลเด็กในโรงเรียน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ครูผู้ดูแลเด็กหลายคนยังขาดประสบการณ์และการฝึกความรู้ทางด้านการคัดกรองพัฒนาการจึงยังไม่เกิดทักษะการปฏิบัติและความมั่นใจในการทำงาน (ครูผู้ดูแลเด็กในโรงเรียน, 2562) โดยสัมภาษณ์ส่วนบุคคล



ผู้ปกครองเด็กได้แสดงความคิดเห็นว่า ความสามารถในการกระตุ้นเด็กที่สงสัยให้กลับมีพัฒนาการสมวัยแต่ยังขาดผู้ให้คำปรึกษาและผู้ให้ความรู้ที่ถูกต้องในการประเมินพัฒนาการ ซึ่งส่งผลต่อการส่งเด็กไปโรงเรียนครูจะเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าได้ดีขึ้นได้ (ผู้ปกครองเด็ก, 2562)

1.2 ความต้องการในรูปแบบพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า พบว่าจากการศึกษาดูแลเด็กในโรงเรียนและการเฝ้าระวังการตรวจพัฒนาการเด็กในโรงเรียน รวมถึงกระบวนการกระตุ้นพัฒนาการเด็ก เพื่อเป็นแนวทางร่วมกันระหว่าง (ผู้ปกครองเด็ก, 2562) พร้อมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาการเด็ก พร้อมทั้งหาแนวทางในการสร้างคู่มือในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าในเด็กปฐมวัยนำมาใช้ประโยชน์ จัดการเรียนรู้ ตั้งแต่การวางแผน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนรู้ (ครูผู้ดูแลเด็กในโรงเรียน, 2562) เป็นที่น่าสนใจ สนุกสนาน มีชีวิตชีวา มีความเป็นกันเองมากยิ่งขึ้น (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน, 2561) เพื่อให้เด็กได้รับการคัดกรอง พัฒนาการได้อย่างถูกต้องและทั่วถึงและมีคู่มือที่ชัดเจนเข้าใจง่ายปฏิบัติได้จริง (เจ้าหน้าที่สาธารณสุข, 2561)

2. พัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยสรุปได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาการด้านความเข้าใจภาษาโดยรวมของกลุ่มทดลองหลังใช้ชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” มีความสนใจระดับสูง ร้อยละ 53.74 จากพื้นฐานเดิมโดยมีพัฒนาการการใช้คำอย่างมีจุดหมายสูงขึ้นร้อยละ 22.39 และการใช้ประโยคเพื่อสื่อความหมายสูงขึ้นร้อยละ 31.35 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนเด็กที่มีการพัฒนาความเข้าใจภาษาโดยผู้ปกครองใช้ชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา”

ความเข้าใจภาษา	ก่อนการ	หลังการ	พัฒนาการ	ร้อยละ
	ทดลอง	ทดลอง		
	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. การใช้คำอย่างมีจุดหมาย	5.71	7.00	1.29	22.39
2. การใช้ประโยคเพื่อสื่อความหมาย	5.36	7.05	1.69	31.35
รวม	11.01	14.06	2.98	53.74

2.2 ความเข้าใจภาษาของกลุ่มทดลองหลังการใช้ชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” การทดลองกลุ่มทดลองมีความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยภาษา การใช้ประโยคจากการเล่านิทาน สำเนียงเสียงสัตว์และการรักลูก ผูกใจรักด้วยภาษา เพื่อการสื่อความหมายมีระดับความสนใจอยู่ในระดับสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 จำนวนเด็กก่อนและหลังส่งเสริมความเข้าใจด้านภาษาโดยผู้ปกครองใช้ชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา”

ความเข้าใจภาษา	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		D ⁻	S.D	t	p
	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S				
1. การใช้คำอย่างมีจุดมุ่งหมาย	5.71	1.20	7.00	1.18	1.29	0.45	13.90	<0.01
2. การใช้ประโยคเพื่อสื่อความหมาย	5.36	0.92	7.05	0.89	1.69	0.55	15.00	<0.01
รวม	11.07	2.11	14.04	1.93	2.98	0.84	17.61	<0.01

2.3 ความเข้าใจภาษาของกลุ่มทดลองหลังใช้ชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” พบว่ามีพัฒนาการที่ดีขึ้นทุกสัปดาห์ทั้งด้านการใช้คำอย่างมีจุดมุ่งหมายและด้านการใช้ประโยคในการสื่อสาร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนเด็กที่มีการส่งเสริมความเข้าใจภาษาของผู้ปกครองโดยใช้ชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา”

ความเข้าใจภาษา	สัปดาห์ที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การใช้คำอย่างมีจุดมุ่งหมาย	15	17	17	18	19	22	23	24
2. การใช้ประโยคเพื่อสื่อความหมาย	17	18	19	20	21	22	23	24

2.4 การมีส่วนร่วมผู้ปกครองในการปฏิบัติชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” ที่มีความสามารถในการใช้คำอย่างร่วมกับผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้นทุกสัปดาห์ในช่วงที่ดำเนินกิจกรรม จำนวน 8 สัปดาห์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนเด็กที่สามารถใช้คำที่บันทึกโดยผู้ปกครองขณะปฏิบัติกิจกรรมในชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา”

ความสามารถใช้คำ	สัปดาห์ที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ความสามารถในการใช้คำอย่างมีจุดมุ่งหมาย	16	18	18	21	22	22	23	24
2. ไม่สามารถใช้คำอย่างมีจุดมุ่งหมาย	9	7	7	4	3	3	2	1

2.5 จำนวนเด็กที่ตั้งใจร่วมกับผู้ปกครองในการปฏิบัติชุดกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” ที่ตั้งใจฟังและทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นทุกสัปดาห์ และส่วนใหญ่ตั้งใจฟังและร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างตั้งใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 จำนวนเด็กที่ตั้งใจฟังในการดำเนินกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” ร่วมกับผู้ปกครอง

การตั้งใจฟัง	สัปดาห์ที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การตั้งใจฟังและทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	19	19	20	20	21	22	23	24
2. ไม่ตั้งใจฟังและไม่ทำกิจกรรมทำให้กิจกรรมไม่ประสบผลสำเร็จ	6	6	5	5	4	3	2	1

2.6 จำนวนเด็กที่เข้าใจความหมายของคำและประโยคในการดำเนินกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” โดยรวมจำนวนเด็กปฐมวัยที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษาที่เข้าใจความหมายของคำและประโยคในการดำเนินกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” ร่วมกับผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนสัปดาห์ที่ดำเนินกิจกรรม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนเด็กที่มีการสนทนาได้ตลอดการทำกิจกรรมในช่วงการดำเนินกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” ร่วมกับผู้ปกครอง

พฤติกรรมการสนทนาได้ตอบ	สัปดาห์ที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การตั้งใจในการสนทนาได้ตลอดการทำกิจกรรม	18	18	19	20	22	23	24	24
2. ไม่ตั้งใจสนทนาได้ตลอดการทำกิจกรรม	7	7	6	5	3	2	1	1

3. ประเมินรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า

3.1 ความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา” ร่วมกับผู้ปกครองในสัปดาห์ที่ 1 กิจกรรมเรียนรู้ด้วยภาษา และ สัปดาห์ที่ 4 สัปดาห์ที่ 5 กิจกรรมสำเนียงเสียงสัตว์ มีความพึงพอใจมาก รองลงมาคือสัปดาห์ที่ 2 กิจกรรม โลกกว้างในนิทาน ส่วนสัปดาห์ที่ 6 ถึง สัปดาห์ที่ 8 สรุปกิจกรรมความเข้าใจภาษา เด็กมีความพึงพอใจเป็นอันดับสุดท้าย จำนวน 24 คน และ 23 คน ตามลำดับ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจในการ ดำเนินกิจกรรม “รักลูก ผูกใจรัก ด้วยภาษา”		สัปดาห์ที่							
ความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรม		1	2	3	4	5	6	7	8
มาก		25	24	24	25	25	23	23	23
ปานกลาง		0	1	1	0	0	1	1	1
น้อย		0	0	0	0	0	1	1	1



3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าทางภาษาของผู้ปกครองเด็กก่อนดำเนินกิจกรรมมีระดับความรู้เฉลี่ยเท่ากับ 18.14 และหลังเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับความรู้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเท่ากับ 19.56 เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้พัฒนาการเด็กมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < 0.001$) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าทางภาษาของผู้ปกครองเด็กก่อนและหลัง เข้าร่วมกิจกรรม

ระดับความรู้	$\bar{X}$	S.D	t	P-value
ก่อนดำเนินกิจกรรม	18.14	0.56	-7.52	<0.001
หลังดำเนินกิจกรรม	19.56	0.58		

3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนความรู้การพัฒนาการเด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าทางภาษาของครูผู้ดูแลเด็กก่อนดำเนินกิจกรรมมีระดับความรู้เฉลี่ยเท่ากับ 19.50 และหลังเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับความรู้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเท่ากับ 19.83 เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่าระดับความรู้พัฒนาการเด็กมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.001$ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความรู้การพัฒนาการเด็กที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าทางภาษาของครูผู้ดูแลเด็กก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม

ระดับความรู้	$\bar{X}$	S.D	t	P-value
ก่อนดำเนินกิจกรรม	19.50	0.52	-2.34	<0.001
หลังดำเนินกิจกรรม	19.83	0.38		

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง โดยสรุปว่าจากสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า มีผลมาจากปัญหาพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า จำนวนมากมี ปัญหาและเรียงลำดับของปัญหาดังนี้คือ ปัญหาการเลี้ยงดู โดยผู้ที่เลี้ยงดูเด็กส่วนมากจะเป็นผู้สูงอายุไม่ใช่พ่อแม่เด็ก สอดคล้องกับการศึกษาของสกวรัตน์ เทพรักษ์ และคณะ ได้ศึกษาปัจจัยด้านการเลี้ยงดูของผู้ปกครองและการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กปฐมวัย ในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเจริญเติบโตของเด็กปฐมวัย ตามดัชนีส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ ได้แก่ ผู้เลี้ยงดูเด็ก และดัชนีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงได้แก่ สถานภาพสมรส และลักษณะครอบครัว สำหรับ



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเจริญเติบโตของเด็กปฐมวัยช่วงอายุ 3 – 5 ปี ตามดัชนีน้ำหนักตามเกณฑ์อายุและตามแบบดัชนีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง ได้แก่คะแนนการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งจากผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาเนื่องจากพ่อแม่ต้องไปทำงานต่างจังหวัดนาน ๆ ถึงจะได้กลับบ้าน พร้อมทั้ง ผู้ดูแลเด็กที่สูงอายุ มักจะไม่มีความรู้และทักษะในการเลี้ยงดูเด็ก และพบว่าจะไม่มีการกระตุ้นพัฒนาการภาษาโดยการอ่านหนังสือ ซึ่งเป็นปัญหาค่อนข้างมากในเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กหลายคนยังขาดประสบการณ์และการฝึกความรู้ทางด้านการคัดกรองพัฒนาการจึงยังไม่เกิดทักษะการปฏิบัติและความมั่นใจในการทำงานความสามารถในการกระตุ้นเด็กที่สงสัยให้กลับมามีพัฒนาการสมวัยแต่ยังขาดผู้ให้คำปรึกษาและผู้ให้ความรู้ที่ถูกต้องในการประเมินพัฒนาการ ซึ่งส่งผลต่อการส่งเด็กไปโรงเรียนครูจะเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าได้ดีขึ้นได้ (สกวรัตน์ เทพรัักษ์ และคณะ, 2557) สอดคล้องกับ Cohen & Uphoff การมีส่วนร่วม อย่างจริงจังของครอบครัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างพลังใจ การพัฒนาศักยภาพของคนไปจุดสูงสุดนั้นต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เรียนรู้ให้เกิดความสามารถใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตน และพฤติกรรมในการดูแลเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ (Cohen, J. M. & Uphoff, N. T., 1981); (Dunst, C. J. & Triette, C. M., 1996) จากการศึกษาดูแลเด็กในโรงเรียนและการเฝ้าระวังการตรวจพัฒนาการเด็กในโรงเรียน รวมถึงกระบวนการกระตุ้นพัฒนาการเด็ก เพื่อเป็นแนวทางการร่วมกันระหว่าง พร้อมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาการเด็ก พร้อมทั้งหาแนวทางในการสร้างคู่มือในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าในเด็กปฐมวัยนำมาใช้ประโยชน์ (จัดการเรียนรู้ ตั้งแต่การวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนรู้ เป็นที่น่าสนใจสนุกสนาน มีชีวิตชีวา มีความเป็นกันเองมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เด็กได้รับการคัดกรอง พัฒนาการได้อย่างถูกต้องและทั่วถึงและมีคู่มือที่ชัดเจนเข้าใจง่ายปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับสุมาลี จรุงจิตตานุสนธิ์ ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังและส่งเสริมเด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการล่าช้าในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความครอบคลุมของการตรวจพัฒนาการและเข้าถึงบริการของเด็กที่มีพัฒนาการล่าช้าเพิ่มขึ้น ทำให้เด็กได้รับการกระตุ้น และส่งเสริม จนเด็กมีพัฒนาการปกติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจในการเฝ้าระวังพัฒนาการเด็ก มีระบบทะเบียนให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ได้ติดตาม ช่วยในการเฝ้าระวังเด็กที่มีพัฒนาการล่าช้า ทำให้ได้รูปแบบการเฝ้าระวังและส่งเสริมเด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการล่าช้าที่เหมาะสม (สุมาลี จรุงจิตตานุสนธิ์, 2560)

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ส่งผลต่อเพิ่มขึ้นทุก ๆ สัปดาห์นั้น เป็นผลจากการที่ พ่อแม่ ผู้ปกครองและครูผู้ดูแลเด็ก ได้ให้การดูแลเด็กดีขึ้นและได้ใช้ชุดกิจกรรม “รักลูกผูกใจรักด้วยภาษา” ทำให้เด็กมีพัฒนาการทางภาษาดีขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะเร่งด่วนเพื่อพัฒนาและจัดการการศึกษาปฐมวัยไทย ที่จะส่งเสริมการอ่านก่อนนอน ส่งเสริมให้เด็กทำ



กิจกรรมกับพ่อแม่ เพื่อเพิ่มความอบอุ่นให้กับครอบครัว และสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในชีวิตประจำวัน “และข้อเสนอเกี่ยวกับ” เร่งรัดปรับปรุงคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมให้มีศูนย์เด็กเล็กที่มีคุณภาพในชุมชน ให้การสนับสนุนศูนย์เด็กเล็ก ทั้งการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา คุณภาพผู้ดูแลเด็กรวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการเลี้ยงดูสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุมาลี จรุงจิตตานุสนธิ์ ได้ศึกษาการพัฒนาการพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังและส่งเสริมเด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการล่าช้าในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความครอบคลุมของการตรวจพัฒนาการและเข้าถึงบริการของเด็กที่มีพัฒนาการล่าช้าเพิ่มขึ้น ทำให้เด็กได้รับการกระตุ้น และส่งเสริม จนเด็กมีพัฒนาการปกติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจในการเฝ้าระวังพัฒนาการเด็ก มีระบบทะเบียนให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ได้ติดตาม ช่วยในการเฝ้าระวังเด็กที่มีพัฒนาการล่าช้า ทำให้ได้รูปแบบการเฝ้าระวังและส่งเสริมเด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการล่าช้าที่เหมาะสม (สุมาลี จรุงจิตตานุสนธิ์, 2560)

การประเมินรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่อไปนี้ตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย 1) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเด็กของ พ่อ แม่ ผู้ปกครองและครูผู้ดูแลเด็ก หลังการทดลองใช้แผนกิจกรรมฯ ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้แผนกิจกรรมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) 2) พฤติกรรมการดูแลเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า ของ พ่อ แม่ ผู้ปกครองและครูผู้ดูแลเด็ก หลังการทดลองใช้แผนกิจกรรมฯ สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และ 3) พัฒนาการของเด็กกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ “การใช้คำอย่างมีความหมาย” และ “การใช้ประโยคเพื่อสื่อความหมาย” ดีกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) โดยสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณศรี กัณวเศรษฐ์ พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบความรู้ของผู้ดูแลเด็กก่อนเข้า โปรแกรมฯ กับ ภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ ได้มีผลทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความรู้ และพฤติกรรมการดูแลเด็กดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้แผนกิจกรรมฯ ที่ผ่านการอบรมให้มีทักษะการคัดกรองและประเมินพัฒนาการด้วยแบบคัดกรองพัฒนาการสามารถดำเนินการคัดกรองและประเมินพัฒนาการเด็กได้อย่างมีคุณภาพ (อรุณศรี กัณวเศรษฐ์, 2560) พร้อมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ดูแลและพยาบาลจึงน่าจะมีผลส่งเสริมการพัฒนาการด้านภาษาของเด็กได้โดย พยาบาลและผู้ดูแลร่วมกันกำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และวางแผนการแก้ไขปัญหาเฉพาะของเด็ก แต่ละคน หากวิธีการใดเกินความสามารถของผู้ดูแล ผู้ดูแลสามารถแจ้งพยาบาลเพื่อให้ช่วยเข้ามาช่วยแก้ไข ปัญหา ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2553 พบว่าการส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่มีพัฒนาการด้านภาษาล่าช้ามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในเด็กชาย ที่มีพัฒนาการด้านภาษาล่าช้ามากกว่าเด็กหญิง เพราะเด็กชายในช่วงปฐมวัยจะยึดลักษณะและพฤติกรรม ของพ่อเป็นสำคัญตามลำดับ (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2553)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่าระดับของนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานการศึกษาที่ดูแลโรงเรียนอนุบาลต่าง ๆ ควรมีนโยบายให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านภาษาและความสำคัญต่อการพัฒนาการเด็กให้เหมาะสมกับวัยและมีการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กและจัดให้เกิดความร่วมมือระดับโรงเรียนและผู้ปกครองเด็กในการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้า พร้อมทั้งโรงเรียนดำเนินกิจกรรมเรื่องพัฒนาการด้านภาษาและร่วมพิจารณาความเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมและความเหมาะสมร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยหรือมีพัฒนาการล่าช้า อีกทั้งในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาการเด็กร่วมกับผู้ปกครองควรใช้ภาษาที่ผู้ปกครองเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเกิดความเข้าใจที่ตรงกันไม่เกิดความสับสนและเกิดความคับข้องใจขณะดำเนินกิจกรรม ถ้าผู้ปกครองเกิดความเข้าใจและมีความมั่นใจในการกิจกรรมจะทำให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม และต้องความร่วมมือจากผู้ปกครองเป็นอย่างดี แม้ว่าในระยะแรกผู้ปกครองยังไม่เข้าใจและเห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก เพิ่มภาระงานแต่หลังจากได้สอบถาม จากการพบปะโดยตรงและการพูดคุยกับผู้วิจัยโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปกครองด้วยกันเองแล้วประกอบกับความคาดหวังว่าบุตรหลานของตนจะสามารถพัฒนาขึ้นได้ ทำให้ผู้ปกครองเกิดความไว้วางใจและเข้าใจเพิ่มมากขึ้นและรู้สึกมีความสุข สนุกกับการได้สามารถทำกิจกรรมร่วมกับบุตรหลาน ยิ่งเมื่อเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของบุตรหลานในด้านการใช้ภาษาที่ทำให้ผู้ปกครองเกิดความสนใจเพิ่มมากขึ้น ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทองที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นพัฒนาการทางภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าในระดับหนึ่ง ควรจะได้ประยุกต์รูปแบบๆ นี้ในนักเรียนอนุบาลของโรงเรียนอื่น ๆ ที่สงสัยว่ามีพัฒนาการล่าช้า ซึ่งควรมีศึกษาถึงทดลองพัฒนาความสามารถด้านการฟังและการพูดที่สงสัยพัฒนาการล่าช้าทางภาษาด้วยเทคนิคด้านอื่น ๆ เช่น นำแนวคิดทักษะชีวิตมาประยุกต์ด้านพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เกมส์ หรือบทบาทสมมติ พร้อมทั้งการดำเนินกิจกรรมควรเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อให้ศึกษาความคงอยู่ของความสามารถด้านการฟังและการพูดและพัฒนาความสามารถเด็กด้านภาษาให้มากขึ้นใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการเสริมกระตุ้นการเรียนรู้ เช่น นวัตกรรมด้าน แสง สี เสียง ดนตรี มาพัฒนากระบวนการคิดแบบง่ายๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นา.
- ครูผู้ดูแลเด็กในโรงเรียน. (13 มกราคม 2562). รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. (เจตต์ชัยญา บุญเฉลียว, ผู้สัมภาษณ์)
- จินตนา พัทธพงศ์ธร. (2547). รายงานการวิจัยสถานการณ์และปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อพัฒนาการเด็กปฐมวัยของประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจ้าหน้าที่สาธารณสุข. (8 ธันวาคม 2561). รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. (เจตต์ชัยญา บุญเฉลียว, ผู้สัมภาษณ์)
- ชรา เรืองดารกานนท์. (2552). รายงานการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2551 - 2552 สุขภาพเด็ก. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ทศพร คำผลศิริ และคณะ. (2553). การพัฒนารูปแบบการดูแลระยะยาวแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับผู้สูงอายุที่พึ่งพาตนเองไม่ได้. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา คชภักดี. (2551). พัฒนาการเด็ก. ใน นิขรา เรืองดารกานนท์ (บรรณาธิการ) ตำราพัฒนาการและพฤติกรรมเด็ก. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โฮลิสติก พับลิชชิ่ง จำกัด.
- นิรชา เรืองดารกานนท์. (2554). ปัจจัยที่กระทบต่อพัฒนาการของเด็ก ใน ทิพวรรณหรรษา คุณาชัยและคณะ (บรรณาธิการ) ตำราพัฒนาการและพฤติกรรมเด็กสำหรับเวชปฏิบัติทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: มรรมพัฒนาการและพฤติกรรมเด็ก.
- นิรมัย คุ่มรักษา และอัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล. (2552). คู่มือการจัดกิจกรรมสำหรับพ่อแม่เด็กอายุ 0-5 ปี. กรุงเทพมหานคร: ปิยอนด์ พับลิชชิ่ง.
- ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมบุญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็กสำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ผู้ปกครองเด็ก. (23 มกราคม 2562). รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. (เจตต์ชัยญา บุญเฉลียว, ผู้สัมภาษณ์)



- พรทิพย์ ศิริบุรณ์พิพัฒนา. (2555). การพยาบาลเด็ก เล่ม 2 (การพยาบาลผู้ป่วยเด็กที่มีความผิดปกติทางอายุรกรรมในระบบต่าง ๆ). นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข.
- พัชรินทร์ อรุณรัตติยากร. (2561). รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทประเทศไทยในมุมมองหน่วยงานภาครัฐ. วันที่ 3 - 4 กันยายน 2561 ณ ห้องประชุม เมจิก 3 ชั้น 2 โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น หลักสี่กรุงเทพมหานคร. เรียกใช้เมื่อ 7 มิถุนายน 2562 จาก http://osthailand.nic.go.th/files/image/sdgs/pdf/Report_1_3_4Sep18.pdf
- สกวรัตน์ เทพรักษ์ และคณะ. (2557). การศึกษาด้านการเลี้ยงดูของผู้ปกครองและการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาการ เด็กปฐมวัยในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5. งานอนามัยแม่และเด็ก กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 4 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก http://hpc4.go.th/rcenter/_fulltext/20140331103024_1551/20140403134122_548.pdf
- สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานทารกน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPM ปีงบประมาณ 2560 (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก <http://atg.hdc.moph.go.th>
- สุมาลี จรุงจิตตานุสนธิ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังและส่งเสริมเด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการล่าช้าในจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35(2), 122-132.
- อรุณศรี กัณวเศรษฐ. (2560). ผลของโปรแกรมการมีส่วนร่วมส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา ต่อความรู้และการรับรู้ความสามารถของผู้ดูแลเด็กวัยปฐมวัย. วารสารเวชสารการพยาบาล, 20(1), 40-53.
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. (18 ธันวาคม 2561). รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาของเด็กที่สงสัยมีพัฒนาการล่าช้าโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. (เจตต์ชัยญา บุญเฉลียว, ผู้สัมภาษณ์)
- Bloom, B.S., et al. . (1986). Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1981). Rural development participation: Concepts and measure for project design implementation and evaluation. In The Rural Development Committee Center International Studies . Cornell University.



- Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family- Centered care. *Pediatr Nurs*, 22(2), 334-337.
- Werker, J. F. & Desjardins, R. N. (2004). Is the integration of head and seen speck mandatory for infants? *Developmental Psychobiology*, 45(5), 187-203.

รูปแบบการสร้างวิถีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

THE MODEL OF CREATING A WAY OF RICE PRODUCTION FOR CONSUMERS IN THE NORTHEAST REGION

พระมหาปรัชญ์ อุตถาพร

Phramaha Pruch Autthaporn

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University, Thailand

E-mail: purchparku@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์การสร้างวิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าวสู่ผู้บริโภค 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าข้าวเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภค เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ ด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนที่เป็นปราชญ์ข้าวชุมชน จำนวน 7 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องข้าว จำนวน 9 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มผู้บริโภคข้าวในปัจจุบันเป็นผู้กำหนดการเปลี่ยนแปลงวิถีการผลิตข้าวแบบอินทรีย์ของเกษตรกรชาวนาเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลผลิต โดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ข้าวเพื่อสร้างมาตรฐานความปลอดภัยให้กับผลิตภัณฑ์และสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มผู้บริโภคข้าวอันเป็นกลยุทธ์ในการตลาดข้าว 2) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์สินค้าข้าวให้ได้มาตรฐานต้องมีการวิเคราะห์กิจกรรมภายในห่วงโซ่คุณค่าข้าวตั้งแต่กระบวนการผลิต การแปรรูปและการตลาดอันเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมีกิจกรรมที่ประกอบด้วย การขนส่งสินค้า การส่งเสริมการขายและบริการ การจัดการระบบการผลิตและแปรรูปสินค้า การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร ดังนั้น รูปแบบการสร้างวิถีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิต การแปรรูปและการตลาดข้าวที่พัฒนารูปแบบการผลิตโดยอาศัยเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยสร้างมาตรฐานการผลิตผลิตภัณฑ์สินค้าข้าวให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคในปัจจุบัน

คำสำคัญ: รูปแบบการสร้างวิถี, การผลิตข้าว, ผู้บริโภคข้าว, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

* Received 15 November 2020; Revised 19 January 2021; Accepted 19 January 2021



Abstract

The Objectives of this research article were 1) to study and analyze the model of creating a way of rice supply chain development for consumers, and 2) to explore rice's value chain for creating products to consumer's market. This study is qualitative research with documentary examination provided that in-depth semi-structured interview was conducted with the key informants who were farmers and rice experts in the community, totaling 7 persons, and 9 persons with relation to rice. The researcher employed purposive sampling method to select the samples. According to the study in different issues, 1) rice consumers at present regulated changes of a way of organic rice production of farmers to reduce production cost and add value to the products, with implementation of modern technology for rice product processing development. This was to standardize safety of rice products and enhance confidence of rice consumers as a strategy in the rice markets. 2) Value addition to rice products to have standard quality required analysis of activities in rice's value chain from the production, processing and marketing to constitute competitive advantages. Such activities included product transporting, sales promotion, services, production and processing system management, and technology and personnel development. Therefore, the model of creating a way of rice production for consumers in northeast region consisted of changes in rice production, processing and marketing, and with all of which, the production could be developed with modern techniques and technology to standardize rice products to meet the needs of consumers at present.

Keywords: Model of Creating a Way, Rice Production, Rice Consumers, Northeast Region

บทนำ

ข้าว เป็นอาหารหลักของประชากรไทย ในอดีตประชาชนส่วนใหญ่ยึดอาชีพเกษตรกรรมปลูกข้าวเป็นหลักในการดำรงชีวิต (อลิสสา เลิศเดชเดชา, 2560) ปัจจุบันวิถีการปลูกข้าวของชาวนาได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากการผลิตเพื่อยังชีพสู่การผลิตเพื่อการค้า (พรไทย ศิริสาธิตกิจ, 2558) ได้เปลี่ยนวิธีคิดไปสนใจกับผลกำไรมากกว่าการดำรงชีวิตแบบพออยู่พอกิน ส่งผลให้วัฒนธรรมการผลิตข้าวที่เคยมีในอดีตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยพัฒนาระบบการปลูกข้าว ทำให้ชาวนาผู้ผลิตข้าวได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น



ส่งผลให้ชาวนานิยมขยายพื้นที่ปลูกข้าว เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการปลูกข้าวโดยอาศัยระบบชลประทานเข้ามาช่วยเร่งการผลิตเพื่อเน้นการนำผลผลิตส่งออกสู่ตลาดโดยไม่ได้พักแปลงนา ทำให้สภาพดินเสื่อมโทรม รวมถึงการตกค้างของสารเคมีในดินส่งผลกระทบต่อผลผลิตข้าวที่เคยได้มากเริ่มลดลง (อรรถพร ปัญญาโฉม, 2555) บทบาทของชาวนาผู้ผลิตข้าวได้เปลี่ยนแปลงจากแรงงานชาวนาไปเป็นผู้จัดการนาเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นกระทบต่อผลกำไรจากการปลูกข้าว รวมถึงเงินกู้ที่นำมาลงทุนในการทำนาแต่ละปีทำให้ชาวนาผู้ผลิตข้าวไม่สามารถจัดการระบบการผลิตได้ (ชลิตา บัณฑวงศ์, 2556) การจัดการระบบวิธีการผลิตข้าวเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการวิธีการผลิตข้าวของชาวนาโดยการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการผลิตข้าวให้มีคุณภาพ ลดต้นทุนในการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการผลิตข้าวส่งต่อไปสู่ความต้องการของผู้บริโภคข้าวได้ จากการที่ชาวนาประสบปัญหาาราคาผลผลิตตกต่ำและไม่สามารถขายผลผลิตได้เป็นปัญหาด้านการผลิตที่ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดเรื่องคุณภาพของข้าวที่ไม่ได้มาตรฐาน กระบวนการผลิตยังไม่ได้มาตรฐานตามตลาดต้องการ อีกทั้งผลผลิตข้าวบางส่วนไม่ได้นำไปแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มตามห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ซึ่งเกิดจากกระบวนการผลิตข้าวของเกษตรกรชาวนาไม่ได้เอาใจใส่เรื่องคุณภาพของข้าว (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ, 2560)

กระบวนการสร้างวิธีการพัฒนาการผลิตข้าวภายในระบบห่วงโซ่อุปทานข้าว ตั้งแต่กระบวนการผลิต กระบวนการแปรรูปและกระบวนการตลาดข้าว อาศัยทฤษฎีวิธีการพัฒนาสิ่งใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนาแนวทางเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองความต้องการของตลาดหรือผู้บริโภคโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และอาศัยทฤษฎีกระบวนการสร้างวิธีการพัฒนาในการกำหนดบทบาทในการทำงานภายในกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าว (ศุภชัย หล่อโลหการ และคณะ, 2553) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าวนั้น เป็นการสร้างวิธีการผลิตข้าวควบคู่ไปกับการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าวให้เกิดการพัฒนาภายในกระบวนการผลิต การแปรรูปและการตลาดข้าว โดยการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าข้าวเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการตลาดซึ่งจำเป็นต้องมีรูปแบบในการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภคข้าว (ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, 2559) การสร้างวิธีการพัฒนากระบวนการผลิตสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าว จึงเป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบการผลิตให้ตรงตามความต้องการของตลาดข้าวในปัจจุบัน โดยใช้แนวคิดห่วงโซ่คุณค่ามาทำการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในห่วงโซ่อุปทานข้าว ซึ่งกิจกรรมภายในห่วงโซ่คุณค่านี้ต้องมีความเกี่ยวเนื่องประกอบกันเพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันทางการตลาด (บุญตรี จันทร์กลัษ, 2550) การพัฒนากระบวนการผลิตข้าวเพื่อสร้างมูลค่าเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่กลุ่มเกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวได้นั้น จำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ



วิเคราะห์กิจกรรมที่ต้องดำเนินการภายในระบบห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่กระบวนการผลิตข้าว การแปรรูปข้าวและการตลาดข้าวตลอดทั้งระบบห่วงโซ่อุปทานข้าวเพื่อสร้างคุณค่าให้ตอบสนองความต้องการของตลาดผู้บริโภคข้าว เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตและสร้างมูลค่าข้าวเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจภายในห่วงโซ่อุปทานข้าวอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างสรรค์คุณค่าของผลิตภัณฑ์ข้าวที่ถือว่าเป็นพืชเศรษฐกิจหลักของเกษตรกรชาวนา ผู้ผลิตข้าวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสภาพแวดล้อมเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่พันธุ์ข้าวที่ใช้สำหรับการเพาะปลูกเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2560) การผลิตข้าวในแต่ละปีของกลุ่มเกษตรกรในเขตลุ่มแม่น้ำชีนั้นมีผลผลิตได้เป็นจำนวนมาก แต่คุณภาพยังไม่ตรงตามความต้องการของตลาด ราคาขายผลผลิตต่ำ ซึ่งมีผลกระทบกับเกษตรกรชาวนาผู้ปลูกข้าว เนื่องด้วยกระบวนการในการผลิตต่ำกว่ามาตรฐาน ขาดการพัฒนาคุณภาพข้าวและไม่มีการจัดการด้านต้นทุนการผลิตและการแปรรูปเพิ่มเพื่อสร้างมูลค่า รวมถึงการพัฒนากระบวนตลาดเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับกลุ่มเกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าว และเพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ข้าวของเกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวให้มีคุณภาพ การศึกษาข้อมูลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ถือว่าเป็นพื้นที่ในการพัฒนาพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของเกษตรกรชาวนาในแหล่งเพาะปลูกภายในประเทศ เพราะมีพื้นที่เหมาะสมในการเพาะปลูก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่แห้งแล้งและมีดินเค็ม ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็งของการพัฒนาคุณภาพข้าว เพื่อเพิ่มมูลค่าข้าวในการแข่งขันผลิตภัณฑ์ข้าวในตลาดผู้บริโภคข้าว โดยการเน้นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนากระบวนการสร้างมูลค่าข้าวในตลาดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การจัดการในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจนั้นจำเป็นต้องมีการจัดการภายในห่วงโซ่คุณค่าข้าวตลอดทั้งระบบห่วงโซ่อุปทานข้าว ตั้งแต่กระบวนการผลิตข้าว กระบวนการแปรรูปข้าวและกระบวนการตลาดข้าว เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์กิจกรรมหลักและ กิจกรรมสนับสนุนในการสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวเพื่อการตลาดสู่ผู้บริโภคข้าว (ศักดิ์รินทร์ แก่นกล้า, 2559)

ดังนั้น ด้วยปรากฏการณ์ข้างต้นแสดงถึงความสำคัญของปัญหาและแนวทางการวิจัย เป็นเหตุให้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “รูปแบบการสร้างวิถีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงวิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว ตั้งแต่กระบวนการผลิต กระบวนการแปรรูปและกระบวนการตลาด ว่ามีการสร้างวิถีการพัฒนาอย่างไรและห่วงโซ่คุณค่าข้าวเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภคข้าว ว่าในแต่ละกระบวนการมีการสร้างคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าวเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดผู้บริโภคข้าวอย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการผลิตสู่ตลาดผู้บริโภคข้าวได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การสร้างวิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าวสู่ผู้บริโภค



2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าข้าวเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภค

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างวิถีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเริ่มด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย ชาวนาที่เป็นปราชญ์ชาวมุขชนที่เป็นเกษตรกรผู้ผลิตข้าวในพื้นที่นาข้าวภาคตะวันออกเฉียงเหนือบริเวณลุ่มแม่น้ำชี ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 7 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องข้าว ได้แก่ ผู้ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว เจ้าหน้าที่ภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการเรื่องข้าวและผู้ส่งออกข้าว จำนวน 9 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องบันทึกภาพเป็นการใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อถ่ายรูปไว้เป็นหลักฐานในการวิจัย เพราะขณะสัมภาษณ์อาจจะต้องใช้กล้องถ่ายรูปในการเก็บภาพเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย
2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบที่ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้เพื่อต้องการเก็บบันทึกข้อมูลในการวิจัย พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุดและตรงประเด็นมากที่สุด
3. เครื่องบันทึกเสียง เป็นการบันทึกเสียงตอนสัมภาษณ์ เนื่องจากบางครั้งการจดบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ไม่ทัน ก็ยังมีเครื่องบันทึกเสียงเป็นเครื่องสำรองข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สืบค้นพื้นที่ในชุมชนเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้น
2. สร้างความสัมพันธ์ และแนะนำตัวเบื้องต้น พูดคุยหาข้อมูล

การควบคุมคุณภาพข้อมูล

ในการศึกษานี้ใช้เทคนิคสามเส้าแบบต่างวิธี เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล โดยวิธีการนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธีเพื่อตรวจสอบยืนยันข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานข้าวและห่วงโซ่คุณค่าข้าว
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย



3. ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุมคุณภาพ

4. สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตามระเบียบวิธีวิจัยให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมรูปแบบการสร้างวิถีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจและแก้ไข “ผ่าน” ทุกท่านเรียบร้อยแล้ว จึงนำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมคุณภาพ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง

6. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) และนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ สรุปเป็นผลการวิจัย นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงและรายงานผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. การสร้างวิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าวสู่ผู้บริโภค

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญถึงประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างวิถีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 วิถีการผลิตข้าว

1.1.1 การผลิตข้าวแบบอินทรีย์โดยไม่ใช้สารเคมี “ในสมัยก่อนการผลิตข้าวแบบใช้สารเคมีในการผลิต ทำให้ส่งผลเสียต่อสภาพดินและต่อสุขภาพด้วยจึงหันมาทำการผลิตข้าวแบบไม่ใช้สารเคมี โดยได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตข้าวแบบอินทรีย์จากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมทางการเกษตร และใช้ทุนตนเองในการเพาะปลูกซึ่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกในศูนย์ข้าวชุมชน โดยมีวิถีการผลิตข้าวเริ่มจากการเตรียมพันธุ์และเมล็ดพันธุ์ที่สะอาดใช้พันธุ์ที่ปลูกแบบอินทรีย์ ไถแปรเอาหน้าแช่ขี้ไก่ คราดปรับระดับดินแล้วทำเทือก แล้วหว่านเมล็ดพืชปุ๋ยสด ใช้วิธีการปลูกแบบปักดำ จัดการควบคุมดินโดยปลูกพืชตระกูลถั่วคลุมดินแล้วไถกลบหลังการเก็บเกี่ยว ใช้วิธีการถอนต้นวัชพืชแทนการใส่สารเคมีกำจัดและใช้แรงงานคนในการเก็บเกี่ยวและเก็บไว้ในยุ้งฉาง ก่อนที่จะนำไปขายในตลาดข้าวต่อไป โดยส่วนใหญ่ได้นำข้าวไปขายให้กับหน่วยงานราชการที่เน้นบริโภคข้าวอินทรีย์ ทำให้ข้าวอินทรีย์มีราคาที่ดีกว่าข้าวเคมีและมีรายได้เพิ่มขึ้นจากแต่เดิม” (สว่าง นราพงษ์, 2562)

1.1.2 การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวและคัดเลือกพันธุ์ข้าวที่ดี ได้มีการผลิตข้าวหอมมะลิมีการผลิตแบบเฉพาะท้องถิ่น “มีการคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ข้าวหอมมะลิที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากศูนย์ข้าวชุมชน ทำให้การปลูกข้าวหอมมะลิในแต่ละปีไม่ค่อยมีวัชพืชข้าวที่ออกดอกทำให้รวงข้าวมีความอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งการคัดแยกพันธุ์ข้าวที่มีการปลอมปน



ออกก่อนที่จะทำการปลูกข้าว ทำให้ข้าวหอมมะลิในพื้นที่ที่ปลูกนี้ไม่มีการปลอมปน สามารถรักษาเอกลักษณ์ของท้องถิ่นไว้ได้ดี” (ประพาส แก้วจันทร์, 2562)

1.2 วิธีการแปรรูปข้าว

1.2.1 การแปรรูปข้าวโดยกระบวนการเพิ่มคุณสมบัติให้แก่ข้าว มีการผลิตข้าวกล้องไรซ์เบอร์รี่ที่มีดัชนีระดับน้ำตาลในข้าวเป็นศูนย์ “ได้รวมกลุ่มเกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวในพื้นที่หมู่บ้านหนองยาง โดยใช้ไร้แสดเป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้แก่เพื่อนเกษตรกรชาวนา แล้วชักชวนกันมารวมกลุ่มกันปลูกข้าวไรซ์เบอร์รี่ที่มีดัชนีระดับน้ำตาลเป็นศูนย์ ซึ่งได้รับความรู้จากนักวิชาการทั้งจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มามอบความรู้ให้ รวมถึงจากนักวิชาการข้าวจากกรุงเทพมหานคร จากนั้นได้รวมกันผลิตข้าวที่เหมาะสมแก่ผู้ป่วยที่ต้องควบคุมระดับน้ำตาลในอาหาร โดยได้สร้างผลิตภัณฑ์ข้าวบรรจุถุงที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและเป็นประโยชน์เพื่อสุขภาพผู้บริโภค” (บรรจง แสนยะมูล, 2562)

1.2.2 การแปรรูปข้าวอินทรีย์บรรจุถุง เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า ผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์ “การแปรรูปผลิตภัณฑ์ข้าวภายในชุมชนนั้น ได้นำข้าวเปลือกมาสีใช้โรงสีชุมชนที่เป็นโรงสีข้าวอินทรีย์โดยเฉพาะ นำไปบรรจุในถุงสุญญากาศโดยเครื่องบรรจุผลิตภัณฑ์ข้าวของทางศูนย์ชุมชน โดยการบรรจุแบบสุญญากาศนั้นเป็นการดูดอากาศในบรรจุภัณฑ์ออกก่อนปิดผนึก ทำให้ระดับออกซิเจนภายในถุงสุญญากาศลดลงและคงที่ ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์บรรจุสุญญากาศสามารถเก็บรักษาไว้ได้นาน จากนั้นนำไปบรรจุกล่องผลิตภัณฑ์ที่ใช้ตราสัญลักษณ์ของทางศูนย์ชุมชน นำออกจำหน่ายในท้องตลาดทั่วไป” (สมณฑา เหล่าชัย, 2562)

1.3 วิธีการตลาดข้าว

1.3.1 พฤติกรรมการเลือกซื้อข้าวสารบรรจุถุงของผู้บริโภค มีส่วนสำคัญในการพัฒนาวิธีการสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสารบรรจุถุงต่อการพัฒนาตลาดข้าวโดยการใช้รูปแบบการสื่อสารที่ต้องมีการวางแผนในการนำเสนอสินค้าออกสู่ท้องตลาด มีการวางแผนทางการตลาดรวมทั้งรูปแบบทางการสื่อสารเพื่อนำผลิตภัณฑ์ออกเสนอสู่ตลาดผู้บริโภคที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมของกลุ่มผู้บริโภคส่งผลต่อรูปแบบทางการสื่อสารในการพัฒนาทางการตลาดการจัดการทางการตลาดจึงมีความสำคัญกับพฤติกรรมการเลือกซื้อของกลุ่มผู้บริโภคข้าวสารบรรจุถุง โดยการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลข่าวสารกับกลุ่มผู้บริโภคเป็นสำคัญในการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่มีการส่งเสริมการขายทางการตลาด

1.3.2 การส่งเสริมการขายทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ข้าวบรรจุถุง “กระบวนการทางการตลาดที่เป็นตัวเลือกทางการตัดสินใจของลูกค้า ผู้บริโภคเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ข้าวสารบรรจุถุงนั้น มีการตัดสินใจจากรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์สินค้าที่มีคุณภาพ มีความหลากหลาย มีตราสัญลักษณ์ที่สวยงามเป็นอันดับแรกในความต้องการของผู้บริโภค ถัดมาเป็นราคาของผลิตภัณฑ์สินค้าที่พิจารณาเปรียบเทียบกันระหว่างผลิตภัณฑ์ในท้องตลาด รวมถึงช่องทางในการจัดจำหน่ายที่สามารถเข้าถึงได้สะดวกและมีการ



ส่งเสริมทางการตลาด มีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ดึงดูดให้ผู้บริโภคมีความสนใจในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า” (ไชยศิริ ลีศิริกุล, 2562)

2. การพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าข้าวเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภค

การสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญถึงประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการสร้างวิถีการพัฒนาคุณค่าข้าวสู่ตลาดผู้บริโภค โดยใช้กรอบแนวคิดห่วงโซ่คุณค่ามาพัฒนาการผลิต การแปรรูปและการตลาดข้าวสู่ผู้บริโภคอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปสู่รูปแบบการสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภคได้ดังนี้

2.1 การลดต้นทุนและการเพิ่มผลผลิต

2.1.1 การลดต้นทุนการผลิต เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าวเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานสากล “โดยการจัดอบรมสัมมนาให้เกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวได้เรียนรู้วิธีการทำเกษตรอย่างถูกวิธี รวมถึงการวางแผนการรวมพื้นที่แปลงนาขนาดใหญ่ในการผลิต อันส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายเรื่องต้นทุนในการผลิต ตั้งแต่การซื้อเมล็ดพันธุ์ที่ดีมีคุณภาพ การจัดการเรื่องน้ำในพื้นที่การเพาะปลูกร่วมกัน การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ รวมถึงการจ้างรถเกี่ยวนาในครั้งเดียวโดยไม่มีการแข่งขันราคาในการจ้างก่อนหลังกัน และสิ่งสำคัญที่สุดคือการรวมกลุ่มกันนำผลผลิตที่ได้ไปขายในปริมาณมาก ทำให้เกิดเป็นระบบการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ” (ประหยัด จำเริญเจือ, 2562)

2.1.2 การจัดการน้ำในการเพาะปลูก โดยการเพิ่มแหล่งน้ำใหม่ในแปลงนาของตนและพัฒนาแหล่งน้ำเดิมให้ครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตร “โดยการสร้างความเข้าใจให้เกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ดี การพัฒนาแหล่งน้ำเดิมที่มีอยู่ให้มีน้ำขังและใช้การได้ดีและเกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวควรขุดบ่อน้ำเลี้ยงปลาในพื้นที่นาข้าวของตน รวมถึงการเพิ่มพื้นที่ในการแบ่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ในการเพาะปลูกอย่างทั่วถึง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการสร้างองค์ความรู้ให้แก่เกษตรกรชาวนาให้รู้วิธีการใช้น้ำอย่างถูกต้องในการผลิตข้าว” (สมสี พลนิช, 2562)

2.1.3 การกำจัดศัตรูพืช ตามภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นการอนุรักษ์ธรรมชาติ ด้วยการใช่วิธีการแบบผสมผสานจากการป้องกันและกำจัดไปควบคู่กัน “ในการควบคุมวัชพืช เริ่มตั้งแต่การเตรียมพื้นที่เพาะปลูกให้เหมาะสมด้วยการใช้ระดับน้ำควบคุมวัชพืช การปลูกพืชหมุนเวียนเพื่อตัดวงจรการระบาดของแมลงศัตรูข้าว โดยสิ่งสำคัญคือการใช้เมล็ดพันธุ์ข้าวที่ต้านทานต่อศัตรูพืช รวมถึงการใช้น้ำขาวโรยในแปลงนาเพื่อรักษาความสมดุลทางธรรมชาติ” (เกษม ไส้ไธ, 2562)

2.2 การแปรรูปเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าว

2.2.1 การแปรรูปข้าวเปลือกเป็นข้าวสารบรรจุถุงที่มีคุณภาพ ด้วยการส่งเสริมการเชื่อมโยงภายในห่วงโซ่อุปทานข้าว “การเชื่อมโยงอุปทานข้าวระหว่างโรงสีกับเกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าว เริ่มตั้งแต่การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าว



ปรับเปลี่ยนระบบการผลิตจากแบบเดิมมาเป็นการผลิตแบบอินทรีย์ โดยการควบคุมการผลิตที่ใช้วัสดุธรรมชาติที่เป็นอินทรีย์สารปลอดภัยต่อเกษตรกรผู้ผลิตและปลอดภัยต่อผู้บริโภค รวมถึงเป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย” (สมณฑา เหล่าชัย, 2562)

2.2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการตลาด ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการทำการตลาด รวมถึงการบริการหลังการขายนั้น ถือเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของโรงสี เพื่อการดำเนินการควบคู่กันไปทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านบุคคล และการพัฒนาระบบการขนส่งเพื่อความเหมาะสมที่คุ้มค่าต่อประมาณในการขนส่งและสามารถรักษาคูณภาพของผลิตภัณฑ์ไว้ได้ดี

2.3 การส่งเสริมด้านการตลาดและการพัฒนาระบบขนส่งสู่ตลาดผู้บริโภคข้าว

2.3.1 การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาดโลก “ความต้องการของตลาดข้าวส่งผลต่อการพัฒนาการผลิตทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่เกษตรกรชาวนาผู้ผลิตและผู้แปรรูปข้าวต้องสร้างวิธีการผลิตให้ได้ตรงตามมาตรฐานคุณภาพข้าวให้ตรงกับความต้องการของตลาดข้าว โดยเน้นการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพระดับพิเศษที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ รวมถึงการสร้างวิธีการผลิตข้าวแบบอินทรีย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาส่งเสริมการสร้างระดับมาตรฐานคุณภาพข้าว เพื่อการขยายช่องทางในการขยายตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ” (ไชยศิริ ลีศิริกุล, 2562)

2.3.2 การโฆษณาประชาสัมพันธ์ เป็นการสร้างการเผยแพร่มาตรฐานความเป็นเอกลักษณ์ข้าวหอมมะลิให้เป็นลักษณะเดียวกัน โดยการส่งเสริมการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในการตลาดข้าวระดับใหญ่ ส่งผลให้กลุ่มผู้บริโภคมีความรู้ความเข้าใจและเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ตลาดผู้บริโภคข้าว การจัดกิจกรรมโฆษณาประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมโฆษณาประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้บริโภค เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มผู้บริโภคได้ทราบถึงข้อมูลของผลิตภัณฑ์ที่ดีกว่าในตลาดข้าว

2.4 การสนับสนุนทางด้านนโยบายจากทางภาครัฐและเอกชน

2.4.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทางด้านการตลาด ในการสร้างช่องทางเครือข่ายการตลาดเพื่อพัฒนาการตลาดออนไลน์ เป็นเป้าหมายในการผลักดันระบบตลาด E - Commerce ในการขยายช่องทางการเข้าถึงอย่างสะดวกรวดเร็วสามารถติดต่อกันได้ทั่วโลก รวมถึงการวางแผนการส่งเสริมสถาบันการตลาดซื้อขายผลิตภัณฑ์สินค้า การส่งเสริมในการสร้างเครือข่ายโครงสร้างขององค์กรเพื่อการตลาดข้าวอันเป็นการพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อวางแผนการจัดการในการสร้างกิจกรรมในห่วงโซ่คุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าว

2.4.2 การพัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดมีในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิธีห่วงโซ่คุณค่าของผลิตภัณฑ์ข้าว มีความจำเป็นต่อการพัฒนาด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการตลาดเป็นอย่างยิ่ง สามารถนำข้อมูลสถิติ



ต่าง ๆ มาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจในการผลิต การแปรรูปและการตลาดในอนาคตต่อไป รวมถึงการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ โดยการพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัยผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แก่กลุ่มผู้ผลิต ผู้แปรรูป และการตลาดข้าว ในทุกระบวนการทางกิจกรรมในขั้นตอนห่วงโซ่คุณค่าข้าว

2.4.3 การควบคุมมาตรฐานในกระบวนการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ข้าว เพื่อลดการปลอมปนของข้าวและสร้างมาตรฐานข้าวหอมมะลิบริสุทธิ์ เพื่อรักษาความโดดเด่นของผลิตภัณฑ์ข้าวที่มีเครื่องหมายรับรองมาตรฐานสินค้าที่ดี รวมถึงการจัดการด้านการนำนโยบายด้านการตลาดนำการผลิตอันเป็นการจัดการตั้งแต่ต้นน้ำของห่วงโซ่อุปทานข้าว ส่งผลให้เกิดความมั่นคงและความแน่นอนต่อความสมดุลของผลิตภัณฑ์สินค้าที่เหมาะสมต่อความต้องการของตลาด

อภิปรายผล

1. การสร้างวิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าวสู่ผู้บริโภค

1.1 วิธีการผลิตข้าวแบบอินทรีย์ที่ปลอดภัยและมี เป็นการสร้างแนวทางในกระบวนการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลผลิตจากข้าวด้วยการผลิตข้าวที่ตรงกับกระแสนิยมด้านการรักสุขภาพและเน้นความปลอดภัยต่อการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการบริหารจัดการสินค้าข้าวต่อความมั่นคงด้านอาหารของประเทศไทย ที่ลัดดา วิจารณ์กุล ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาการผลิตข้าวปลอดภัยเป็นการบริหารจัดการการผลิตสินค้าข้าวที่มีคุณภาพจากกระบวนการผลิตข้าวที่ได้มาตรฐานโดยการปฏิบัติตามขั้นตอนการลดต้นทุนการผลิต การเลิกใช้สารเคมีในนาข้าว รวมถึงการผลิตข้าวเพื่อให้ได้ข้าวที่ปลอดภัยตามมาตรฐาน GAP ด้วยระบบการผลิตข้าวที่ปลอดภัยเพื่อการพัฒนากระบวนการผลิตสู่ความมั่นคงขององค์กรชาวนา โดยเริ่มจากการปฏิบัติตามเทคโนโลยีการลดต้นทุนการผลิตข้าว การพัฒนาคุณภาพข้าวด้วยการผลิตตามระบบ GAP และการผลิตข้าวคุณภาพและการเชื่อมโยงตลาดเพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่ข้าวด้วยผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพอันเป็นแนวทางให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นที่ทำให้เกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวสามารถสร้างความมั่นคงด้านอาหารที่มีความปลอดภัยได้ (ลัดดา วิจารณ์กุล, 2557)

1.2 วิธีแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าข้าว มีวัตถุประสงค์หลักในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภค ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริโภคข้าวจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่กระบวนการผลิต กระบวนการแปรรูปและกระบวนการตลาดข้าว ที่เน้นความโดดเด่นของผลิตภัณฑ์สินค้าที่มีการรับรองมาตรฐาน มีความปลอดภัยในการบริโภค สอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการเลือกซื้อข้าวสารบรรจุถุงของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และด้านการตลาด ที่วิรัชญา ทิพย์มณฑา ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมในการเลือกซื้อข้าวสารของกลุ่มผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางด้าน



รูปแบบของผลิตภัณฑ์ที่มีตราสัญลักษณ์สินค้าที่มีบรรจุภัณฑ์สะอาด สวยงาม มีประโยชน์และมีคุณภาพ รวมถึงด้านการตลาด กลุ่มผู้บริโภคได้เปรียบเทียบราคา กับการส่งเสริมการขาย รวมถึงช่องทางในการจัดจำหน่ายในการเลือกซื้อข้าวสารบรรจุถุง (วรัญญา ทิพย์มณฑา, 2559)

1.3 วิธีการตลาดข้าว ที่เน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มผู้บริโภคเพื่อกระตุ้นความต้องการในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์นั้น เป็นกลยุทธ์ในการแข่งขันเชิงธุรกิจของการตลาดข้าว โดยการพัฒนาระบบการจัดการด้านการขนส่งเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าสู่การจัดการทางการตลาดที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค สอดคล้องกับกลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation ที่อุทัยชนก จริ่งจิตร ได้กล่าวไว้ว่า ในด้านการตลาดต่างประเทศที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้นเพราะการลดต้นทุนการผลิตเข้ามามีส่วนแบ่งทางการตลาด ส่งผลข้าวไทยมีราคาสูงกว่าแต่มีความโดดเด่นกว่าในด้านคุณภาพข้าวหอมมะลิ แต่ข้อจำกัดอยู่ที่ผลผลิตต่อพื้นที่ปลูกข้าวของไทยส่วนอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผลผลิตต่อพื้นที่คงที่ไม่มีการพัฒนาสูงขึ้น เพราะปัญหาระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการผลิตและการแปรรูปข้าวให้มีคุณภาพ มีระบบเก็บเกี่ยวที่ดี สถานประกอบการโรงสีแปรรูปมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งระบบการขนส่งผลิตภัณฑ์ข้าวออกสู่ท้องตลาดที่มีมาตรฐาน เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการลงทุนการส่งออกในตลาดข้าวต่างประเทศโดยเน้นข้าวระดับพิเศษที่มีศักยภาพสูงกว่าข้าวทั่วไป ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาระบบห่วงโซ่อุปทานข้าวจึงควรมุ่งเน้นการค้นคว้าเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตต่อพื้นที่ให้สูงขึ้นและพัฒนาระบบชลประทาน การใช้เครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต รวมถึงการสนับสนุนการแปรรูปข้าวให้มีความหลากหลายเพื่อลดต้นทุนการผลิตสู่การเชื่อมโยงการตลาดในระบบการขนส่งที่มีมาตรฐาน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาคุณค่าข้าวสู่ผู้บริโภคและการส่งออกในการแข่งขันทางการตลาดข้าว (อุทัยชนก จริ่งจิตร, 2555)

2. การพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าข้าวเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภค

2.1 การลดต้นทุนการผลิตและการเพิ่มผลผลิต ที่คำนึงถึงความปลอดภัยของชุมชนและสิ่งแวดล้อมสู่ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสู่ผู้บริโภค โดยไม่ใช้สารเคมีในการผลิตข้าว สอดคล้องกับจากนาข้าวเคมีสู่นาข้าวอินทรีย์วิถีพอเพียง : การถอดบทเรียนจากแหล่งปลูกข้าวสังข์หยดดั้งเดิมในจังหวัดพัทลุง ที่ปฐวิชญ์ พิตยาภินันท์ ได้กล่าวไว้ว่า จากปัญหาความเสื่อมโทรมของสภาพหน้าดินในการเพาะปลูก ปัญหาหนี้สินจากการผลิตข้าว และต้นทุนในการผลิตข้าวที่สูงส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนการผลิตข้าวแบบเคมีมาเป็นการผลิตข้าวแบบอินทรีย์ โดยการจัดการระบบการผลิตข้าวเพื่อการบริโภคเป็นหลักในการผลิต มีการจดบันทึกทุกรายละเอียดของขั้นตอนในการผลิตเพื่อคำนวณต้นทุนในการผลิตมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการผลิตแบบเคมีกับการผลิตแบบอินทรีย์ และการใช้การจัดการสภาพหน้าดินโดยไม่ใช้สารเคมีในการบำรุงและกำจัดศัตรูพืชในกระบวนการผลิตข้าว (ปฐวิชญ์ พิตยาภินันท์, 2018)



2.2 การแปรรูปเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าว โดยการใช้ห่วงโซ่คุณค่ามาพัฒนากระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการเน้นการพัฒนาตั้งแต่กระบวนการผลิตและการแปรรูปข้าวที่สร้างกิจกรรมภายในห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่กระบวนการลดต้นทุนการผลิต การแปรรูปสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และการพัฒนาระบบตลาดเพื่อการจัดการความได้เปรียบทางการตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกับการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของการปลูกข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในจังหวัดสุรินทร์ ที่บุรินทร์ ชูสุวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า การผลิตข้าวของเกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวจังหวัดสุรินทร์มีปัญหาในกระบวนการผลิตในขั้นตอนต่าง ๆ ภายในห่วงโซ่คุณค่าทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการระบบการผลิตได้ดี ด้านการควบคุมดูแลระบบเงินทุนการผลิต การจัดบันทึกจัดทำบัญชีรายปี การเปลี่ยนคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก การสร้างบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ การเกษตรผสมผสานกับการปลูกพืชหมุนเวียนและการเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่ทำการเกษตร ขาดทักษะและการพัฒนาฝีมือในการผลิตและการแปรรูป แต่มีการจัดการระบบการซื้อขายได้ดี รวมถึงการสร้างมูลค่าให้แก่ข้าวด้วยการผลิตข้าวแบบอินทรีย์ปลอดสารพิษ การนำเข้าปัจจัยการผลิต การนำผลผลิตข้าวออกจำหน่าย การจัดการโครงสร้างองค์กรชาวนาพัฒนาเทคนิคในการผลิตข้าว (บุรินทร์ ชูสุวรรณ, 2556)

2.3 การส่งเสริมด้านการตลาด โดยการพัฒนากระบวนการผลิตและการแปรรูปที่มีศักยภาพในการแข่งขันทางการตลาดสูง โดยการสร้างวิธีการแปรรูปที่ทันสมัยเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบบรรจุภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าผลผลิตข้าวสารสู่ตลาดผู้บริโภคแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ กรณีศึกษา กลุ่มข้าวชาวนาตะปอนใหญ่ ตำบลตะปอน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ที่เกสวดี เชี่ยวชาญ ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบบรรจุภัณฑ์เป็นช่องทางในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่กลุ่มผู้ผลิตเน้นกรรมวิธีในการแปรรูปที่ปลอดภัย รวมถึงพัฒนาช่องทางในการตลาดที่สร้างผลิตภัณฑ์เป็นของกลุ่มตนเอง ด้วยการออกแบบตราสัญลักษณ์สินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ สร้างความเชื่อมั่นแก่กลุ่มผู้บริโภคที่ตัดสินใจเลือกซื้อในตลาดด้วยการวิเคราะห์ตลาดและสร้างแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าให้เป็นที่ต้องการของตลาดด้วยสินค้าที่ปลอดสารพิษตามมาตรฐานสินค้าการเกษตรที่มีคุณภาพในการผลิตและการแปรรูปสู่การคัดสรรออกมาเป็นผลิตภัณฑ์สินค้าข้าวที่ดีสู่กลุ่มผู้บริโภค (เกสวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา “รูปแบบการสร้างวิธีการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ได้ข้อค้นพบจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภค ตั้งแต่กระบวนการผลิตข้าว กระบวนการแปรรูปข้าว รวมถึงกระบวนการตลาดข้าวว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภคจำเป็นต้องมีการวางแผนการผลิต มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในขั้นตอนการผลิต โดยการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับกลุ่มเกษตรกรชาวนาผู้ผลิต



ข้าวเพื่อการลดต้นทุนในการผลิตรวมถึงการเพิ่มมาตรฐานคุณภาพการผลิตแบบอินทรีย์ เพื่อการพัฒนาการแปรรูปและการตลาดข้าวให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มผู้บริโภค และส่งเสริมให้เกษตรกรชาวนาผู้ผลิตข้าวทำการเกษตรแบบอินทรีย์ รวมถึงการผลิตข้าวในพื้นที่เหมาะสมทางภูมิศาสตร์ในการผลิตข้าวเฉพาะท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ควรมีการส่งเสริมพื้นที่การผลิตแบบระบบนาแปลงใหญ่ด้วยการปลูกข้าวคุณภาพดี การพัฒนากระบวนการแปรรูปข้าว ด้วยการแปรรูปผลิตภัณฑ์ข้าวสำหรับตลาดเฉพาะที่มีมูลค่าสูง มีเอกลักษณ์เฉพาะตนในแต่ละท้องถิ่น โดยข้าวอินทรีย์ที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูง มีมาตรฐานการผลิตที่ได้มาตรฐานมาทำการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์สินค้า เน้นการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างคุณค่าข้าวด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีตราสัญลักษณ์โดดเด่น การพัฒนากระบวนการตลาดข้าว ด้วยการพัฒนาช่องทางในการจำหน่ายเพิ่มมากขึ้นโดยใช้สื่อออนไลน์ต่าง ๆ สู่ตลาดข้าวพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 กระบวนการสร้างวิธีการพัฒนาการผลิตข้าวสู่ผู้บริโภค



สรุป/ข้อเสนอแนะ

1) การสร้างวิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าวสู่ผู้บริโภค มีวิธีการผลิตข้าวที่มีการผลิตข้าวแบบอินทรีย์และการคัดเลือกพันธุ์ข้าวเฉพาะท้องถิ่นที่ดีมาใช้ในการผลิต วิธีการแปรรูปข้าว มีกระบวนการเพิ่มคุณสมบัติให้แก่ข้าวและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าวบรรจุถุง วิธีการตลาดข้าวมีการวางแผนการส่งเสริมการขายและการโฆษณาประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มผู้บริโภค 2) การพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าข้าวเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ตลาดผู้บริโภค มีกิจกรรมภายในห่วงโซ่คุณค่า คือ มีการลดต้นทุนและการเพิ่มผลผลิตเพื่อสร้างคุณค่าให้ได้ตามมาตรฐานสากล มีการแปรรูปเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ข้าวด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสร้างมาตรฐานการแปรรูปให้ได้ตามระบบ HACCP มีการส่งเสริมด้านการตลาดและการพัฒนาระบบขนส่งสู่ตลาดผู้บริโภคข้าว ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาดโลกและการจัดกิจกรรมโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มผู้บริโภค และมีการสนับสนุนทางด้านนโยบายจากทางภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยการสร้างเครือข่ายพัฒนาตลาดออนไลน์ผลิตภัณฑ์ข้าวในตลาด E - Commerce รวมถึงการใช้นโยบายการตลาดนำการผลิตเพื่อความสะดวกของการผลิตให้เหมาะสมต่อความต้องการของตลาด ข้อเสนอแนะ ภาครัฐควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายในการสร้างความมั่นคงให้แก่เกษตรกรผู้ผลิตข้าวให้มีการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตั้งแต่กระบวนการลดต้นทุนในการผลิต การเพิ่มผลผลิตต่อไร่ให้มีคุณภาพปลอดภัยและควรสนับสนุนนโยบายในการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ข้าวให้แก่ผู้ประกอบการด้านการแปรรูปข้าวด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์เพื่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ได้คุณภาพและมีการรับรองจากหน่วยงานภาครัฐอันเป็นการยกระดับผลิตภัณฑ์ข้าวสู่ความเป็นสากล รวมถึงมีการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์สินค้าและการบริการอย่างทั่วถึงในระดับสถานประกอบการแปรรูปผลิตภัณฑ์ข้าวเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ในตลาดต่างประเทศได้

เอกสารอ้างอิง

- เกษม ไสโย. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อรรถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
เกสวดี เชี่ยวชาญ. (2557). การพัฒนารูปแบบบรรจุภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าผลผลิตข้าวสารสู่ตลาดผู้บริโภคแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ กรณีศึกษา กลุ่มข้าวชาวนาตะปอนใหญ่ ตำบลตะปอน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการงานวิศวกรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
ชลิตา บัณฑุวงศ์. (2556). ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง. ใน พจนก กาญจนจันทร์ (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติ.



- ไชยศิริ ลีศิริกุล. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
- บรรจง แสนยะมูล. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
- บุญทวี จันทร์กลัป. (2550). การวิเคราะห์โซ่คุณค่าของข้าวในพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรินทร์ ชูสุวรรณ. (2556). การวิเคราะห์โซ่คุณค่าของการปลูกข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในจังหวัดสุรินทร์ ปีการเพาะปลูก 2553/2554. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์เกษตร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพาด แก้วจันทร์. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
- ประหยัด จำเริญเจือ. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
- ปฐวิษญ์ พัทธานันท์. (2018). จากนาข้าวเคมีสู่นาข้าวอินทรีย์วิถีพอเพียง : การถอดบทเรียนจากแหล่งปลูกข้าวสังข์หยดดั้งเดิมในจังหวัดพัทลุง. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 11(4), 64–74.
- พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฤทัยชนก จริจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf>
- ลัดดา วิริยางกูร. (2557). การบริหารจัดการสินค้าข้าวต่อความมั่นคง ด้านอาหารของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- วรัญญา ทิพย์มณฑา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อข้าวสารกล้องบรรจุถุงของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศักดิ์นรินทร์ แก่นกล้า. (2559). ห่วงโซ่คุณค่าของผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศิริเชษฐ์ สังขะมาน. (2559). การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์แปรรูปข้าว : กรณีศึกษาจังหวัดยโสธร. ใน รายงานการวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ศุภชัย หล่อโลหการ และคณะ. (2553). การจัดการนวัตกรรมการสำหรับผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2560). บทบาทของกองทัพไทยในการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล: กรณีศึกษาการแก้ปัญหาข้าวและชาวนาอย่างยั่งยืน. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.sscthailand.org/uploads_ssc/research_20180824153507796732124.pdf
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ. (2560). แนวทางการปฏิรูปข้าวอย่างเป็นระบบ. ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (ครั้งที่ 14/2560). เรียกใช้เมื่อ 30 กรกฎาคม 2563 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usergroup_disaster/6-21.pdf
- สมสี พลนิช. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อรรถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
- สว่าง นราพงษ์. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อรรถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
- สมุณฑา เหล่าชัย. (2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อรรถาพร, ผู้สัมภาษณ์)
- อรรถพร ปัญญาโฉม. (2555). โครงการจัดระบบการปลูกข้าว. ในรายงานการวิจัย. ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา สำนักชลประทานที่ 10. เรียกใช้เมื่อ 30 กรกฎาคม 2563 จาก <http://kmcenter.rid.go.th/kmc10/data/Stratregic/rice.pdf>
- อลิสสา เลิศเดชเดชา. (2560). การพัฒนาชาวนาไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 . ใน รายงานการวิจัย. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา*

THE DEVELOPMENT OF PRODUCTS MODEL FOR PRESERVATION OF 5 KINDS OF MEDICINE ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

ตวงเพชร สมศรี

Toungetch Somsri

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: patchlada_@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 8 รูป/คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มนักวิชาการด้านโภชนาการ 2) กลุ่มพระวิปัสสนาจารย์ และ 3) กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจ และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในกระบวนการทดลองผลิตเพื่อการวิจัย นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา ได้นวัตกรรมใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์น้ำผึ้งสกัดในแคปซูลนิ่ม 2) ผลิตภัณฑ์เนยชั้นสกัดอัดเม็ดบรรจุห่อรูปทรงสี่เหลี่ยม 3) ผลิตภัณฑ์เนยใสสกัดอัดแท่งบรรจุห่อรูปทรงยาวรี 4) ผลิตภัณฑ์น้ำมันงาสกัดในแคปซูลนิ่ม และ 5) ผลิตภัณฑ์น้ำอ้อยบริสุทธิ์อัดเม็ดรูปทรงกลมพิมพ์ลาย ที่มีความโดดเด่น ทันสมัย ถูกหลักอนามัย มีการควบคุมความหวานของน้ำผึ้ง น้ำอ้อย ควบคุมปริมาณเนยชั้น เนยใส และน้ำมันงาต่อหน่วยบริโภคตามหลักโภชนาการที่จำเป็นต่อร่างกาย มีสรรพคุณ บำรุงสุขภาพ ป้องกันการขาดสารอาหาร ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการเก็บรักษาเภสัช 5 ด้วยกระบวนการผลิตทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามหลักการทางโภชนาการอาหารและยาให้สอดคล้องตามหลักพระพุทธศาสนาที่แตกต่างจากเดิมและมีคุณภาพดี มีความเหมาะสมกับความต้องการต่อหน่วยการบริโภค ได้ภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ที่มีความทันสมัย น่าสนใจสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริโภคเป็นเภสัชเพื่อบำบัดรักษาสำหรับพระสงฆ์ สามเณร แม่ชี ผู้ปฏิบัติธรรมถือศีล 8 ศีล 10 และบุคคลทั่วไป สามารถนำผลิตภัณฑ์เผยแพร่ออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนา, รูปแบบผลิตภัณฑ์, การเก็บรักษา, เภสัช 5, หลักพระพุทธศาสนา

* Received 15 November 2020; Revised 19 January 2021; Accepted 19 January 2021



Abstract

The Objectives of this research article were to create innovation of product design development to preserve 5 kinds of medicines according to Buddhist Principles. A sample group was 8 months/ persons. The sample group was divided into 3 subgroups. There was 1) an academic group of nutrition 2) the Vipassana Chan group and 3) a group of business entrepreneur. The data of participatory observation with an experimental production process for the research were analyzed, synthesized and summarized. The results of the research showed that the product design development to preserve 5 kinds of medicine according to Buddhist Principles got new innovations of 5 product forms including 1) honey products extracted in soft capsules 2) condensed, extracted pellets, packaged butter products in square shape 3) ghee products with extraction packaged in an elliptical wrapped shape 4) sesame oil extracted in soft capsules and 5) pellets of pure sugar cane juice product packed by round printed shape including outstanding, modern and hygienic. The sweetness of honey was controlled. The sugar cane juice controlled the amount of condensed butter, ghee and sesame oil per serving according to the principles of essential nutrition to a body. It had health nourishing properties and prevented nutritional deficiencies. Benefits from this research were the development of the storage forms for the 5 kinds of medicines used scientific and technological production process. The medicines were followed principles of nutrition, food and medicine in accordance with difference from original Buddhism principles and of good quality. It was suitable for the needs per consumption. The image of the product was modern, and interesting. It could be used for consumption as medicines or treatment for monks, novices, nuns, dharma practitioners, 8 and 10 precepts, and the general public. The product design development to preserve 5 kinds of medicine was able to bring to the commercial market in a concrete way.

Keywords: The Development, Products Design, Preservation, 5 Kinds of Medicine, Buddhist Principles



บทนำ

หลายคนมักคิดว่า ภิกษุจะฉันได้แค่ก่อนเวลาเพล (ก่อนเที่ยงวัน) แต่จริง ๆ แล้ว ในพระวินัยปิฎก หมวด มหาวรรค บทที่ 6 เกสัชขันธ์กะ (ว่าด้วยเรื่องยาตลอดจนเรื่องกับปิยะ อักปิยะ และกาลิกทั้ง 4) กล่าวไว้ว่า กาลิก เนื่องด้วยกาล, ขึ้นกับกาล, ของอันจะกลืนกินให้ ล่วงล้าค่อเข้าไปซึ่งพระวินัยบัญญัติให้ภิกษุรับเก็บไว้และฉันได้ภายในเวลาที่กำหนด จำแนกเป็น 4 อย่าง คือ 1) ยาวกาลิก รับประเคนไว้ และ ฉันได้ชั่วเวลาเข้าถึงเที่ยงของวันนั้นเช่น ข้าว ปลา เนื้อ ผัก ผลไม้ ขนมต่าง ๆ 2) ยามกาลิก รับประเคนไว้ และฉันได้ชั่ววันหนึ่งกับคืนหนึ่ง คือ ก่อนอรุณของวันใหม่ ได้แก่ ปานะ คือ น้ำคั้นผลไม้ที่ทรงอนุญาต 3) สัตตาทกาลิก รับประเคนไว้และฉันได้ภายในเวลา 7 วัน ได้แก่ เกสัชทั้งห้า คือ เนยใส เนยข้น น้ำมัน น้ำผึ้ง น้ำอ้อย 4) ยาวชีวิก รับประเคนแล้ว ฉันได้ตลอดไปไม่จำกัดเวลา ได้แก่ของที่ใช้ปรุงเป็นยา นอกจาก กาลิก 3 ข้อต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2555)

เนื่องด้วยพระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด จึงเป็นที่ทราบ อยู่แล้วว่าพระสงฆ์มีฐานะความเป็นอยู่ที่แตกต่างไปจากพุทธศาสนิกชนทั่วไป ทั้งนี้ ในการ กำหนดนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน ถือเป็นนโยบายที่แสดงให้เห็นถึง ความมุ่งมั่น และความต้องการของภาครัฐในการที่จะพยายามปรับปรุงโครงสร้างระบบ เศรษฐกิจให้นำไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (พระราชมารยา, 2562) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิด แรงบันดาลใจว่าเมื่อสามารถดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตามที่ได้ กล่าวไปแล้วนั้น จะสามารถสร้างศรัทธาในการสืบทอดพระพุทธศาสนาให้มั่นคงอย่างยั่งยืน ด้วยการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นแก่วงการพระพุทธศาสนาอย่างเป็นรูปธรรมได้

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้เคยการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบ ผลิตรภัณฑ์การเก็บรักษาน้ำผึ้งและเนยชั้นตามหลักพระพุทธศาสนา (ดวงเพชร สมศรี, 2559) ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ซึ่งถือเป็นโอกาสแห่งการต่อยอดการเรียนรู้เพื่อการ พัฒนารูปแบบของผลิตรภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์มาบูรณาการให้ สอดคล้องกับหลักทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในคัมภีร์ตามพุทธบัญญัติพระวินัยปิฎก ว่าด้วย พระพุทธรูปทรงอนุญาตเกสัช 5 อย่าง ไว้สำหรับการบำบัดบรรเทาอาการอาพาธของพระสงฆ์ ให้สามารถฉันเกสัชได้ทั้งในกาลและในเวลาวิกาล นับได้ว่าเป็นการสร้างนวัตกรรมการคิดนอก กรอบที่เกิดขึ้นใหม่แก่วงการพระพุทธศาสนา อันจะทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความ น่าสนใจมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะเป็นความคิดนอกกรอบ แต่ก็ต้องรักษาพระธรรม วินัยอันเป็นศาสนาของพระพุทธศาสนาเอาไว้อย่างมั่นคง จากแนวคิดของพระพรหมบัณฑิต ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรพระพุทธศาสนาเพื่อนำพาสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืนในการมี แนวความคิดนอกกรอบนั้น ต้องไม่นอกพระธรรมวินัยที่เป็นการพัฒนาตนให้เกิดความรู้ ความชำนาญ เชี่ยวชาญหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ได้ อย่างลงตัวและน่าสนใจ



ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา โดยศึกษาวิจัยเชิงนวัตกรรมด้วยการใช้เทคโนโลยีการออกแบบและการผลิตผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานตามหลักโภชนาการอย่างถูกต้องและมีเอกลักษณ์ที่ทันสมัยตามหลักพระธรรมวินัยบัญญัติว่าด้วยการรับประเคน การฉัน และการเก็บรักษาเภสัชตามหลักพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานถูกต้องตามหลักโภชนาการ อันจะเป็นปัจจัยเกื้อกูล อำนวยความสะดวกต่อพระสงฆ์ ได้ใช้ประโยชน์เป็นเภสัชเพื่อการบำรุงสุขภาพและการบำบัดบรรเทาอาการอาพาธได้โดยไม่อาบัติ นอกจากนี้ยังสามารถนำแนวคิดที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ผู้ประกอบการเชิงพาณิชย์เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของผู้บริโภคต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาภาคเอกสารและภาคสนาม มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาประเด็นและปัญหาการวิจัย เพื่อให้ได้หัวข้องานวิจัยที่ต้องการศึกษาและประเด็นสำคัญที่ต้องการศึกษาตามกรอบการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

ขั้นที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ในการเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อนำไปพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย เพื่อใช้ในการกำหนดขอบเขตงานวิจัยและปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

ขั้นที่ 4 ออกแบบการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการณ์และสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์พัฒนาแบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญมีวิธีการดังนี้ 1) เลือกจากผู้เชี่ยวชาญทางโภชนาการ 2) เลือกจากกลุ่มพระวิปัสสนาจารย์ ผู้ที่มีประสบการณ์เคยรับประเคนยา และมีเภสัชครอบครองไว้ 3) เลือกจากกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม SMEs ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi



Structure Interview) ในการเก็บข้อมูลจากผู้ร่วมวิจัยที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเกสร 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์ผลและประมวลผล โดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย หลักการสร้างนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเกสร 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา ได้ดังนี้

1. ผลิตภัณฑ์น้ำผึ้งสกัดในแคปซูล

1.1 เลือกใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เป็นน้ำหวานที่แมลงผึ้งผลิตจากเกสรดอกไม้ที่เก็บสะสมไว้

1.2 นำเข้าสู่กระบวนการทดลองผลิตโดยใช้เทคโนโลยีการผลิต สกัดความหวานของน้ำตาลในน้ำผึ้งออก 30%

1.3 นำน้ำผึ้งที่ผ่านการสกัดความหวานของน้ำตาลออกแล้ว มาบรรจุในแคปซูลนี้

1.4 นำน้ำผึ้งสกัดในแคปซูลนี้มาบรรจุในขวดสีชาทึบแสงปิดสนิทที่ออกแบบป้องกันความชื้นและสารปนเปื้อน

1.5 ผ่านการฆ่าเชื้อ และตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนแล้ว

1.6 ปิดฉลากข้างขวด ระบุวัน/เดือน/ปีที่ผลิต, วันหมดอายุ, สรรพคุณ, วิธีใช้, คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ผลิตภัณฑ์น้ำผึ้งสกัดในแคปซูล

คุณค่าทางโภชนาการหนึ่งหน่วยบริโภค 1.5 g	
พลังงาน	304 kcal
ฟรุกโทส	38.2%
กลูโคส	31.3%
มอลโทส	7.1%
ซูโครส	1.3%
น้ำ	17.2%
น้ำตาลที่สูงกว่า	1.5%
เกลือ	0.2%
อื่น ๆ /ไม่กำหนด	3.2%



จากตารางที่ 1 อธิบายได้ว่า น้ำผึ้งสกัดในแคปซูล มีส่วนผสมของสารประกอบอื่น ๆ เจือปนอยู่คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 1.5 กรัม ให้พลังงาน 304 กิโลแคลอรี มีสารประกอบหลายชนิดในปริมาณเล็กน้อย ซึ่งคาดกันว่าทำหน้าที่เป็นสารต้านอนุมูลอิสระ พลังงาน 304 kcal ฟรุทโทส 38.2% กลูโคส 31.3% มอลโทส 7.1% ซูโครส 1.3% น้ำ 17.2% น้ำตาลที่สูงกว่า 1.5% เกลือ 0.2% และอื่น ๆ /ไม่กำหนด 3.2% รวมถึงโครซีน ฟิโนแบคทีซิน วิตามินซี คาตาเลส และฟิโนแซมบริน องค์ประกอบที่เจาะจงของน้ำผึ้งแต่ละกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับดอกไม้ที่ผึ้งใช้ผลิตน้ำผึ้ง ทั้งนี้มีค่าดัชนีน้ำตาลอยู่ระหว่าง 31 ถึง 78 แล้วแต่ชนิด น้ำผึ้งมีความหนาแน่นราว 1.36 กิโลกรัมต่อลิตร (หนาแน่นกว่าน้ำราว 36%) สารทำให้เกิดเจล (เจลาติน ชนิดรับประทานได้) น้ำผึ้งสกัดมีผิวสัมผัสเป็นของเหลวเหนียวข้นสีน้ำตาลอ่อน มีกลิ่นน้ำผึ้งเล็กน้อย รสหวานจัด มีลักษณะคงรูปไม่คืนตัว เมื่อบรรจุในแคปซูลชนิดนี้ม จะมีความยืดหยุ่นเก็บรักษาไว้ได้นาน มีสรรพคุณ: บำรุงสุขภาพ, ป้องกันการขาดสารอาหาร

2. ผลิตภัณฑ์เนยชั้นสกัดบรรจุห่อ

2.1 เลือกใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เป็นน้ำมันวัวแท้

2.2 นำเข้าสู่กระบวนการทดลองผลิตโดยใช้เทคโนโลยีการผลิต ทำให้เกิดการแข็งตัวจับเป็นก้อน

2.3 นำมาตัดเป็นชิ้นสี่เหลี่ยมมาบรรจุห่อกระดาษพิมพ์ลาย มีสลักให้ดึงเพื่อสะดวกในการแกะออก

2.4 นำเนยชั้นสกัดบรรจุใส่กล่องปิดสนิทที่ออกแบบป้องกันความชื้นและสิ่งปนเปื้อน

2.5 ผ่านการฆ่าเชื้อ และตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนแล้ว

2.6 ปิดฉลากข้างกล่อง ระบุวัน/เดือน/ปีที่ผลิตและวันหมดอายุ, สรรพคุณ, วิธีใช้, คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภคผลิตภัณฑ์เนยชั้นสกัดบรรจุห่อสูตรเนยวัวแท้

คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 21g	
พลังงานทั้งหมด	70 kcal
พลังงานจากไขมัน	45% ของปริมาณที่แนะนำต่อวัน
ไขมันทั้งหมด 5g	8%
ไขมันอิ่มตัว _g	0%

จากตารางที่ 2 อธิบายได้ว่า เนยชั้นสกัดบรรจุห่อ มีส่วนผสมของสารประกอบอื่น ๆ เจือปนอยู่เล็กน้อย มีคุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 21 กรัม ให้พลังงานทั้งหมด 70 กิโลแคลอรี มีพลังงานจากไขมัน 45% ของปริมาณที่แนะนำต่อวัน มีไขมันทั้งหมด 5 กรัม 8% ไขมันอิ่มตัว 0% เนยชั้นสกัดมีเนื้อสัมผัสเรียบเนียนนุ่ม มีความยืดหยุ่นปานกลาง มีกลิ่นเนย



เล็กน้อย รสเค็ม มันเล็กน้อย มีสีเหลืองอ่อน มีความชื้นต่ำ มีลักษณะคงรูปไม่คืนตัว เมื่อบรรจุในห่อกระดาษทึบแสง จะเก็บได้ในอุณหภูมิปกติ เก็บรักษาไว้ได้นาน มีสรรพคุณ: บำรุงสุขภาพ, ป้องกันการขาดสารอาหาร

3. ผลิตภัณฑ์เนยใสสกัดบรรจุห่อ

3.1 เลือกใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เป็นน้ำมันวัวแท้ที่ลอยตัวอยู่ชั้นบน

3.2 นำเข้าสู่กระบวนการทดลองผลิตโดยใช้เทคโนโลยีการผลิต ทำให้เกิดการแข็งตัวจับเป็นก้อน

3.3 นำมาตัดเป็นแท่งสี่เหลี่ยมยาว บรรจุห่อพลาสติกแข็งใส มีรอยบุ เพื่อสะดวกในการแกะออก

3.4 นำเนยใสสกัดบรรจุใส่กล่องปิดสนิทที่ออกแบบป้องกันความชื้นและป้องกันสิ่งปนเปื้อน

3.5 ผ่านการฆ่าเชื้อ และตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนแล้ว

3.6 ปิดฉลากข้างกล่อง ระบุวัน/เดือน/ปีที่ผลิตและวันหมดอายุ, สรรพคุณ, วิธีใช้, คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภคผลิตภัณฑ์เนยใสสกัดบรรจุห่อสูตรเนยวัวแท้

คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 21g	
พลังงานทั้งหมด	70 kcal
พลังงานจากไขมัน	45% ของปริมาณที่แนะนำต่อวัน
ไขมันทั้งหมด 5g	8%
ไขมันอิ่มตัว_g	0%
ไขมันไม่อิ่มตัวเชิงซ้อน_g	ไขมันไม่อิ่มตัวเชิงซ้อน_g
ไขมันทราน Fat 0g	0 g
คอเลสเตอรอล_mg	0%
โพแทสเซียม_mg	0%
คาร์โบไฮเดรตทั้งหมด 1g	0%
ใยอาหาร_g	0%
น้ำตาล_g	0%
โปรตีน 4g	8%
แคลเซียม	10%

จากตารางที่ 3 อธิบายได้ว่า เนยใสสกัดบรรจุห่อ มีส่วนผสมของสารประกอบอื่น ๆ เจือปนอยู่เล็กน้อย มีคุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 21 กรัม ให้พลังงานทั้งหมด 70 กิโลแคลอรี มีพลังงานจากไขมัน 45% ของปริมาณที่แนะนำต่อวัน มีไขมันทั้งหมด 5 กรัม 8% ไขมันอิ่มตัว 0% ไขมันทราน คอเลสเตอรอล โพแทสเซียม คาร์โบไฮเดรต ใยอาหาร



น้ำตาล 0% โปรตีน 4 กรัม 8% แคลเซียม 10% ทั้งนี้ ร้อยละของปริมาณสารอาหารแนะนำให้บริโภคต่อวันสำหรับคนไทยอายุตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป โดยคิดจากความต้องการพลังงานวันละ 2,000 กิโลแคลอรี เนยใสสกัดมีเนื้อผิวสัมผัสเรียบเนียนนุ่ม มีความยืดหยุ่นกว่าเนยข้น มีรสจืดมันเล็กน้อย มีกลิ่นเนยไม่แรง มีสีขาวครีมอ่อน มีความชื้นต่ำ มีลักษณะคงรูปไม่คืนตัว เมื่อบรรจุในวัสดุพลาสติกแข็งโปร่งแสง จะเก็บได้ในอุณหภูมิปกติ เก็บรักษาไว้ได้นาน มีสรรพคุณ: บำรุงสุขภาพ, ป้องกันการขาดสารอาหาร

4. ผลลัพธ์น้ำมันสกัดในแคปซูล

4.1 เลือกใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เป็นน้ำมันที่สกัดจากเมล็ดงา

4.2 นำเข้าสู่กระบวนการทดลองผลิตโดยใช้เทคโนโลยีการผลิต สกัดน้ำมันออกจากเมล็ดงาบริสุทธิ์

4.3 นำน้ำมันที่สกัดได้ มาบรรจุในแคปซูลนิ่ม

4.4 นำน้ำมันสกัดในแคปซูลนิ่มบรรจุในขวดสีขาทึบแสงปิดสนิทที่ออกแบบป้องกันความชื้นและสิ่งปนเปื้อน

4.5 ผ่านการฆ่าเชื้อ และตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนแล้ว

4.6 ปิดฉลากข้างขวด ระบุวัน/เดือน/ปีที่ผลิตและวันหมดอายุ, สรรพคุณ, วิธีใช้, คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภคผลิตภัณฑ์น้ำมันงาสกัดในแคปซูลนิ่ม

คุณค่าทางโภชนาการของน้ำมันงาต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 1.5 g	
พลังงานทั้งหมด	88 kcal
ไขมันทั้งหมด	45-47%
โปรตีน	16-33%
คาร์โบไฮเดรต	18-20%
กรดไขมันไม่อิ่มตัว	กรดลิโนเลอิก แมกนีเซียม ทองแดง สังกะสี ลิกแนน เหล็ก แคลเซียม ฟอสฟอรัส โพแทสเซียม วิตามินอี เซซามิน เซซาโมลิน ออกซาเลต

จากตารางที่ 4 อธิบายได้ว่า น้ำมันงาสกัดในแคปซูล มีส่วนผสมของสารประกอบอื่น ๆ เจือปนอยู่เล็กน้อย มีคุณค่าทางโภชนาการต่อหน่วยบริโภค 1.5 กรัม ให้พลังงานทั้งหมด 88 กิโลแคลอรี มีไขมันทั้งหมด 45 - 47% โปรตีน 16 - 33% คาร์โบไฮเดรต 18 - 20% กรดไขมันไม่อิ่มตัว ได้แก่ กรดลิโนเลอิก แมกนีเซียม ทองแดง สังกะสี ลิกแนน เหล็ก แคลเซียม ฟอสฟอรัส โพแทสเซียม วิตามินอี เซซามิน เซซาโมลิน ออกซาเลต น้ำมันงาสกัดมีรูปแบบบรรจุอยู่ในแคปซูลใส เป็นรูปแบบที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลายในผลิตภัณฑ์เสริมอาหารมีความง่ายต่อการกลืน สามารถแตกตัวอย่างรวดเร็ว ทนต่อความร้อนและอุณหภูมิปกติ น้ำมันงาสกัด



ในแคปซูลมีเนื้อผิวสัมผัสเป็นของเหลวใส สีขาว มีความหนืดเล็กน้อย รสจืด มัน กลิ่นไม่แรง มีความชื้นต่ำ มีลักษณะคงรูปไม่คืนตัว เมื่อบรรจุในแคปซูลนี้จะมีขนาดพอดีกับแคปซูลได้ นาน มีสรรพคุณ: บำรุงสุขภาพ, ป้องกันการขาดสารอาหาร

5. ผลิตภัณฑ์น้ำอ้อยอัดเม็ด

5.1 เลือกใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เป็นน้ำหวานที่ได้จากลำต้นของต้นอ้อยสด

5.2 นำเข้าสู่กระบวนการทดลองผลิตโดยใช้เทคโนโลยีการผลิต ผ่านกระบวนการเคี้ยวจนแตกผลึกเป็นของแข็ง

5.3 นำมาอัดเม็ดด้วยแม่พิมพ์หลายต่าง ๆ

5.4 นำน้ำอ้อยอัดเม็ดมาบรรจุใส่กล่องปิดสนิทที่ออกแบบป้องกันความชื้น และป้องกันสิ่งปนเปื้อน

5.5 ผ่านการฆ่าเชื้อ และตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนแล้ว

5.6 ปิดฉลากข้างกล่อง ระบุวัน/เดือน/ปีที่ผลิตและวันหมดอายุ, สรรพคุณ, วิธีใช้, คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ผลิตภัณฑ์ น้ำอ้อยอัดเม็ดพิมพ์ลาย

คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 28.35 g	
พลังงาน	26.56 kcal
คาร์โบไฮเดรต	27.51 g
น้ำตาล	26.98 g
โปรตีน	0.27 g
ธาตุแคลเซียม	11.23 mg 1%
ธาตุเหล็ก	0.37 mg 3%
ธาตุโพแทสเซียม	41.96 mg 1%
ธาตุโซเดียม	17.01 g 1%

จากตารางที่ 5 อธิบายได้ว่า น้ำอ้อยอัดเม็ด มีส่วนผสมของสารประกอบอื่น ๆ เจือปนอยู่ มีคุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค 28.35 กรัม ให้พลังงาน 26.56 กิโลแคลอรี คาร์โบไฮเดรต 27.51 กรัม น้ำตาล 26.98 กรัม โปรตีน 0.27 กรัม ธาตุแคลเซียม 11.26 มิลลิกรัม 1% ธาตุเหล็ก 0.37 มิลลิกรัม 3% ธาตุโพแทสเซียม 41.96 มิลลิกรัม 1% น้ำอ้อยอัดเม็ด มีเนื้อผิวสัมผัสเรียบนุ่มปานกลาง มีสีน้ำตาลแก่ รสหวานกลมกล่อม มีกลิ่นหอมเหมือนน้ำตาลเคี้ยวอ่อน ๆ มีลักษณะคงรูปไม่คืนตัว เมื่อบรรจุในภาชนะปิดสนิท เก็บได้ในอุณหภูมิปกติ เก็บรักษาไว้ได้นาน มีสรรพคุณ: บำรุงสุขภาพ, ป้องกันการขาดสารอาหาร

จากการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภคทั้ง 5 ผลิตภัณฑ์นี้ พบว่าการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา มีความเหมาะสม



สามารถออกแบบการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์น้ำผึ้งสกัดในแคปซูลนํม เนยชั้นสกัดรูปทรงสี่เหลี่ยม เนยใสสกัดรูปทรงแบนเป็นแท่ง นํมนํงาสกัดในแคปซูลนํม และนํมอ้อยอัดเม็ดก่อนกลม พิมพ์ลาย โดยใช้กระบวนการผลิตทางเทคโนโลยีตามหลักการทางโภชนาการอาหารและยา มีคุณสมบัติในการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์อย่างดี มีความสะอาดป้องกันการปนเปื้อน มีความสะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมใหม่ ที่ผสมผสานกับทักษะทางเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับหลักทางพระพุทธศาสนา เพื่อทำให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับความต้องการต่อหน่วยการบริโภค ได้ภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ที่มีความทันสมัย น่าสนใจ สามารถพัฒนาเข้าสู่ระบบในเชิงพาณิชย์ได้

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิดผลิตภัณฑ์ พบว่าการสร้างแนวความคิดผลิตภัณฑ์เป็นขั้นตอนเริ่มต้นสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยอาศัยการเข้าถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์อย่างแท้จริง การค้นหาความต้องการของผู้บริโภคจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคต่าง ๆ การเลือกใช้เทคนิคใดนั้นขึ้นกับการพิจารณาความเหมาะสม เช่น วัตถุประสงค์ในการสำรวจ งบประมาณ ระยะเวลา และความรู้ความเข้าใจในเทคนิคของผู้ดำเนินงาน (วิชัย หลุณยธนาสน์, 2550) จะเห็นได้ว่า การพัฒนารูปแบบและผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา เป็นการสร้างนวัตกรรมที่พิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญทางพระธรรมวินัยที่พระสงฆ์ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนาที่เกิดจากความเลื่อมใสศรัทธาของชาวพุทธ ด้วยการนำองค์ความรู้จากหลายศาสตร์ ได้แก่ หลักการทางวิทยาศาสตร์ด้านโภชนาการ หลักพุทธศาสตร์ด้านการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด รวมถึงหลักการผลิตในเชิงพาณิชย์ จึงเป็นการสร้างนวัตกรรมที่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาในแง่ของการพัฒนารูปแบบเชิงนวัตกรรมทำให้เกิดการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ (ทวีศักดิ์ เตชะเกรียงไกร, 2562) ดังที่กล่าวไปแล้วว่าต้องอาศัยองค์ความรู้ที่หลากหลายนำมาผสมผสานผ่านกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดผู้เชี่ยวชาญทางโภชนาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถทำให้เกิดความปลอดภัยในการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ โดยใช้หลักด้านโภชนาการที่เหมาะสม (วิสิฐ จะวะสิต, 2562) โดยภาพรวมแล้วด้วยรูปแบบของผลิตภัณฑ์ มีความสอดคล้องกับการเก็บรักษาตามหลักการด้านโภชนาการ ซึ่งการเลือกใช้วัสดุที่นำมาเพื่อการเก็บรักษาที่เหมาะสม มีความทันสมัย ได้แก่ ผลิตภัณฑ์น้ำผึ้งสกัดในแคปซูลนํม ผลิตภัณฑ์เนยชั้นสกัดบรรจุห่อ ผลิตภัณฑ์เนยใสสกัดบรรจุห่อ มีผู้บริโภคร้อยละ 97 ยอมรับผลิตภัณฑ์เค็กเนยสดปราศจาก



กลูเตน (วีระพงศ์ วิรพรัตน์กฤษณ์ และวราภรณ์ วิทยาภรณ์, 2559) น้ำมันงาสกัดในแคปซูลน้ำมันและน้ำอ้อยอัดเม็ดพิมพ์ลายที่ผ่านกระบวนการเคี้ยวจนตกผลึก บรรจุภัณฑ์สามารถป้องกันความชื้นและสิ่งปนเปื้อนได้ดี มีคุณค่าทางอาหารและสรรพคุณทางยา โดยพระสงฆ์สามารถฉันเพื่อบำรุงสุขภาพและบรรเทาอาการอาหาร ในแต่ละครั้งต่อหนึ่งหน่วยบริโภคได้อย่างเหมาะสม (จิรวัดน์ ปรีตกรกุล, 2562)

นอกจากนี้ ผลลัพธ์เหล่านี้ 5 ที่ได้จากการวิจัย ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพระวิปัสสนาจารย์ ได้ให้ทัศนะไปในทิศทางเดียวกันว่ารูปแบบของผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 (พระครูปลัดเจริญ วฑฺฒโน, 2562) มีความสอดคล้องตามหลักเภสัช 5 ที่ปรากฏในพระธรรมวินัย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญตามข้อหลักเภสัช 5 ว่าด้วย การฉุน การใช้ การเก็บรักษาทำให้เกิดความเข้าใจในการนำไปใช้แต่ละครั้งอย่างถูกต้อง (พระมหาอุทัย พลเทโว, 2562) นอกจากนี้การพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนายังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย อาทิ การพกพาในการเดินทางไปต่าง ๆ เช่น การออกธุดงค์ หรือการปฏิบัติธรรมในสถานที่ปฏิบัติธรรม การปลีกวิเวก เป็นต้น โดยการพัฒนาให้มีรูปแบบที่สะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ถือได้ว่าเป็นการนำเภสัช 5 ที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ มาเสนอในรูปแบบนวัตกรรมทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับพระธรรมวินัยอย่างเป็นรูปธรรม (พระปลัดสมภาร สมภาโร, 2562)

การนำผลิตภัณฑ์เภสัช 5 ไปพัฒนาเป็นสินค้าออกสู่ตลาดได้นั้น สอดคล้องกับทัศนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) (สุรเดช เอกปัญญาสกุล, 2562) มีความเห็นว่าการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 มีการวางแผนความคิดอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน อาทิ การคำนึงถึงต้นทุนการผลิต สามารถนำสิ่งที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงขึ้นมาใหม่ได้อย่างลงตัว มีการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตตามมาตรฐานสากล และมีการตรวจสอบคุณภาพการผลิตให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ในเทคนิคที่สำคัญเป็นการกำหนดเป้าหมายทิศทางของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพโดยพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของผู้บริโภค (R&D Engineer, 2549) อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความน่าสนใจสามารถนำไปเผยแพร่ออกสู่ตลาดเพื่อเป็นสินค้าที่มีความสำคัญต่อพระสงฆ์ผู้ใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย (ชุดินันท์ สนั่นเสียง, 2562) เป็นการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ที่จับต้องได้ สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้นำไปถวายพระสงฆ์ ซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์ได้อย่างดี มีรูปแบบการจัดเก็บรักษาที่เหมาะสม แสดงให้เห็นถึงการพัฒนารูปแบบใหม่ที่ทันสมัย ถือว่าเป็นนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เป็นสิ่งใหม่ที่ใช้ประโยชน์ได้จริง และสามารถนำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่เชิงพาณิชย์เพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนาตามยุคสมัยได้อย่างเหมาะสม (สุรเดช เอกปัญญาสกุล, 2562)



องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 นวัตกรรมการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลิตภัณฑ์เภสัช 5 มีคุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยบริโภค ดังนี้ 1) น้ำผึ้งสกัดในแคปซูล 1.5 กรัม ให้พลังงาน 304 กิโลแคลอรี, 2) เนยข้นสกัดบรรจุห่อ 21 กรัม ให้พลังงาน 70 กิโลแคลอรี, 3) เนยใสสกัดบรรจุห่อ 21 กรัม ให้พลังงาน 70



กิโลแคลอรี, น้ำมันงาสกัดในแคปซูล 1.5 กรัม ให้พลังงาน 88 กิโลแคลอรี, และน้ำอ้อยอัดเม็ด 28.35 กรัม ให้พลังงาน 26.56 กิโลแคลอรี มีสรรพคุณ: บำรุงสุขภาพ, ป้องกันการขาดสารอาหาร ด้านกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ ได้แก่ กลุ่มพระสงฆ์ สามเณร แม่ชี อุบาสก อุบาสิกา ผู้ปฏิบัติธรรมถือศีล 8 ศีล 10, กลุ่มผู้ป่วยที่ควบคุมอาหาร/พระอาพาธ, กลุ่มผู้สูงอายุ, รวมถึงกลุ่มบุคคลทั่วไปทุกเพศทุกวัย ทั้งนี้ ในการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ทั้งชนิด เป็นการนำหลักธรรมคำสอนที่ปรากฏในพระไตรปิฎกออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ ให้สอดคล้องกับการเก็บรักษาตามหลักโภชนาการอย่างดี การเลือกใช้วัสดุในการเก็บรักษามีความเหมาะสม การออกแบบรูปแบบในการเก็บรักษาเภสัชทั้ง 5 ชนิด ที่มีรูปแบบที่แตกต่างกัน มีคุณค่าทางอาหารและสรรพคุณทางยาที่มีความเหมาะสมสำหรับการฉันของพระสงฆ์ที่มีอาการอาพาธ โดยเน้นให้เห็นถึงคุณค่าทางโภชนาการที่เพียงพอกับการนำไปใช้บริโภคในแต่ละครั้ง ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว โดยแสดงค่าพลังงาน/คุณค่าทางโภชนาการต่อหนึ่งหน่วยการบริโภค เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์มีคุณค่าและความสำคัญต่อพระสงฆ์ที่รับประเคนและสร้างความเชื่อมั่นต่อพุทธศาสนิกชนที่นำมาถวาย ถือเป็นผลิตภัณฑ์อีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถนำออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์เพื่อการสืบทอดหลักการทางพระพุทธศาสนาได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะ 1) ควรเน้นถึงรูปแบบในการเก็บรักษาที่สามารถทำขึ้นได้ง่าย การสร้างผลิตภัณฑ์ที่มาจากการเลือกใช้วัตถุดิบที่มีอยู่ในธรรมชาติที่มีสรรพคุณทางอาหารและยาเพื่อการพัฒนาต่อยอด 2) ควรจัดอบรม บรรยายให้ความรู้กับผู้สนใจศึกษาโดยเฉพาะ นักเรียน นักศึกษา นิสิต บุคคลทั่วไป พระสงฆ์ สามเณร แม่ชี อุบาสก อุบาสิกา ผู้ปฏิบัติธรรมถือศีล 8 ศีล 10 และบุคคลทั่วไปให้เข้าใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลายในวงกว้าง 3) ควรจัดตั้งหน่วยงานที่ส่งเสริมดูแลสุขภาพอนามัยเกี่ยวกับเภสัช 5 สำหรับพระสงฆ์ สามเณร แม่ชี อุบาสก อุบาสิกา ผู้ปฏิบัติธรรมถือศีล 8 ศีล 10 เพื่อการปฏิบัติตามพุทธบัญญัติพระวินัยอย่างถูกต้องเคร่งครัด

เอกสารอ้างอิง

- จิรวุฒน์ ปรีตกรกุล. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ชุตินันท์ สนั่นเสียง. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ดวงเพชร สมศรี. (2559). วิถีวัฒนธรรมการเอื้ออาทรของชาวพุทธในสังคมไทย. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ เตชะเกรียงไกร. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเภสัช 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)



- พระครูปลัดเจริญ วฑฒโน. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเกสร 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)
- พระปลัดสมภาร สมภาโร. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเกสร 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2555). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติธรรม.
- พระมหาอุทัย พลเทโว. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเกสร 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)
- พระราชมณี. (2562). แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา 2560–2564 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- วิชัย หุทัยธนาสันติ. (2550). หลักการพัฒนาผลิตภัณฑ์กับรีเวิร์สเอนจิเนียริง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิสิฐ จະวะสิต. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเกสร 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)
- วีระพงศ์ วิรุฬห์ธนภุชณ์ และวราภรณ์ วิทยาภรณ์. (2559). การศึกษาผลของชนิดเนยสดสวนดุสิตและปริมาณแซนแทนที่มีต่อคุณภาพของเค้กเนยสดปราศจากกลูเตนจากแป้งข้าวหอมมะลิ. ใน รายงานวิจัย. โรงเรียนการเรือนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สุรเดช เอกปัญญาสกุล. (2562). การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์การเก็บรักษาเกสร 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา. (ดวงเพชร สมศรี, ผู้สัมภาษณ์)
- R&D Engineer. (2549). R&D of Products เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.

รูปแบบการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
ของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรีโสมา จังหวัดสุรินทร์*

COMMUNICATION MODEL FOR TRANSFERRING LOCAL WISDOM
OF GOLD BROCADE TEXTILE CHAN SOMA GROUP
OF SURIN PROVINCE

ธมนพัชร ศรีชะพลกุลสิทธิ

Thamonphat Srisaphonphusitti

วิทยากร ท่อแก้ว

Wittayatorn Tokeaw

กมลรัฐ อินทรทัศน์

Kamolrat Intaratat

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

E-mail: kanokwan_joy7@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทการสื่อสาร กระบวนการสื่อสาร และแนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรีโสมา จังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจงจากปราชญ์ชาวบ้านกลุ่มจันทรีโสมาที่มีความรู้ ประสบการณ์ในการทอผ้าไหมยกทองไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่ ผู้ดูแลกลุ่ม เลขานุการกลุ่ม ผู้จัดการโรงทอ ช่างทอผ้า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน จำนวน 13 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบการสนทนากลุ่ม และแบบสังเกตการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสร้างข้อสรุป ผลการวิจัย พบว่า 1) บริบทการสื่อสาร ชุมชนมีความโดดเด่นในการทอผ้าไหม ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและทอผ้า สร้างรายได้จากการจำหน่ายผ้าไหม 2) กระบวนการสื่อสาร มีผู้ส่งสาร คือ ปราชญ์ชาวบ้านกลุ่มจันทรีโสมา นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อพื้นบ้าน ส่วนสาร คือ กระบวนการผลิต การสืบทอด การประยุกต์ ผ่านช่องทาง คือ สื่อบุคคล สื่อวัตถุที่เป็นผลิตภัณฑ์ สื่อเฉพาะกิจและสื่อกิจกรรมการปฏิบัติ มีกลุ่มผู้รับสาร คือ สมาชิกในครอบครัว สมาชิกในกลุ่ม นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน และประชาชนทั่วไป 3) แนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารมี 1 แนวทางที่ชัดเจน คือ การพัฒนาการสื่อสารใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการผลิตใช้สื่อบุคคลผ่านการสนทนา การสอน การอธิบาย การสาธิต การทดลองทำ ขั้นการสืบทอด เน้นใช้

* Received 24 July 2020; Revised 16 January 2021; Accepted 19 January 2021



สื่อบุคคล สื่อกิจกรรมการปฏิบัติ ใช้วิธีการผสมผสานระหว่างการสอนแบบบอกเล่า และการปฏิบัติจริง ส่วนขั้นการประยุกต์ เน้นการใช้สื่อวัตถุที่เป็นผลิตภัณฑ์ การร่วมประชุม เพื่อให้เกิดมูลค่า ส่วนวิธีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมใช้ในทุกขั้นตอน

คำสำคัญ: รูปแบบการสื่อสาร, กระบวนการสื่อสาร, ภูมิปัญญาท้องถิ่น, การถ่ายทอดภูมิปัญญา

Abstract

The objectives of this research article were to study the communication pattern of local wisdom transferring on traditional royal gold brocade Chansoma Silk Weaving group in Surin Province. Qualitative methods were applied by in-depth interview, focus group discussion and observation technique. The 13 key informants were purposely selected from folk philosophers who has been experienced in weaving silk with traditional royal gold brocade over 10 years, including group administrator, group secretary, weaving managers, weavers, scholars and folk media workers. Research instruments were in-depth interview guideline, focus group discussion forms and field-note for observation which analyzed by inductive conclusion. The results revealed that 1) regarding to communication context, the community is unique in silk weaving with majority occupations are agriculture and weaving. The community's incomes generated from selling silk which has been transferring a technique of folk weaving from generation to generation. 2) The communication process consists of the senders, namely, the villagers of the Chansoma Group, the scholars and the folk media practitioners, while the messages are the silk production process, the knowledge transferring, and the application through the channels including personal media, the product, special media and activities. The receivers include family members, academic group, folk media practitioners and general public. 3) The outstanding guideline for communication style development, namely 3 steps communication development. Firstly, the production stage by using human media through conversation, teaching, explaining, demonstrating and experimenting. Secondly, inheritance stage which focus on personal media, practice activities media by using a blended approach to oral teaching and practicality Lastly, application stage which emphasizes on the use of material products and brainstorming for the adaptation and value creation. Furthermore, the participatory communication must be used in every step.



Keywords: Communication Style, Communication Process, Local Knowledge, Knowledge Transfer

บทนำ

จังหวัดสุรินทร์เป็นจังหวัดที่มีความเจริญรุ่งเรืองทางอารยธรรมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน มีหลักฐานที่ปรากฏทั้งในรูปแบบของศิลปหัตถกรรม วัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้านที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และสังคมที่มีมาอย่างต่อเนื่องยาวนานและยังคงสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน เอกลักษณ์และภูมิปัญญาของชาวสุรินทร์ที่ควรค่าแก่การภาคภูมิใจคือ “ผ้าไหมสุรินทร์” ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏเด่นชัดที่สุด จังหวัดสุรินทร์จึงเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองที่น่าสนใจจากการศึกษาข้อมูลของ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ผู้ประกอบการเกี่ยวกับผ้าไหมที่มีชื่อเสียงในจังหวัดสุรินทร์มีหลากหลายกลุ่ม ได้แก่ 1) สุรินทร์ไหมไทย 2) ร้านน้องหญิง 3) ร้านเจ็กมีงไหมไทย 4) ร้านเรือนไหม ไบหม่อน 5) ร้านสายไหม 6) ร้านเอกอนันต์ไหมไหมไทย 7) กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา 8) ร้านแดงบุหงา 9) คำเผือไหมไทย 10) ชูลาภไหมไทย เป็นต้น (กระทรวงวัฒนธรรม, 2554) โดย ปิยธิดา แก้วหอม กล่าวว่า กลุ่มทอผ้าไหมที่โดดเด่นที่สุดในจังหวัดสุรินทร์ ก็คือ หมู่บ้านทอผ้าไหมท่าสว่าง ตำบลท่าสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เป็นหมู่บ้านโอท็อประดับ 5 ดาว และเป็นหมู่บ้านที่มีชื่อเสียงด้านการทอผ้าในระดับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผ้าไหมยกทองโบราณบ้านท่าสว่าง” ถือเป็นสินค้าชื่อดังประจำจังหวัดของสุรินทร์ (ปิยธิดา แก้วหอม, 2560)

ผ้าไหมสุรินทร์ ถือได้ว่าเป็นทั้งเครื่องนุ่งห่มและงานหัตถกรรมตามประเพณีของชาวบ้าน โดยมีหมู่บ้านที่ทอผ้าตามประเพณีสืบทอดมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือ “หมู่บ้านท่าสว่าง” ซึ่งถือเป็นภูมิปัญญาที่มีการสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน นอกจากนี้ยังมีการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมกันเอง มีการย้อมผ้าไหมด้วยสีธรรมชาติ (อัจฉรา ภาณุรัตน์ และคณะ, 2536) โดยต่อมาได้มีการจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพทอผ้ายกทองเพื่อผลิตผ้าไหมยกทองโบราณ คือ “กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา” โดยมีอาจารย์วิรัชธรรม ตระกูลเงินไทย เป็นแกนนำและเป็นผู้รวบรวมชาวบ้านท่าสว่างมาทำงานทอผ้าในยามว่างจากการทำนา ผ้าไหมของกลุ่มทอผ้ายกทองจันทร์โสมา หมู่บ้านท่าสว่าง ได้รับยกย่องถึงความสวยงาม ด้วยการออกแบบลวดลายที่สลับซับซ้อน ผสมผสานด้วยการทอแบบราชสำนัก ร่วมกับเทคนิคแบบพื้นบ้านจนกลายเป็นผ้าทอที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศจนถึงระดับโลก ที่สำคัญกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมายังเป็นหนึ่งในอีกหลายชุมชนที่ยังคงรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในเรื่องของการทอผ้าไหมมีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศทำให้ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งเกิดความยั่งยืนของกลุ่ม

การที่จะรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิมของชาวจังหวัดสุรินทร์ โดยเฉพาะผ้าไหมยกทองโบราณนั้น “การสื่อสาร” ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น มีส่วนสำคัญในการที่จะถ่ายทอด



เพื่อสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นนี้ โดยเฉพาะผู้ถ่ายทอดที่เป็นปราชญ์ชาวบ้านซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเสริมสร้าง รวมไปถึงการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนไว้ ท่ามกลางกระแสการไหลเข้าของวัฒนธรรมตะวันตกในปัจจุบัน ทั้งนี้ชุมชนเองก็จำเป็นที่จะต้องพยายามแสวงหาแนวทางของรูปแบบการสื่อสารมาบูรณาการกับการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ชุมชนต้องเข้าใจบริบทของการสื่อสารเบื้องต้นก่อน ไม่ว่าจะเป็นความรู้พื้นฐานเรื่องของการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการเข้าใจความหมายของการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่ทักษะการเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยอาศัยกระบวนการสื่อสาร จะเห็นได้ว่าการทอผ้าไหมยกทองโบราณของชุมชน ก็ต้องมีกระบวนการสื่อสารรวมถึงวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทองโบราณที่ชัดเจนที่ต้องอาศัยสื่อบุคคลเป็นแหล่งความรู้ในการสาธิต เน้นการปฏิบัติ การลงมือทำ โดยมีครอบครัวเป็นแหล่งที่สำคัญในการถ่ายทอดโดยใช้การเรียนรู้แบบมุขปาฐะ คือ การเรียนรู้จากบรรพบุรุษถ่ายทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง แหล่งความรู้ที่สำคัญก็คือ ครอบครัว ตั้งแต่แม่สอนลูก พี่สอนน้อง ลุง ป้า น้าสอนหลาน รวมถึงผู้มีความรู้หรือวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีสอนด้วยการปฏิบัติจริง อธิบายการทำด้วยการบอกเล่า หรือบางครั้งคนในหมู่บ้านก็รวมกลุ่มกันเพื่อทอผ้าไหม หากไม่เข้าใจก็สามารถสอบถามกันได้ ไม่มีการปิดบังความรู้หรือหวงภูมิปัญญาแต่อย่างใด รวมถึงอาจจะต้องมีกระบวนการในการสื่อสารเพื่อการถ่ายทอดจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารที่ต้องอาศัยช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการใช้สื่อบุคคล สื่อวัตถุที่เป็นผลิตภัณฑ์ สื่อเฉพาะกิจ และสื่อกิจกรรมการปฏิบัติ เพื่อให้กระบวนการสื่อสารดังกล่าวมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ส่งผลให้เกิดการยอมรับเพราะคนในชุมชนก็จะเกิดการปรับเปลี่ยนในด้านการรับรู้ทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของคนในชุมชนเกี่ยวกับภูมิปัญญาการทอผ้าไหม ซึ่งหากเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติที่มีต่อภูมิปัญญาการทอผ้าไหม ผลที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาก็คือ คนในชุมชนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการถ่ายทอด มีช่องทางการสื่อสารมากขึ้น อันนำไปสู่การเป็นผู้สืบทอด การเป็นผู้อนุรักษ์ภูมิปัญญาการทอผ้าไหมจากรุ่นสู่รุ่นให้คงอยู่ต่อไป (ปัทสนันท์ อุ่นเมือง, 2556)

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการที่ศึกษารูปแบบการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้ายกทองจันทร์โสมว่า มีบริบทการสื่อสาร กระบวนการสื่อสารอย่างไร รวมไปถึงมีแนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างไรที่ยังคงรักษาและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทองนี้ให้คงอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมสามารถเป็นชุมชนต้นแบบในการศึกษาในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับชุมชนอื่นต่อไปได้ด้วยการบริหารจัดการด้านการสื่อสารของชุมชนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทการสื่อสารของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษากระบวนการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในปัจจุบันของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Studies) ที่เน้นประสบการณ์ ความรู้แนวคิดจากปราชญ์ชาวบ้าน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสังเกตในภาคสนาม (Field Observation) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่ศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 คน ประกอบด้วย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ปราชญ์ชาวบ้านของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา บ้านท่าสว่าง ตำบลท่าสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีส่วนร่วมในการทอผ้าและถ่ายทอดภูมิปัญญาในการทอผ้าไหมยกทอง เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และทำงานในกลุ่มไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่ ผู้ดูแลกลุ่ม เลขานุการกลุ่ม ผู้จัดการโรงทอ และช่างทอผ้าไหม จำนวน 10 คน

ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน ที่มีความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเฉพาะการทอผ้าไหมยกทอง และมีการดำเนินงานในพื้นที่มาเป็นเวลานานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตในภาคสนาม ซึ่งเป็นการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม โดยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นในเบื้องต้นก่อนว่าครอบคลุมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) สำหรับแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) สมุดบันทึกสนาม (Field Note) สำหรับบันทึกข้อมูลจากการสังเกตตามบริบทที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสนทนากลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูลหลักหรือผู้เกี่ยวข้อง และการสังเกตภาคสนาม โดยใช้การสังเกตร่วมกับการวิเคราะห์ บริบทการสื่อสาร กระบวนการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา จังหวัดสุรินทร์ ร่วมกับการ



วิเคราะห์แนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสื่อสารชั้นการผลิต การสื่อสารชั้นการสืบทอด การสื่อสารชั้นการประยุกต์ เพื่อนำไปสู่รูปแบบการสื่อสาร ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทอง

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสร้างข้อสรุป และวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบตามประเด็นเนื้อหาที่ศึกษา คือ บริบทการสื่อสาร ได้แก่ 1) ลักษณะชุมชน 2) สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม 3) เครื่องมือการสื่อสารของประชาชนในชุมชน การวิเคราะห์ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทอง และใช้การวิเคราะห์เชิงอุปนัย (Analytic Induction) และการตีความเชิงพรรณนา เพื่อหาข้อสรุปทั้งในเรื่อง กระบวนการสื่อสาร แนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทอง และใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล (Data Triangulation) และด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจนมากที่สุด

ผลการวิจัย

บริบทการสื่อสารของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรโสม

หมู่บ้านท่าสว่างตำบลท่าสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ถือว่าเป็นชุมชนที่เก่าแก่ มีความเข้มแข็งเป็นชุมชนที่โดดเด่นในการทอผ้าไหม ถือว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของ จังหวัดสุรินทร์ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทอผ้า และรับจ้างทอผ้าเป็น อาชีพเสริม ส่วนการก่อตั้งกลุ่มทอผ้าไหมเกิดจากการรวมตัวกันโดยมีอาจารย์วิวรรธม ตระกูลเงินไทย ประธานกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้นำที่เข้มแข็งที่ได้รวบรวมช่างทอที่มีฝีมือด้านการทอผ้าไหมยกทอง มีการพัฒนาจนเป็นกลุ่มที่มีชื่อเสียงในปัจจุบัน ด้านสภาพเศรษฐกิจสร้างรายได้จากการจำหน่ายผ้าไหม มีการถ่ายทอดกรรมวิธีการผลิตผ้าไหมมาจากบรรพบุรุษ ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากรุ่นสู่รุ่น เป็นสังคมชนบทที่มีวัฒนธรรมแบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน

โดยกลุ่มจันทรโสมนี้ได้ก่อตั้งมาแล้วเป็นเวลากว่า 20 ปี จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากการที่กลุ่มทอผ้าไหมจันทรโสมเป็นกลุ่มที่มาจากชุมชนบ้านท่าสว่าง ซึ่งมีวัฒนธรรมการทอผ้าเป็นหลักที่ใช้สำหรับนุ่งห่มซึ่งเป็นอาชีพเสริมรองจากอาชีพเกษตรกรรม มีการสืบทอดภูมิปัญญา ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์การทอผ้าไหมมาจากบรรพบุรุษไปสู่รุ่นลูกหลานทั้งสิ้น ซึ่งชุมชนได้รับการปลูกฝังและถ่ายทอดความรู้เริ่มตั้งแต่ระดับครัวเรือน โดยเฉพาะจากแม่ไปสู่ลูกสาว มีการพัฒนาต่อไปด้วยการทำอาชีพทอผ้าไหมในครัวเรือน ความคิดสร้างสรรค์ การเพิ่มเติมศึกษาหาความรู้ของอาจารย์วิวรรธม ตระกูลเงินไทย ที่เป็นประธานกลุ่มของจันทรโสม มีการถ่ายทอดประสบการณ์เพิ่มเติมรวมไปถึงแนวคิดที่แปลกใหม่ให้กับสมาชิกในกลุ่มโดยตรง โดยมีลักษณะผสมกันระหว่างการบอก อธิบายให้จดจำ การปฏิบัติให้ดูเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ต่าง ๆ มีการสอนงานไปด้วยเพื่อให้ซึมซับความรู้ถือเป็นการติดตามดูแล



การทำงานอย่างใกล้ชิดจนเกิดเป็นความชำนาญ ทำให้ผ้าไหมยกทองกลายเป็นงานหัตถศิลป์ที่ทรงคุณค่ามีชื่อเสียงในระดับจังหวัดจนถึงระดับประเทศ ด้านลักษณะการสื่อสารของชุมชนนั้นจะเป็นการสื่อสารภายในชุมชน การสื่อสารภายนอกชุมชน ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะการสื่อสารของชุมชน

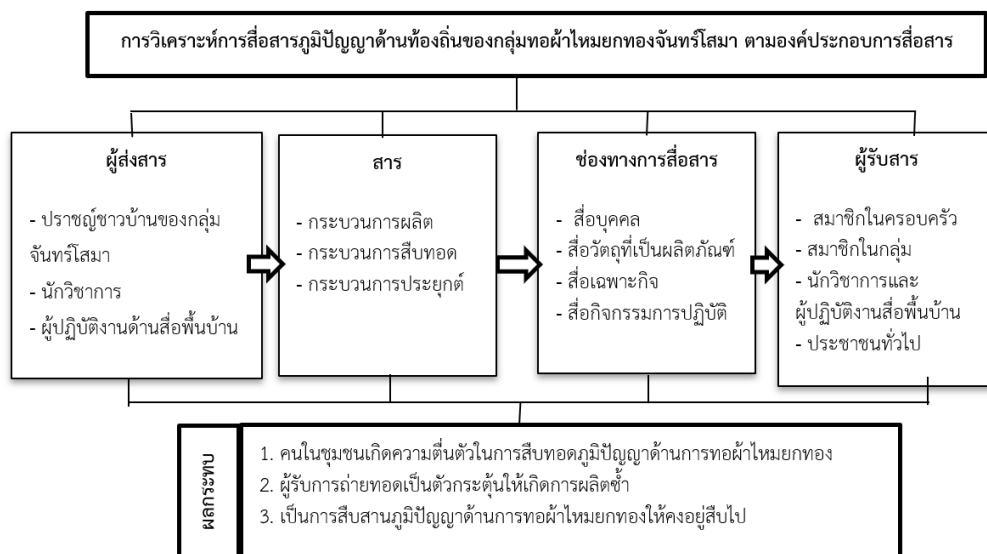
ประเภทการสื่อสาร	ระดับการสื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ลักษณะการสื่อสาร
การสื่อสารภายในชุมชน	บุคคล	- พูดคุย ปรีชาหาหรือ	- ไม่เป็นทางการ
	กลุ่ม	- สนทนากลุ่ม	- การสื่อสารแนวนอน
		- สนทนากลุ่ม	- ไม่เป็นทางการ
		- ประชุม	- เป็นทางการ
			- การสื่อสารแนวนอน
			- การสื่อสารแนวตั้ง
การสื่อสารภายนอกชุมชน	บุคคล	- พูดคุย แลกเปลี่ยน	- ไม่เป็นทางการ
		- สอน/ถ่ายทอด	- เป็นทางการ
		- ร่วมกิจกรรม/ทดลอง	- การสื่อสารแนวนอน
		- สาธิต	
	กลุ่ม/องค์กร/หน่วยงาน	- ประชุม	- เป็นทางการ
			- การสื่อสารแนวนอน
			- การสื่อสารแนวตั้ง

กระบวนการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา

จากการศึกษากระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาการทอผ้าไหมยกทองโบราณ วิธีการสื่อสารของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา รวมถึงการวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบของการสื่อสาร พบว่า กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา มีปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นผู้ส่งสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบการสื่อสารภูมิปัญญาที่ให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการสื่อสาร วิธีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาด้านการทอผ้าไหมยกทองนั้นให้ความสำคัญกับการผลิตตั้งแต่การเลือกใช้วัตถุดิบ เทคนิควิธี และขั้นตอนสืบทอดรวมทั้งให้ความสำคัญกับการประยุกต์ เพื่อเป็นการต่อยอดการทอผ้าไหมยกทองให้มีความวิจิตรสวยงามก่อให้เกิดคุณค่า สอดคล้องเหมาะสมกับยุคสมัย โดยหันมาใส่ใจในเรื่องการตลาด การเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์มากขึ้น ส่วนวิธีการสื่อสารภายในชุมชนของหมู่บ้านท่าสว่างได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นให้สมาชิกกลุ่มได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ร่วมกับการใช้สื่อหรือช่องทางทางการที่หลากหลาย ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อวัตถุที่หมายถึงผลิตภัณฑ์ สื่อเฉพาะกิจ และสื่อกิจกรรมการปฏิบัติ



เมื่อวิเคราะห์ พบว่า ผู้ส่งสาร (ผู้นำกลุ่ม/ปราชญ์ชาวบ้าน) มีบทบาทในการเป็นเจ้าของ ภูมิปัญญาที่เป็นผู้ทำหน้าที่หลักตลอดทั้งกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาท้องถิ่น กล่าวคือ ตั้งแต่ การผลิต การสืบทอด ไปจนถึงการประยุกต์ โดยผ่านสื่อ/ช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ สื่อบุคคล (ผู้นำกลุ่ม/ปราชญ์ชาวบ้าน) สื่อวัตถุ (ที่หมายถึงผลิตภัณฑ์) สื่อเฉพาะกิจ (ป้าย ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ใบปลิว การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ฯลฯ) และสื่อกิจกรรม ปฏิบัติ (กิจกรรมที่ส่งเสริมการทอผ้าในชุมชน) โดยให้ฝึกหรือทดลองทำ มีการแลกเปลี่ยนกัน สอนและถ่ายทอดในศาสตร์ที่แต่ละคนมีความถนัด เพื่อให้เกิดการต่อยอดในผลิตภัณฑ์ โดยมี ครอบครัว สมาชิกในกลุ่ม นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน และประชาชนทั่วไปเป็นผู้รับสาร ซึ่งเป็นกลุ่มที่จะร่วมถ่ายทอดภูมิปัญญา เพื่อการผลิตซ้ำในด้านการทอผ้าไหมยกทองต่อไป ในส่วนของสาร ประกอบไปด้วย การผลิต การสืบทอด การประยุกต์ของกลุ่มทอผ้าไหมยกทอง จันทรโสมา จังหวัดสุรินทร์



ภาพที่ 1 การสื่อสารภูมิปัญญาด้านท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรโสมา ตาม องค์ประกอบการสื่อสาร

สำหรับแนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสาร พบว่า กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรโสมามีแนวทางในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจนอยู่ 1 แนวทาง นั่นก็คือ การที่จะต้อง พัฒนาการสื่อสารใน 3 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นการผลิต ขั้นการสืบทอด และขั้นการ ประยุกต์ เนื่องจากผู้วิจัยพบว่า ผ้าไหมยกทองโบราณของกลุ่มจันทรโสมานั้นถือว่าเป็นงาน หัตถศิลป์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย และได้รับการอนุรักษ์ รักษาไว้โดยอาจารย์วีระธรรม ตระกูลเงินไทย ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรโสมา



หมู่บ้านท่าสว่าง จังหวัดสุรินทร์ มาแล้วกว่า 20 ปี ดังนั้น แนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่การสื่อสารสารขึ้นการผลิต การสื่อสารขึ้นการสืบทอด และการสื่อสารขึ้นการประยุกต์ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการหลักในการสื่อสารเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับภูมิปัญญาของชุมชน โดยกระบวนการสื่อสารในขั้นการผลิต เป็นขั้นตอนที่มีปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ส่งสาร ซึ่งทำหน้าที่ในการนำภูมิปัญญาด้านการทอผ้าไหมยกทองอันเป็นเนื้อหาสาระที่สำคัญมาเข้าสู่กระบวนการผลิต โดยผ่านการสอน การสาธิต และการให้ทดลองทำ ส่วนกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาในขั้นสืบทอด ผู้ส่งสารยังคงเป็นปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำกลุ่ม โดยมีโดยมีกลุ่มผู้รับสารที่สำคัญ ได้แก่ ครอบครัว ผู้นำ/สมาชิกในชุมชน นักวิชาการ/ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน ตลอดจนประชาชนทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อได้รับการถ่ายทอดสารแล้ว จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตซ้ำในวิถีแห่งภูมิปัญญานี้สืบไป และที่สำคัญเพื่อให้การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทองจันทรีโสมา ยังคงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

บริบทการสื่อสารของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรีโสมา จังหวัดสุรินทร์

โดยลักษณะของชุมชนท่าสว่างมีความโดดเด่นด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นการทอผ้าไหมจากการศึกษาพบว่ากลุ่มอาชีพทอผ้าไหมยกทองโบราณจันทรีโสมา ตำบลท่าสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีประวัติศาสตร์และตำนานด้านศิลปวัฒนธรรม การประกอบอาชีพ การแต่งกาย ศาสนาและความเชื่อต่าง ๆ มาจากบรรพบุรุษ โดยเฉพาะวัฒนธรรมการทอผ้าไหมที่ได้รับการถ่ายทอดกรรมวิธีการผลิตผ้าไหมมาจากบรรพบุรุษ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากรุ่นสู่รุ่นจนถึงทุกวันนี้ โดยมีผู้นำกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรีโสมา ซึ่งจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เกิดจากการที่คนในชุมชนมีการสืบทอดภูมิปัญญาจากบรรพบุรุษไปสู่รุ่นลูกหลาน โดยเฉพาะจากแม่ไปสู่ลูกสาว พัฒนาต่อไปด้วยการทำอาชีพทอผ้าไหมในครัวเรือน ความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาเพิ่มเติมของอาจารย์วีระธรรม ตระกูลเงินไทย ประธานกลุ่มอาชีพ เกิดเป็นกลุ่มอาชีพนขนาดเล็กในชุมชน และพัฒนาเป็นกลุ่มอาชีพทอผ้าไหมจันทรีโสมาที่มีชื่อเสียงในปัจจุบัน ซึ่งบริบทการสื่อสารของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรีโสมา จังหวัดสุรินทร์ จะเริ่มที่ผู้นำกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทรีโสมา ซึ่งนับเป็นสื่อบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารภายในชุมชน เพราะเป็นทั้งผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ความรู้ ไปด้วยในคราวเดียวกัน อย่างไรก็ตามการสื่อสารของผู้นำกลุ่ม หากใช้การสื่อสารด้วยการพูดคุยเพียงอย่างเดียว แม้จะเป็นการสื่อสารแบบสองทางก็ตาม อาจไม่มีน้ำหนักในการได้รับความยอมรับอย่างเพียงพอ ผู้นำจึงมีการสื่อสารในรูปแบบอื่นประกอบด้วย ดังจะพบว่าอาจารย์วีระธรรม ตระกูลเงินไทย เป็นผู้นำที่ “ลงมือทำ และทำให้ดูก่อน” เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำตัวอย่างในเรื่องของความมุ่งมั่นในผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อ



กล้าคิดกล้าทำ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม จากการสังเกตของผู้วิจัย และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องพบว่าอาจารย์วีระธรรม ตระกูลเงินไทย เป็นผู้ที่มีความคิดที่จะพัฒนาอยู่เสมอ และเป็นผู้นำที่เรียกได้ว่าเป็น “ผู้ให้”

จากลักษณะผู้นำของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมมา ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิมลศรี ชาญจารุจิตร ได้ศึกษา “กระบวนการจัดการภูมิปัญญาของเล่นพื้นบ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มคนเฒ่าคนแก่ ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย” พบว่า ในการรวมกลุ่มกันของกลุ่มคนเฒ่าคนแก่เป็นทำงานร่วมกันระหว่างนักพัฒนา คนเฒ่าคนแก่ และเยาวชน ซึ่งมีการรวมกลุ่มพูดคุย ร่วมคิด แลกเปลี่ยนกันในลักษณะระดมสมอง โดยมีนักพัฒนาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการสนับสนุน รวบรวมอาสาสมัครเยาวชน คนหนุ่มสาว รวมไปถึงผู้คนกลุ่มอื่น ๆ ภายในตำบลป่าแดดให้มารวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการดังกล่าว อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มฯ มีความพยายามในการขยายกระบวนการจัดการภูมิปัญญาของเล่นพื้นบ้านให้ก้าวจากระดับกลุ่มคนเฒ่าคนแก่ ไปสู่ระดับกลุ่มชุมชน โดยพยายามผลักดันหลักสูตรเข้าไปสู่โรงเรียนต่าง ๆ ในพื้นที่อีกด้วย (วิมลศรี ชาญจารุจิตร, 2550)

โดยลักษณะการสื่อสารภายในชุมชนบ้านท่าสว่าง พบว่ามีการสื่อสารชุมชนทั้งในระดับภายในชุมชน และการสื่อสารระดับภายนอกชุมชน ดังนั้นในการสื่อสารของชุมชนในแต่ละเรื่องหรือกิจกรรมนั้นจำเป็นต้องปรับวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องตามประเด็นของศึกษาบริบทการสื่อสาร รวมทั้งเงื่อนไขบางประการที่เป็นข้อจำกัด เช่น บางโอกาสจำเป็นต้องใช้วิธีการสื่อสารด้วยการประชุมอย่างเป็นทางการ บางโอกาสอาจใช้เวทีสนทนากลุ่มย่อย หรือบางครั้งอาจเป็นเพียงวงสนทนาเล็ก ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารกันเท่านั้น เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ รับทราบข้อมูลข่าวสาร รับทราบปัญหา พร้อมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนดำเนินไปอย่างประสบผลสำเร็จ

กระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาการทอผ้าไหมยกทองโบราณ

จากการศึกษากระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาการทอผ้าไหมยกทองโบราณ วิธีการสื่อสารของกลุ่มทอผ้ายกทองจันทร์โสมมา การวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบของการสื่อสารพบว่า กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมมา มีปราชญ์ชาวบ้านของกลุ่มจันทร์โสมมา นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อพื้นบ้านที่เป็นผู้ส่งสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบการสื่อสารภูมิปัญญาที่ให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการสื่อสาร วิธีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือในกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาด้านการทอผ้าไหมยกทองนั้น ให้ความสำคัญกับสาร นั่นก็คือกระบวนการการผลิต การสืบทอด การประยุกต์ เพื่อเป็นการต่อยอดการทอผ้าไหมยกทองให้มีความวิจิตรสวยงาม ทรงคุณค่า ให้สอดคล้องเหมาะสมกับยุคสมัย โดยหันมาใส่ใจในเรื่องการตลาด การเพิ่มมูลค่า มากขึ้น ส่วนวิธีการสื่อสารภายในชุมชนหมู่บ้านท่าสว่างได้ให้



ความสำคัญกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นให้สมาชิกกลุ่มซึ่งถือว่าเป็นผู้รับสารที่สำคัญ ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมคิด การวางแผน การร่วมดำเนินการ ร่วมแบ่งปัน ผลประโยชน์ รวมไปถึงการร่วมติดตามประเมินผล โดยมีการใช้สื่อหรือช่องทางการที่หลากหลาย ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อวัตถุที่เป็นผลิตภัณฑ์ สื่อเฉพาะกิจ และสื่อกิจกรรม การปฏิบัติ

ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา พบว่า ผู้ส่งสารที่สำคัญก็คือ อาจารย์วีระธรรม ตระกูลเงินไทย ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งกลุ่มจันทร์โสมา ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการให้ชุมชนของตนเองโดยเฉพาะในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหม ให้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ขั้นตอนการทอผ้าไหมยกทองให้นักท่องเที่ยว และประชาชนทั่วไป ทำให้ชื่อเสียงของผ้าไหมของชาวบ้านท่าสว่างเป็นที่รู้จัก เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาดา น้ำใจดี ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะสื่อบุคคลที่ควรรู้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า คุณลักษณะของสื่อบุคคลที่ควรรู้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้เกิดองค์ความรู้ ทางด้านการดำรงชีพ ด้านสังคม วัฒนธรรมของชุมชน มีคุณลักษณะและบทบาทที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคน หรือบุคคลที่มีศักยภาพสูงในท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการสั่งสม ทักษะ ประสบการณ์ สามารถโน้มน้าวจิตใจ โดยได้รับการยอมรับกลายเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น นำมาปฏิบัติตาม ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารผ่านช่องทางการสื่อสาร โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยภาษาพูด เขียน การสาธิต การลงมือปฏิบัติตามความเชี่ยวชาญและความชำนาญที่สืบทอดต่อเนื่องมาจากรุ่นสู่รุ่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ ยอมรับ ปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ก่อให้เกิดการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของภูมิปัญญา เปลี่ยนแปลงเป็นนวัตกรรม จากการเชื่อมโยงคน ความคิด กิจกรรม กลายเป็นกระบวนการพัฒนากลุ่มคนในชุมชนได้หลากหลายสาขาอาชีพ เป็นเครือข่ายด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นทางสังคม ทำให้คนรุ่นใหม่ที่เป็นผู้รับการถ่ายทอดได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นเทคนิคในการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพ ทำให้มีความพร้อมในการสืบทอดอัตลักษณ์ทางคุณลักษณะของสื่อบุคคลทางภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ทุนทางปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่นตามวิถีชีวิตและสิ่งแวดล้อมด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์จริงอย่างต่อเนื่องต่อไปได้ โดยมีกลุ่มผู้รับสารที่สำคัญ ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว สมาชิกในกลุ่ม นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน ตลอดจนประชาชนทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อได้รับการถ่ายทอดสารแล้ว จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตซ้ำในวิถีแห่งภูมิปัญญานี้สืบทอด (สุชาดา น้ำใจดี, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมโชค เจริญธรรม พบว่า แนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหม เริ่มต้นจากการสืบทอดภูมิปัญญาด้าน การทอผ้าไหม สู่รุ่นลูกหลานในระดับครัวเรือน มีการรวมตัวเป็นกลุ่มอาชีพ โดยอาศัยแรงจูงใจจากภายใน ครัวเรือน กลุ่มอาชีพ ตลอดจนโรงเรียนในชุมชน รวมกับแรงจูงใจจากภายนอกโดยเฉพาะ



จากนโยบาย การจัดระบบและกลไกช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาล ทำให้เกิดกระบวนการในการเรียนรู้ มีการพัฒนากลุ่มให้มีความเข้มแข็งขึ้นเป็นลำดับ (สมโชค เถระการ, 2552)

ส่วนสื่อและช่องทางการสื่อสารนั้น เอกวิทย์ ณ ถลาง ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้โดยลงมือทำ ด้วยการเรียนรู้ รวมถึงการสะสมประสบการณ์จริงแบบค่อยเป็นค่อยไป ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ด้วยการทำจริง การสาธิต การบอกเล่า เป็นกระบวนการหนึ่งของการสืบทอดและการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เกิดการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เช่นกัน (เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2540) สำหรับสาร พบว่า เป็นองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาของชุมชนนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวุฒิ สมยาโรน ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาของเล่นพื้นบ้านของกลุ่มคนเฒ่าคนแก่ ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ซึ่งพบว่า กลุ่มคนเฒ่าคนแก่ใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาของเล่นพื้นบ้านแบบมีส่วนร่วมหรือเรียกว่า PLAY Model อย่างไรก็ตามหากจะพิจารณาในมิติขององค์ประกอบของการสื่อสาร อันได้แก่ ผู้ส่งสาร (Sender) เนื้อหาสาร (Message) สื่อ/ช่องทางการสื่อสาร (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) นั้น ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจประการหนึ่งในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา โดยมีกลุ่มผู้รับสารที่สำคัญ ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว สมาชิกในกลุ่ม นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน และประชาชนทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อได้รับการถ่ายทอดสารแล้ว จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตซ้ำในวิถีแห่งภูมิปัญญานี้สืบไป (ณัฐวุฒิ สมยาโรน, 2557)

สำหรับกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาด้านการทอผ้าไหมยกทองโบราณของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา พบว่า มีความสำคัญกับกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาที่สำคัญ 3 ขั้นตอนเหมือนกัน คือ กระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาขั้นการผลิต ขั้นการสืบทอด และขั้นการประยุกต์ ซึ่งผลการศึกษากระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาในครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่ใกล้เคียงกับ รสิกา อังกูร ซึ่งศึกษาเรื่องการสื่อสารภูมิปัญญาด้วยการท่องเที่ยวโดยชุมชน พบว่า กระบวนการสื่อสารของชุมชนเชิงวัฒนธรรมตำบลไทรน้อยและชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านน้ำเชียว นั้น มีกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาชุมชนท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการสื่อสารใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการผลิต ขั้นการสืบทอด ขั้นการประยุกต์ ซึ่งใช้วิธีการสื่อสารภูมิปัญญาด้วยการสื่อสารชุมชน มีการสื่อสารชุมชนทั้งภายใน ภายนอกชุมชน การสื่อสารทั้งแนวราบร่วมกับแนวตั้ง รวมไปถึงการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการควบคู่กัน ส่วนวิธีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมใช้ในทุกขั้นตอน ด้านรูปแบบการสื่อสารภูมิปัญญาของชุมชนทั้งสองแห่ง คือ การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและการสื่อสารชุมชน (รสิกา อังกูร, 2562) ส่วน อรรวรรณ จุลลัษเฐียร ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ธุรกิจชุมชนตามแนวคิด การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองในการบริหารจัดการ ด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านแนวคิดการประกอบการโดยรวม สรุปผลการวิเคราะห์



ความรู้ทั้ง 4 ด้าน ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา มีผู้นำหรือปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นผู้ส่งสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบการสื่อสารภูมิปัญญาที่ให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการสื่อสาร รวมไปถึงวิธีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (อรรธรณ จุลลัชฌิ์, 2551)

แนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ในปัจจุบันของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา จังหวัดสุรินทร์

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมาจะใช้การสื่อสารภายในชุมชนที่มีลักษณะการสื่อสารในแนวนอนเป็นหลัก ในรูปแบบการพูดคุย ประชุมหารือการประชุมกลุ่มย่อย แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูลข่าวสาร การร่วมวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่ม การตัดสินใจร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม ตลอดจนการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยมีสื่อบุคคล เป็นแกนหลักที่ทรงประสิทธิภาพ และมีสื่ออื่น ๆ เช่น สื่อกิจกรรม สื่อออนไลน์ ส่วนการสื่อสารภายนอกชุมชน ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบเป็นทางการ ผู้นำกลุ่มจะเป็นหลักในการทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งสารรวมถึงการเป็นผู้รับสาร มีการใช้รูปแบบการสื่อสารทั้งแนวนอนและแนวตั้งเช่นเดียวกัน การสื่อสารกับกลุ่มหรือหน่วยงานภายนอก มีทั้งการสื่อสารในเชิงนโยบาย การสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดจนการสื่อสารการตลาด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พลอยชมพู ฐิตียาภรณ์ ที่พบว่า การสื่อสารภายนอกชุมชนในระดับองค์กร มักเป็นการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ในเชิงนโยบาย เพื่อการพัฒนา เพื่อการให้ความรู้ เพื่อการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ยังพบว่าการสื่อสารขององค์กรภายนอกชุมชนที่ประสบผลสำเร็จเป็นผลมาจากการใช้สื่อบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับชุมชน ส่วนการสื่อสารภายในชุมชนมักใช้สื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อการประชุม เสียงตามสาย สื่อกิจกรรม เป็นหลัก (พลอยชมพู ฐิตียาภรณ์, 2553)

จากผลการศึกษายังพบว่าการสื่อสารชุมชนมีความสำคัญ มีบทบาทในชุมชนทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการภายในกลุ่มและชุมชน ซึ่งการสื่อสารชุมชนถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ตลอดจนการบริหารจัดการหลัก ซึ่ง กาญจนา แก้วเทพ ได้กล่าวไว้ว่า ในการขับเคลื่อนกิจกรรมหรือสื่อพื้นบ้านนั้น มีวงล้อในการขับเคลื่อนที่สำคัญสามวงคือ การสืบทอด การประยุกต์ และการสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นวงล้อที่จะนำไปสู่การใช้ประโยชน์และความยั่งยืน โดยในการสืบทอดนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อผู้รับสารซึ่งคือครอบครัวผู้นำชุมชนนักวิชาการ/ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน หรือประชาชนทั่วไปได้มาชม มาเห็น มาทดลองทำ จนนำไปสู่การเข้าใจ ก่อให้เกิดความสนใจในกระบวนการทอผ้าไหมยกทองอย่างแท้จริง ซึ่งในกระบวนการนี้ผู้ส่งสารจะเป็นผู้เลือกเนื้อหาสาระ รวมไปถึงสื่อที่จะนำเสนอ เพื่อนำมาใช้สอนให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน ในขณะที่การปรับประยุกต์นั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (กาญจนา แก้วเทพ, 2549)



สำหรับแนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสาร ด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นพบว่า จำเป็นที่จะต้องประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงความสามารถทางการสื่อสาร เพื่อให้การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมายังคงอยู่สืบไปอย่างยั่งยืน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกในกลุ่มทุกคนล้วนสืบทอดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์การทอผ้าไหมมาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นบรรพบุรุษทั้งสิ้น ซึ่งได้รับการถ่ายทอดซึมซับ หรือใช้วิธีครูพักลักจำมาตั้งแต่เด็ก ในระดับครัวเรือน ระดับสังคม ที่มีวิถีชีวิต อาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการทอผ้าไหมเป็นหลัก จึงส่งผลให้มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความสนใจในการทอผ้าไหม จนสามารถผลิตไว้ใช้สอยจนสามารถจำหน่ายสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้ด้วยความรู้ความสามารถที่มีเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ส่วนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนนั้น ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่คนในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนา ที่เน้นกระบวนการมากกว่ารูปแบบ ที่ต้องการความต่อเนื่องในการปฏิบัติ รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาที่เริ่มจากฐานทรัพยากรในท้องถิ่น (ทุนในชุมชน) ตลอดจนการสร้างให้มีการมีส่วนร่วมของพหุภาคี ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ สื่อมวลชน ฯลฯ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของบ้านท่าสว่าง กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมอย่างบูรณาการ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนของชุมชน คือ การรวมกลุ่มของคนโดยมีวัฒนธรรมร่วมกัน มีเป้าหมายระยะยาวร่วมกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีความต่อเนื่องของกิจกรรม มีประโยชน์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พรทิพย์ ชนะคำ ซึ่งพบว่า กลยุทธ์หลักๆ ที่ปราชญ์ชาวบ้านนำมาใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีทั้งการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองด้วยการสื่อสารระหว่างบุคคล การใช้ภาษาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังใช้การสาธิต ตลอดจนการเปิดพื้นที่เกษตรกรรมของตนเองให้ชาวบ้านหรือบุคคลภายนอกเข้ามาดูงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับชาวบ้านมากยิ่งขึ้น โดยเนื้อหาที่ปราชญ์ชาวบ้านใช้นั้นจะเป็นเนื้อหาที่มาจากประสบการณ์ของปราชญ์ชาวบ้านในการทำเกษตรกรรมซึ่งมีความชัดเจน เข้าใจง่าย ซึ่งชี้ให้ชาวบ้านเห็นปัญหาของตนเอง รวมทั้งมีแนวทางการแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้น (พรทิพย์ ชนะคำ, 2547)

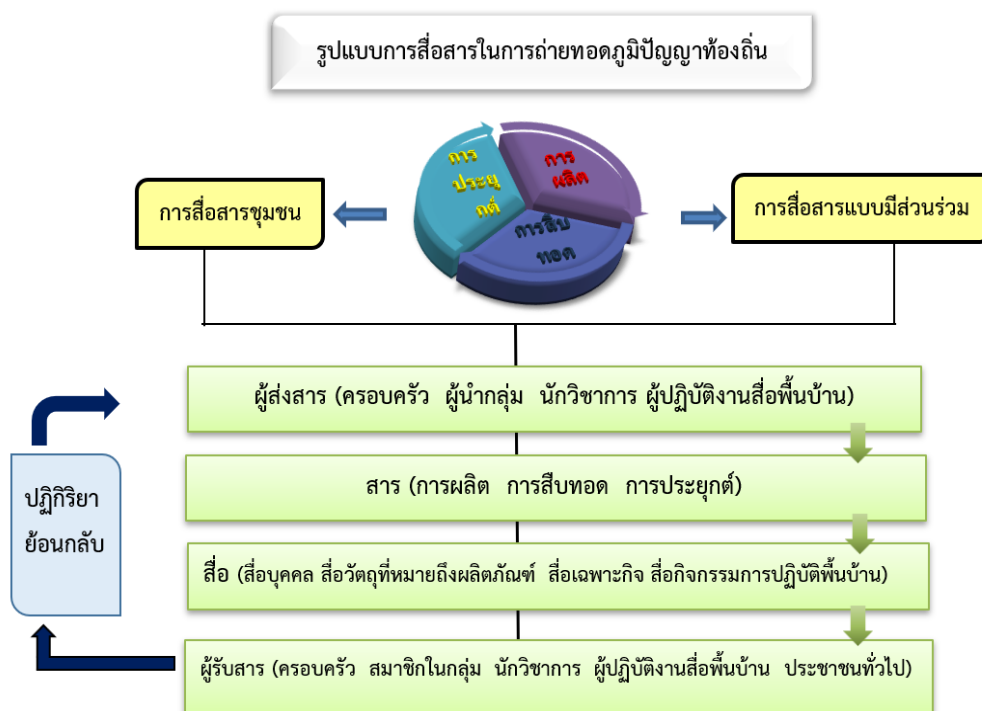
องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า รูปแบบการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทอผ้าไหมยกนั้นมุ่งเน้นกระบวนการสื่อสารภูมิปัญญาใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการผลิต ขั้นการสืบทอด และขั้นการประยุกต์ โดยมีการใช้รูปแบบการสื่อสารตามองค์ประกอบของการสื่อสารผ่านการสื่อสารชุมชน ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารภายในชุมชนและการสื่อสารภายนอกชุมชน โดยมีผู้ส่งสารประกอบด้วย ปราชญ์ชาวบ้านของกลุ่มจันทร์โสม คือ ครอบครัว ผู้นำกลุ่ม และนักวิชาการ/ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน ส่วนสาร คือ



กระบวนการผลิต การสืบทอด การประยุกต์ ผ่านช่องทาง คือ สื่อบุคคล สื่อวัตถุที่หมายถึงผลิตภัณฑ์ สื่อเฉพาะกิจ และสื่อกิจกรรมการปฏิบัติ โดยมีกลุ่มผู้รับสาร คือ สมาชิกในครอบครัว สมาชิกในกลุ่ม นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน และประชาชนทั่วไป และมีปฏิกริยาย้อนกลับจากผู้รับสารไปยังผู้ส่งสาร ดังนั้น กลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา จึงควรสร้างการตระหนักรู้แก่ชุมชน เพื่อให้สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับทรัพยากรด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง พัฒนาให้ผู้นำหรือปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นผู้ส่งสารที่มีประสิทธิภาพ ให้มีรูปแบบการสื่อสารภูมิปัญญาเพื่อถ่ายทอดและให้ความรู้แก่กลุ่มทอผ้าในชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

จากผลการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยได้ประมวลและนำเสนอเพื่อให้สามารถมองเห็นเป็นภาพรวมรูปแบบการสื่อสารในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา จังหวัดสุรินทร์ ดังนี้



สรุป/ข้อเสนอแนะ

บริบทการสื่อสารของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมา มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการอาศัยบุคคลเป็นแหล่งความรู้ในการสาธิตและฝึกอบรมระยะสั้น เน้นการปฏิบัติและลงมือทำ โดยมีการทอผ้าไหมเป็นส่วนหนึ่งในรูปแบบของการดำเนินชีวิต ซึ่งบ้าน/ครอบครัว ถือเป็นแหล่งถ่ายทอดที่สำคัญในการถ่ายทอดใช้การเรียนรู้แบบมุขปาฐะ คือ การเรียนรู้จากบรรพบุรุษถ่ายทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่แม่สอนลูก พี่สอนน้อง น้าสอน



หลาน ใช้วิธีสอนด้วยการปฏิบัติจริง อธิบายการทำด้วยการบอกเล่า นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มจันทร์โสมมีการสื่อสารในรูปแบบของการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมคิด โดยร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมดำเนินการ ร่วมจัดสรรแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมติดตาม ประเมินผล จนนำไปสู่ความภาคภูมิใจในผลงานที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์และ ผลักดันจนเป็นรูปธรรม และประสบผลสำเร็จอย่างงดงาม ส่วนกระบวนการสื่อสารในการ ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าไหมยกทองจันทร์โสมนั้นจะประกอบประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ การสื่อสารภูมิปัญญาขั้นการผลิต การสื่อสารภูมิปัญญาขั้นการสืบทอด และการสื่อสารภูมิปัญญาขั้นการประยุกต์ และเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบของการสื่อสาร พบว่า มีผู้นำและปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นผู้ส่งสารที่สำคัญ ส่วนเนื้อหาสาระจะเป็นเรื่องของภูมิ ปัญญาด้านการทอผ้าไหมยกทองโบราณ ตั้งแต่ขั้นการผลิต ขั้นการสืบทอด และขั้นการ ประยุกต์ โดยมีสื่อ/ช่องทางการสื่อสารก็คือ สื่อบุคคล สื่อวัตถุที่หมายถึงผลิตภัณฑ์ สื่อเฉพาะ กิจ สื่อกิจกรรมการปฏิบัติ และมีครอบครัว สมาชิกในกลุ่ม นักวิชาการ/ผู้ปฏิบัติงานสื่อพื้นบ้าน และประชาชนทั่วไปเป็นผู้รับสาร ด้านแนวทางการพัฒนาการถ่ายทอดภูมิปัญญาด้านการทอผ้า ไหมยกทองของกลุ่มจันทร์โสม พบว่ามีการพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจนอยู่ 1 แนวทาง คือ การพัฒนาการสื่อสารใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการผลิต ใช้สื่อบุคคลผ่านการสนทนา การสอน การอธิบาย การสาธิต การทดลองทำ ขั้นการสืบทอด เน้นใช้สื่อบุคคล สื่อกิจกรรมการปฏิบัติ ใช้วิธีการผสมผสานระหว่างการสอนแบบบอกเล่า และการปฏิบัติจริง ส่วนขั้นการประยุกต์ เน้นการใช้สื่อวัตถุที่เป็นผลิตภัณฑ์ การร่วมประชุมเพื่อให้เกิดมูลค่า ส่วนวิธีการสื่อสารแบบมี ส่วนร่วมใช้ในทุกขั้นตอนประธานกลุ่มและสมาชิกภายในกลุ่มมีความรู้และความสามารถด้าน การทอผ้ายกทองเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญมากที่ทำให้กลุ่มได้รับความเชื่อมั่น ความ ไว้วางใจ จนกระทั่งก่อให้เกิดการสนับสนุนจากภายนอก มีรูปแบบการสื่อสารภูมิปัญญาที่ทำให้ ความสำคัญในเรื่องการสื่อสารชุมชน และการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับการ วิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำผลการศึกษา หรือข้อค้นพบมาเทียบเคียงเป็นแนวทางใน การพัฒนากลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่มีภูมิปัญญาด้านการทอผ้าไหมหรือที่มีรูปแบบและวิธีการสื่อสาร ด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหมยกทองเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร จัดการกลุ่มอาชีพในครั้งต่อไป โดยศึกษาสภาพปัญหาในการสื่อสารภูมิปัญญาของชุมชน และ การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมเสนอแนะแนวทางแก้ไข และเสนอแนวทางที่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่งแนวทางการสื่อสาร ภูมิปัญญาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวัฒนธรรม. (2554). นามสงเคราะห์ผู้ประกอบการเกี่ยวกับผ้าไหม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- กาญจนา แก้วเทพ. (2549). สามวงล้อแห่งการขับเคลื่อนศักดิ์ศรีและความยั่งยืนของสื่อพื้นบ้าน เพื่อสุขภาวะในสื่อพื้นบ้านแข็งแกร่ง สุขภาวะชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐฤติ สมยาโรน. (2557). กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาของเล่นพื้นบ้านของกลุ่มคนเฒ่าคนแก่ ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 9(2), 60-69.
- ปภัสร์นันท์ อุ่นเมือง. (2556). วิธินุรักษ์ผ้าห่มขิดของชุมชนบ้านนาข่า ต.นาข่า อ.เมือง จ.อุดรธานี. ใน การศึกษาอิสระรัฐปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงาน ดำรงและชุมชน. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยธิดา แก้วหอม. (2560). แนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศกลุ่มทอผ้าไหมยกทองโบราณ จันทรโสมมา. วารสารครุศาสตร์, 12(1), 31-41.
- พรทิพย์ ชนะคำ. (2547). กลยุทธ์การสื่อสารภูมิปัญญาท้องถิ่นของปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลอยชมพู ฐิตียาภรณ์. (2553). การสื่อสารชุมชนท่องเที่ยวยั่งยืน: กรณีศึกษาชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยม. ใน วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รลิกา อังกูร. (2562). การสื่อสารภูมิปัญญาด้วยการท่องเที่ยวโดยชุมชน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 9(1), 129-154.
- วิมลศรี ชาญจารจิตร์. (2550). กระบวนการจัดการภูมิปัญญาของเล่นพื้นบ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มคนเฒ่า คนแก่ ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมโชค เฉดระการ. (2552). แนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหมตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีนิพนธ์ สาขาอาชีวศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาดา น้ำใจดี. (2561). คุณลักษณะสื่อบุคคลที่ควรรู้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น. วารสารชุมชนวิจัย, 12(3), 1-13.
- อรรวรรณ จุลลัษเฐียร. (2551). กระบวนการเรียนรู้ธุรกิจชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มสตรีจังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีนิพนธ์ สาขาอาชีวศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- อัจฉรา ภาณุรัตน์ และคณะ. (2536). เทคนิคดั้งเดิมและการพัฒนาของการทอและการใช้ผ้าไหม
ในวิถีชีวิตของคนชาติพันธุ์ไทยเขมร. ใน ในโครงการวิจัยผ้า: มรดกร่วมแห่งเอเชีย
ตะวันออกเฉียงใต้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- เอกวิทย์ ณ ถกลาง. (2540). ภูมิปัญญาสี่ภาควิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุพปัจจัยของผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*
ANTECEDENTS OF THE PERFORMANCE OF SMALL AND
MEDIUM - SIZED ENTERPRISE ENTREPRENEURS

ชัยวัฒน์ หอธรรมรัตน์

Chaiwat Horthamarat

ทวี แจ่มจรัส

Tawee Jamjumrus

วรเดช จันทรศร

Voradej Chandarasorn

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suansunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: hochaiwat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของผลการดำเนินงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขัน ของผู้ประกอบการ SMEs 2) ศึกษาอิทธิพลของคุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs 3) ศึกษาแนวทางที่ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และข้อผิดพลาดที่ทำให้ผลการดำเนินงานขาดทุน หรือเลิกกิจการ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม เชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการ SMEs ภาคการผลิต ในเขต กทม. ใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตคือจำนวน 340 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น อธิบายแบบจำลองสมการโครงสร้าง การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) ผู้ประกอบการ SMEs ที่ดำเนินงานขาดทุนจนต้องเลิกกิจการ 2) ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมากกว่า 5 ปี และ 3) ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวนกลุ่มละ 4 คน รวมจำนวน 12 คน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2) คุณสมบัติของผู้ประกอบการ SMEs มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ทักษะความเป็นผู้นำ ความได้เปรียบในการแข่งขัน ตามลำดับ และ 3) แนวทางที่ทำให้การดำเนินงานดีขึ้น คือ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน การรักษาลูกค้าเดิม การหาลูกค้ารายใหม่ การติดตาม ประเมินผล การปรับปรุงข้อผิดพลาด ปรับตัวให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ข้อผิดพลาดของการ

* Received 11 September 2020; Revised 17 January 2021; Accepted 19 January 2021



ดำเนินงานขาดทุน หรือเลิกกิจการ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงาน การบริหารต้นทุนให้ต่ำ ขาดลูกค้ารายใหม่ การพึ่งพาภาครัฐมากเกินไป

คำสำคัญ: ผลการดำเนินงาน, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) to study the level of performance Operator qualifications Leadership skills Supply chain management And a competitive advantage of SMEs 2) to study the influence of the operator's qualifications Leadership skills Supply chain management And competitive advantages on the performance of SMEs 3) To study ways to make the performance more efficient. And errors that cause loss of performance or dissolve business. This research employed a mixed research methodology combining quantitative and qualitative methods. In the quantitative research part, the research sample consisted of 340 SME entrepreneurs in the manufacturing sector in Bangkok. Data were collected with the use of a questionnaire. The sample size was determined based on the criterion of 20 times the observed variables. They were selected via stratified sampling and analyzed with a structural equation model. As for the qualitative research component, in-depth Collect data from Key information providers in 3 groups: 1) SMEs Operating at a loss until having to dissolve the business 2) SMEs operating for more than 5 years and 3) SMEs not less than 3 years, with a total of 4 persons per group, totaling 12 persons. The data were then analyzed with content analysis. The research findings showed that:1) performance were all rated at a high level; 2) entrepreneurs' qualifications had the highest overall influence on the performance of SME entrepreneurs, followed by supply chain management, leadership skills, and competitive advantage, respectively; and 3) the guidelines to enhance the performance included promoting employee participation, retaining existing customers and acquiring new customers, monitoring, evaluating, and improving mistakes, and adjusting the business in corresponding to social and economic conditions. As for the mistakes that caused business loss or business dissolution, these included lack of personnel who had knowledge and



capabilities to work, lack of an ability in reducing costs, lack of new customers, and high dependence on the government sector.

Keywords: Performance, Small and Medium-Sized Enterprises, Supply Chain Management

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (small and medium enterprise, SMEs) มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและยังเป็นภาคธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญการกระตุ้นการลงทุนในประเทศ เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมักเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาลงทุนเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ต่อไป (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556) วิมลกานต์ โกสุมาต รักษาการผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) เปิดเผยว่าการจัดตั้งและยกเลิกกิจการปี 2562 ในรอบ 10 เดือน (มกราคม - ตุลาคม) เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2561 พบว่า ผู้ประกอบการเอสเอ็มอี (SMEs) มีการจดทะเบียนจัดตั้งกิจการใหม่ รวม 63,359 ราย ขยายตัวจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 1.43% กิจการที่จัดตั้งใหม่สูงสุด ได้แก่ ก่อสร้างอาคารทั่วไป บริการด้านวิทยุและโทรทัศน์ และอสังหาริมทรัพย์ ส่วนการยกเลิกกิจการ มีจำนวน 14,273 ราย ขยายตัวจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 3.56% กิจการที่ยกเลิกสูงสุด ได้แก่ ก่อสร้างอาคารทั่วไป บริการนันทนาการ และอสังหาริมทรัพย์ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560) สสว. เผย SMEs ยกเลิกกิจการเพิ่ม 3.56% (วิมลกานต์ โกสุมาต, 2553) ขณะเดียวกัน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังเป็นหน่วยธุรกิจที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศสูงที่สุดเมื่อเทียบอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ที่ต้องมีต้นทุนการผลิตในด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยีการผลิตรวมทั้งวัตถุดิบที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ (Blue Update News, 2558) ปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ โดยมีจำนวนถึงประมาณร้อยละ 99 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559) ของธุรกิจทั้งหมดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีบทบาทสำคัญ ในการเป็นฐานรากการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นกลไกหลักในการฟื้นฟูและเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาความยากจน นอกจากนี้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังเป็นแหล่งสำคัญในการสร้างงานและกระจายรายได้ไปสู่พื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ เนื่องจากการจ้างงานในประเทศ ทั้งในระบบและนอกระบบ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถือเป็นแหล่งฝึกอาชีพของแรงงานประเภทต่าง ๆ เกิดการพัฒนาไปตามชุมชนทั่วประเทศนับว่าเป็นการส่งเสริมการกระจายความเจริญไปสู่ชุมชนอย่างทั่วถึง ตลอดจนเป็นแหล่งเพิ่มมูลค่าในการใช้ทรัพยากรและสร้างระบบการแข่งขันที่ลด



การผูกขาดของผู้ผลิตรายใหญ่ ซึ่งทำให้การจัดสรรทรัพยากรในประเทศมีความหลากหลาย เกิดระบบการแข่งขันด้านการผลิตที่ดี และส่งผลให้ผู้บริโภคได้มีโอกาสจับจ่ายซื้อหาผลิตภัณฑ์ที่มีราคาย่อมเยาอีกด้วย (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556)

จากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จากเดิมที่ประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมการผลิต ทำให้ภาคการผลิตในไทยมีต้นทุนสูง และมีเทคโนโลยีที่ล้าสมัย ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระยะแรก ๆ จึงอาศัยแรงงานราคาถูก และการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาจากการเติบโตของสภาพเศรษฐกิจไทย ในปัจจุบันที่กำลังฟื้นตัวขึ้น ประกอบกับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากการรวมกันเป็นรากฐานการผลิตและตลาดเดียวกันของ 10 ประเทศในภูมิภาคอาเซียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อวิธีการดำเนินธุรกิจและในด้านการแข่งขันทางการค้า การที่ตลาดมีขนาดใหญ่ขึ้น และมีประชากรกว่า 600 ล้านคน (Blue Update News, 2558) กลับกลายเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาของผู้ประกอบการ SMEs ในประเทศไทยที่ไม่สามารถใช้หลักคิดหรือสมรรถนะแบบเดิมในการดำเนินธุรกิจได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ของไทยมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของผู้สร้างสรรค์หรือบทบาทของผู้รับจ้างในกระบวนการผลิตของบริษัทขนาดใหญ่บทบาทที่แตกต่างกันนี้นำมาซึ่งการมีข้อจำกัดและกลยุทธ์ที่แตกต่างกันสำหรับธุรกิจในแต่ละประเภท ในบทความนี้จะวิเคราะห์ถึงข้อจำกัดและปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเข้าถึงผู้บริโภคที่ต้องพึ่งพาธุรกิจขนาดใหญ่การไม่เห็นความสำคัญของระบบทรัพย์สินทางปัญญาและการขาดแคลนบุคลากรทางด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีความสามารถ เป็นต้น ทั้งนี้กลยุทธ์การพัฒนาวิสาหกิจไปสู่การเป็น “องค์กรสร้างสรรค์” จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ภาคธุรกิจควรตระหนัก ภายใต้การสนับสนุนจากภาครัฐ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นมีผลต่อสภาพเศรษฐกิจมวลรวมของประเทศเป็นพื้นฐานเพื่อสำคัญต่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่าเป็นแหล่งศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีการแข่งขันกันสูง ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีอยู่หลายประการ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับ คุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขันหากข้อมูลที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยในครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะเป็นกลุ่มธุรกิจที่เป็นกลุ่มใหญ่



ที่สุดและหากมีการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมย่อมส่งเสริมให้กลุ่ม SMEs นี้พัฒนาเป็นบริษัทขนาดใหญ่ย่อมส่งผลดีต่อเศรษฐกิจมวลรวมของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของผลการดำเนินงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. เพื่อศึกษาแนวทางที่ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และข้อผิดพลาดที่ทำให้ผลการดำเนินงานขาดทุน หรือเลิกกิจการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แนวทางการวิจัย ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนามีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่ม เพื่อศึกษาภาวะการณ์ใช้วิธีการสำรวจและสัมภาษณ์เชิงลึก
2. ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการผลิต ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 60,392 ราย โดยมีผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมจำนวน 59,381 ราย และวิสาหกิจขนาดกลางจำนวน 1,011 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของไคลน์ (Kline, R. B., 2005) ที่เสนอว่า ควรมีจำนวนตัวอย่าง 20 รายต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัว ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรประจักษ์ทั้งสิ้น 17 ตัว ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมากกว่า 5 ปี และมีผลกำไรต่อเนื่องเกินกว่า 2 ปี จำนวน 4 คน 2) กลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินกิจการไม่น้อยกว่า 3 ปีและมีผลกำไรในปีที่ผ่านมา จำนวน 4 คน และ 3) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินงานขาดทุนจนต้องเลิกกิจการจำนวน 4 คน รวมจำนวน 12 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มีค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกรายการข้อคำถามความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Cronbach's Alpha) ของมาตรวัดตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัย มีค่าระหว่าง 0.701 ถึง 0.933 และทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.948 ตัวชี้วัดเกณฑ์ของอัตราเข้าได้กับข้อมูล Chi - square/df น้อยกว่า 3.00 RMSEA น้อย



กว่า 0.05 SRMR น้อยกว่า 0.05 GFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป PGFI มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป CN ขนาดไม่ต่ำกว่า 200 กล่าวได้ว่ามาตรวัดมีความน่าเชื่อถือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถาม กับประกอบการวิสาห์กิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการผลิต ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 340 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมากกว่า 5 ปี และมีผลกำไรต่อเนื่องเกินกว่า 2 ปี จำนวน 4 คน 2) กลุ่มผู้ประกอบการวิสาห์กิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินกิจการไม่น้อยกว่า 3 ปีและมีผลกำไรในปีที่ผ่านมา จำนวน 4 คน และ 3) ผู้ประกอบการวิสาห์กิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินงานขาดทุนจนต้องเลิกกิจการ จำนวน 4 คน รวมจำนวน 12 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling, SEM) ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้เกณฑ์ของเกลิม (Gliem, J. & Gliem, R., 2003)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลการดำเนินงานขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขัน
2. ความได้เปรียบในการแข่งขัน ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
3. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ประกอบการ และทักษะความเป็นผู้นำ
4. ทักษะความเป็นผู้นำ ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ประกอบการ

ผลการวิจัย

1. ระดับของผลการดำเนินงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขัน ของผู้ประกอบการวิสาห์กิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 1 ระดับของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรแฝง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ผลการดำเนินงาน (BUSPERFM)	340	3.96	0.65	มาก
คุณสมบัติของผู้ประกอบการ (ENTREPRE)	340	4.10	0.36	มาก
ทักษะความเป็นผู้นำ (LEADSKIL)	340	4.11	0.42	มาก



ตัวแปรแฝง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SUPCHAIN)	340	3.91	0.53	มาก
ความได้เปรียบในการแข่งขัน (COMADV)	340	4.16	0.45	มาก

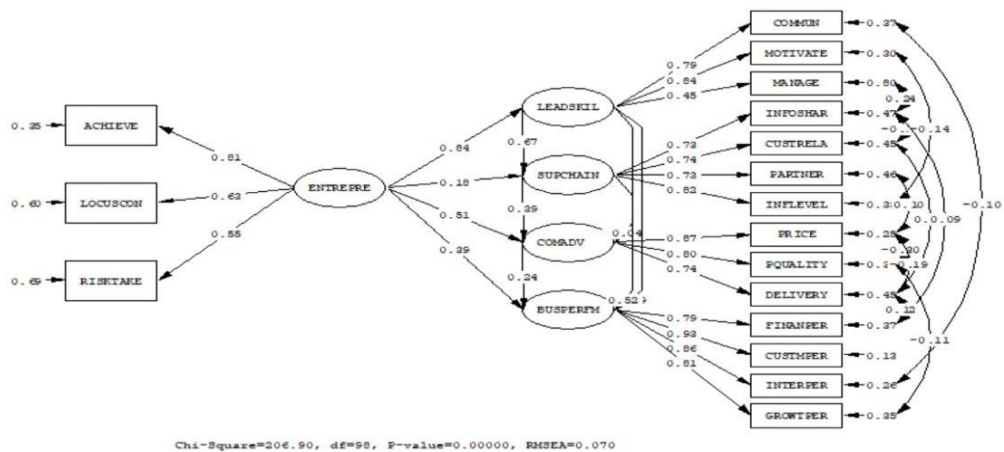
จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการดำเนินงาน ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีมุมมองด้านการเงิน มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านการเรียนรู้ และพัฒนา และมุมมองด้านกระบวนการภายใน ตามลำดับ คุณสมบัติของผู้ประกอบการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความสำเร็จ มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในอำนาจตน และความกล้าเสี่ยง ตามลำดับ ทักษะความเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะด้านการสื่อสาร มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ทักษะด้านการจูงใจ และทักษะด้านการจัดการ ตามลำดับ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์กับลูกค้า มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ คุณภาพของข้อมูลที่ใช้ร่วมกัน พันธมิตรผู้จัดหาวัตถุดิบทางธุรกิจ และระดับการใช้ข้อมูลร่วมกัน ตามลำดับ ความได้เปรียบในการแข่งขัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพของผลิตภัณฑ์ มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความไว้วางใจในการส่งมอบสินค้า และการบริหารจัดการราคาและต้นทุน ตามลำดับ

2. อิทธิพลของคุณสมบัติของผู้ประกอบการ ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการวิเคราะห์ดัชนีการใช้ได้ที่สุดคล้อยกับแบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการเข้าได้กับข้อมูลทุกตัว พบว่า 1) ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Chi - square/df) มีค่าเท่ากับ 2.11 2) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.070 3) รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐานปรับมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.048 4) ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 5) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 6) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 7) ดัชนีการเข้าได้ประหยัด (Parsimony Goodness - of - Fit หรือ PGFI) มีค่า 0.58 แสดงว่า และ 7) ดัชนีวัดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Critical N: CN) มีค่าเท่ากับ 243.99 แสดงว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี



ผลการทดสอบสมมติฐาน



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างหลังปรับแบบจำลอง

อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรแฝง ซึ่งส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของ SME โดยแสดงค่าระดับนัยสำคัญ

ตัวแปรเหตุ	คุณสมบัติของ ผู้ประกอบการ (ENTREPRE)	ทักษะความเป็นผู้นำ (LEADSKIL)	การบริหารจัดการ ห่วงโซ่อุปทาน (SUPCHAIN)	ความได้เปรียบ ในการแข่งขัน (COMADV)
ตัวแปรผล	TE IE DE	TE IE DE	TE IE DE	TE IE DE
ทักษะความเป็นผู้นำ (LEADSKIL)	0.84** - 0.84** (0.08) - (0.08)	---	---	---
การบริหารจัดการ ห่วงโซ่อุปทาน (SUPCHAIN)	0.74** 0.56** 0.18** (0.09)(0.15)(0.09)	0.67** - 0.67** (0.17) (0.17)	---	---
ความได้เปรียบใน การแข่งขัน (COMADV)	0.77** 0.25** 0.51** (0.09) (0.13) (0.09)	0.26* 0.26* 0.04 (0.18) (0.13) (0.18)	0.39** - 0.39** (0.13) (0.13)	---
ผลการดำเนินงาน (BUSPERFM)	0.81** 0.41** 0.39** (0.08) (0.13) (0.08)	0.40** 0.40** 0.19 (0.16) (0.14) (0.16)	0.61** 0.09* (0.12) (0.04)(0.12)	0.24* - 0.24* (0.08)(0.08)
การจัดลำดับค่า อิทธิพลรวม (TE)	1	3	2	4



จากตารางที่ 2 พบว่า คุณสมบัติของผู้ประกอบการ มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ทักษะความเป็นผู้นำ และความได้เปรียบในการแข่งขัน ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มากที่สุด รองลงมาคือ คุณสมบัติของผู้ประกอบการ และความได้เปรียบในการแข่งขัน ขณะที่ทักษะความเป็นผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเท่านั้น

3. แนวทางที่ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และข้อผิดพลาดที่ทำให้ผลการดำเนินงานขาดทุน หรือเลิกกิจการ

แนวทางที่ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 1) การให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข 2) การรักษาลูกค้าเดิม และหาลูกค้ารายใหม่ 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์จากตนเองและผู้อื่น รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไข 4) การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงข้อผิดพลาด โดยผู้ประกอบการต้องกำหนดเป้าหมาย และกำหนดดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และติดตามผลว่าเป็นอย่างไร 5) การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าให้มีความสม่ำเสมอ 6) การปรับตัวให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคม

ข้อผิดพลาดที่ทำให้ผลการดำเนินงานขาดทุน หรือเลิกกิจการ 1) ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) ต้นทุนการดำเนินงานสูง ไม่สามารถบริหารต้นทุนให้ต่ำได้ เช่น ค่าขนส่ง 3) ไม่มีลูกค้ารายใหม่ 4) การพึ่งพาภาครัฐมากกว่าการพึ่งตนเอง

อภิปรายผล

1. คุณสมบัติของผู้ประกอบการ เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมและโดยรวมต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด เนื่องจากผู้ประกอบการคือ คนที่กล่ามองหาโอกาสใหม่ ๆ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้นเพื่อสร้างธุรกิจ การที่จะประสบความสำเร็จ หรือทำให้ผลการดำเนินการดีขึ้น ผู้ประกอบการต้องพยายามอย่างมากที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กร พุ่มเทเวลาให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มากกว่าจะมก้างวลกับสถานการณ์ หรือ อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สกาโบโร่ และซิมมีเรอ (Scarborough, N. M. & Zimmerer, T. W.) ที่พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ยอมรับความเสี่ยงได้ในระดับปานกลาง มั่นใจในความสามารถของตนเอง และเชื่อมั่นว่า ตนเองจะประสบความสำเร็จ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการ พุ่มเทให้กับงาน แต่ก็มีความยืดหยุ่น



ตามสถานการณ์ (Scarborough, N. M. & Zimmerer, T. W., 2000) เช่นเดียวกับแนวคิดของ อากัส และฮัสซัน (Agus, A. & Hassan, Z.) เสนอว่า ผู้ประกอบการที่ดีต้องประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ทักษะในการสื่อสาร ความตั้งใจ และแรงจูงใจ ในการบริหารงานองค์กร ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์ และไม่ใช่วิชาเศรษฐศาสตร์ (Agus, A. & Hassan, Z., 2010)

ผู้นำที่มีสมรรถนะที่ดีจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านผลการดำเนินงาน การเติบโตรวมถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะคว้าโอกาส และผลักดันให้ธุรกิจเติบโตไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการแข่งขันที่รุนแรง ในปัจจุบัน ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความสามารถที่หลากหลาย เนื่องจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงกว่าผู้จัดการ หรือพนักงานทั่วไป ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า คุณสมบัติของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร (Al Mamun, A. et al.) โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้คุณสมบัติของผู้ประกอบการประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความเชื่อมั่นอำนาจในตน และความกล้าเสี่ยง โดยมีรายละเอียดดังที่ได้กล่าวข้างต้น (Al Mamun, A. et al., 2016)

องค์กรที่ผู้ประกอบการมีความต้องการความสำเร็จในระดับสูงจะมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ เนื่องจากความกระตือรือร้นที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างเต็มกำลัง (Agus, A. & Hassan, Z., 2010) ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการที่มีความกระตือรือร้นสูงมักเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นอำนาจในตนสูง เพราะเชื่อว่าความสำเร็จใด ๆ นั้นล้วนเกิดขึ้นจากตนเอง ดังนั้น ผู้ประกอบการที่เชื่อมั่นอำนาจในตนจึงมักนำพาองค์กรให้เติบโตไปในทิศทางที่เหมาะสม และมีผลประกอบการที่ดีตามไปด้วย ขณะเดียวกัน ผลการศึกษาของนักวิชาการอีกหลายท่าน (Al Mamun, A. et al., 2016) ที่เห็นพ้องต้องกันว่า ความกล้าเสี่ยงของผู้ประกอบการถือเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนผลการดำเนินงานขององค์กร

2. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงมากที่สุดต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานนั้น การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างพันธมิตรทางธุรกิจกับองค์กรจะช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับเวลาและแรงงานการผลิต ขณะที่ความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงกลุ่มลูกค้า จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งองค์กรมีความใกล้ชิดกับลูกค้ามากเพียงใด ยิ่งหมายถึงความได้เปรียบในการแข่งขันที่มากขึ้น ความภักดีที่ยั่งยืนจากลูกค้าที่สูงขึ้น ตลอดจนคุณค่าอีกมากมายที่องค์กรพึงได้รับจากลูกค้าที่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กร (Magretta, J., 1998) ส่วนการแบ่งปันข้อมูลอย่างต่อเนื่องมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เนื่องจากช่วยลดความผิดพลาดในแต่ละส่วนภายในห่วงโซ่อุปทาน จากข้อมูลที่บิดเบือนหรือล่าช้า



และข้อมูลที่ใช้ร่วมกันนั้นมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมาก (Holmberg, S., 2000)

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานนั้นเป็นการบริหารจัดการตลอดเส้นทางการดำเนินงานขององค์กร นับตั้งแต่การบริหารความสัมพันธ์กับผู้จัดหาวัตถุดิบ จนถึงการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าขององค์กร โดยผู้จัดหาวัตถุดิบนั้นมีส่วนสำคัญต่อการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ หรือการวางแผนการตลาด ขณะที่การรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทำให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อราวาตี (Arawati, A. G., 2011) เกี่ยวกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานและผลการดำเนินงานขององค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศมาเลเซีย พบว่าการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานด้วยระบบการผลิตแบบลีน (Lean Production) แนวคิดการหน่วงเวลา (Postponement Concept) และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิต (Technology and Innovation) ที่ต้องพึงพาการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้เสนอว่า ผู้ประกอบการที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์กร ควรพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการผลิตควบคู่กับการวางแผนการผลิตแบบลีนเพื่อลดต้นทุน และเพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าขององค์กรในอนาคต และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อากัส (Agus, A. & Hassan, Z.) รวมถึง ลี และคนอื่น ๆ (Li, S. et al.) ที่พบว่า การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรมีผลการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย (Agus, A. & Hassan, Z., 2010); (Li, S. et al., 2006)

3. ทักษะความเป็นผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจาก ผู้นำที่มีทักษะจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทางกลับกัน ผู้บริหารที่ขาดทักษะความเป็นผู้นำจะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่กั้นขวางระหว่างองค์กรกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะความเป็นผู้นำ เป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญในทุกธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือใหญ่ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ส่งผลให้พนักงานต้องการคำแนะนำจากผู้นำมากขึ้น เนื่องจาก ผู้นำที่เข้าใจความรู้สึกของตนเองและพนักงานได้เป็นอย่างดีมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในธุรกิจ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Rosete, D. & Ciarrochi, J., 2005)

ผู้ประกอบการที่มีทักษะความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินงานใด ๆ ให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาของ ซาโวโก (Sarwoko, E. et al.) แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการที่



มีสมรรถนะที่ดีจะมีทักษะในการวางแผน และสามารถบริหารจัดการปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถสื่อสารเพื่อจูงใจพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้คล้อยตาม และให้การสนับสนุนได้เป็นอย่างดี และพบว่าผู้ประกอบการที่มีทักษะสูงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (Sarwoko, E. et al., 2013)

จากผลการวิจัยในอดีต พบว่า ทักษะความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องทำหน้าที่บริหารจัดการ และตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร โดย อาห์เหม็ด และคนอื่น ๆ (Ahmad, et al) พบว่า ทักษะของผู้ประกอบการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้เพื่อทำนายความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศมาเลเซีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่การแข่งขันมีความรุนแรงและผันผวนดังเช่นในปัจจุบัน (Ahmed, N. et al., 2010) นอกจากผลการศึกษาข้างต้นแล้ว อากัส และฮัสซัน (Agus, A. & Hassan, Z.) ยังพบอีกว่าผู้ประกอบการที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ ทักษะในการสื่อสาร มีความตั้งใจที่แน่วแน่ และมีแรงจูงใจในการบริหารงานองค์กร ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในด้านการเงิน และการบริหารจัดการ (Agus, A. & Hassan, Z., 2010)

4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นเกิดจากการบริหารจัดการราคาและต้นทุน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ และการส่งมอบสินค้าที่ทันเวลาที่ความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากองค์กรที่สามารถกำหนดราคาต่ำผลิตสินค้าคุณภาพสูงมีความน่าเชื่อถือสูงหรือส่งมอบสินค้าได้อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งจะส่งเสริมให้องค์กรดังกล่าวเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (Mentzer, J. T. et al., 2000) และนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี ตลอดจนช่วยลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนตราสินค้า (Switching Brand) ของลูกค้า รวมถึงสามารถเพิ่มยอดขายและผลกำไรให้กับองค์กรในอีกทางหนึ่ง (Li, S. et al., 2006) ซึ่งหากพิจารณาจะพบว่า การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเป็นสำคัญ ตัวอย่างเช่นในสภาพแวดล้อมที่การแข่งขันมีความซับซ้อน รุนแรงและผันผวน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการลดต้นทุน ควบคู่กับการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิตและการขนส่งไปพร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชี (Ting Chi) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความไม่แน่นอนทางธุรกิจ (Business Contingency) การสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม (Strategy Formation) และผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มของประเทศจีน พบว่า กลยุทธ์ที่แตกต่างกันเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน หากอุตสาหกรรมมีความผันผวนสูง ผู้ประกอบการควรพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ และประสิทธิภาพในการส่งมอบสินค้า ควบคู่กับกระบวนการผลิตที่ยืดหยุ่นได้ มากกว่าการมุ่งที่จะลดต้นทุนเพื่อการแข่งขัน



แต่หากอุตสาหกรรมอยู่ในช่วงขบเซาการพิจารณาต้นทุนการผลิตก็ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ควรพิจารณาเป็นลำดับแรก ด้วยเหตุนี้ อาจกล่าวได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกอบการควรให้ความสนใจ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความอยู่รอด และผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร สามารถวิเคราะห์ได้ว่าการบริหารจัดการราคาและต้นทุน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ และการส่งมอบสินค้า ลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนตราสินค้า นอกจากนี้การก้าวสู่กระแสของโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ภาคธุรกิจจะต้องเผชิญกับการลดกฎระเบียบทางการค้าและการลงทุนใหม่ ๆ ในโลก ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการไทยจะไม่เฉพาะแค่ต้องแข่งขันในประเทศเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงโอกาสและภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นในตลาดต่างประเทศด้วย ทั้งหมดคือการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น (Chi, T., 2015)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่สำคัญคือ ตัวของผู้ประกอบการเอง เพราะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่นั้นมีลักษณะธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว บริหารจัดการ และปฏิบัติเองทุกอย่างในตัวเองหมด นอกจากนี้การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ต้องมีการร่วมมือกันระหว่างพันธมิตรทางธุรกิจกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งจะช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับเวลาและแรงงานการผลิต รวมถึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงกลุ่มลูกค้า การที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพึ่งพาการช่วยเหลือจากภาครัฐมากเกินไป โดยไม่ใช้โอกาส ความสามารถของผู้ประกอบการเองทำให้กิจการต้องขาดทุน และปิดกิจการได้



ภาพที่ 2 รูปแบบแนวทางในการทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพของ SMEs

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) คุณสมบัติของผู้ประกอบการ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องปรับทัศนคติให้มีความต้องการความสำเร็จสูงย่อม มีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินงานอย่างเต็มกำลัง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 2) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องเปิดโอกาสให้พันธมิตรทางธุรกิจได้เข้ามามีส่วนร่วมในส่วนงานที่สำคัญในแผนกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากการเข้ามามีส่วนร่วมของพันธมิตรทางธุรกิจส่งผลให้ต้นทุนการผลิตขององค์กรลดลง ทั้งในด้านการออกแบบ การเลือกวัตถุดิบ รวมถึงการคัดสรรส่วนประกอบและเทคโนโลยีที่ดีที่สุด 3) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรมีการบริหารจัดการข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของลูกค้า ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ลูกค้าขององค์กรเกิดความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีในระยะยาวกับลูกค้า โดยมีการมีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าอยู่เสมอ 4) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องจัดหานวัตกรรมการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ควบคุมคุณภาพ มาตรฐานของระบบการผลิต เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านกระบวนการผลิตขององค์กรนั้นมีคุณภาพที่เหนือกว่าคู่แข่ง ทำให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนดราคาได้สูงกว่าคู่แข่งรายอื่น 5) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องมีการคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน และให้มีฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างแรงจูงใจการทำงานให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ



เอกสารอ้างอิง

- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2556). บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์, 7(1), 205-250.
- วิมลกานต์ โกสุมาศ. (2553). สสว. เผย SMEs ยกเลิกกิจการเพิ่ม 3.56%. เรียกใช้เมื่อ 27 สิงหาคม 2563 จาก <https://www.thansettakij.com/content/418419>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2560). สสว. เผย SMEs ยกเลิกกิจการเพิ่ม 3.56%. เรียกใช้เมื่อ 27 สิงหาคม 2563 จาก <https://www.thansettakij.com/content/418419>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2559). จำนวนผู้ประกอบการ จำแนกตามภูมิภาค และขนาดวิสาหกิจ. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2561 จาก <http://111.223.52.8/sme2015/Report/View/1188>
- Agus, A. & Hassan, Z. (2010). The Structural Influence of Entrepreneurial Leadership Communication Skills Determination and Motivation on Sales and Customer Satisfaction. International Journal of Business and Development Studies, 2(1), 109-130.
- Ahmed, N. et al. (2010). Assessment of Dissolution Profile of Aceclofenac Tablets Available in Bangladesh. Stamford Journal of Pharmaceutical Sciences, 3(1), 1-3.
- Al Mamun, A. et al. (2016). Entrepreneurial competencies and performance of informal micro-enterprises in Malaysia. Mediterranean Journal of Social Sciences, 7(3), 273-281.
- Arawati, A. G. (2011). Supply chain management, supply chain flexibility and business performance. Journal of Global Strategic Management, 9(1), 134-145.
- Blue Update News. (2558). SMEs หัวใจที่แท้จริงของเศรษฐกิจไทย. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2561 จาก <http://tools-article.sumipol.com/smes-the-real-backbone-of-thai-economy/>
- Chi, T. (2015). Business Contingency, Strategy Formation, and Firm Performance: An Empirical Study of Chinese Apparel SMEs. Administrative Sciences, 5(1), 27-45.
- Gliem, J. & Gliem, R. (2003). Calculating, interpreting and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Retrieved March 20,



- 2018, from <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem+&+Gliem.pdf?sequence=1>
- Holmberg, S. (2000). A systems perspective on supply chain measurements. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 30(10), 847-868.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford.
- Li, S. et al. (2006). The impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance. *Omega*, 34(2), 107-124.
- Magretta, J. (1998). The power of virtual integration: An interview with Dell Computer's Michael Dell. *Harvard Business Review*, 76(2), 73-84.
- Mentzer, J. T. et al. (2000). The nature of inter-firm partnering in supply chain management. *Journal of Retailing*, 76(4), 549-568.
- Rosete, D. & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399.
- Sarwoko, E. et al. (2013). Entrepreneurial characteristics and competency as determinants of business performance in SMEs. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 7(3), 31-38.
- Scarborough, N. M. & Zimmerer, T. W. (2000). *Effective small business management*, (6th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

**การบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญา
ในการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา***
**THE INTEGRATION OF POSTMODERN AND BUDDHIST PHILOSOPHY
IN SONGKHLA LAKE BASIN DEVELOPMENT**

พระครูวิจิตรสาธุรส (นพดล แก้วมณี)

Phrakruwichitsadhuos (Nobphadon Kaeomani)

สวัสดี อโนทัย

Sawat Anothai

สมบูรณ์ บุญโท

Somboon Boondo

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

Saint John's University, Thailand

E-mail: bikdig12@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา 2) ศึกษาปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาว่าด้วยการพัฒนา 3) บูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการศึกษาเอกสาร และการศึกษาภาคสนาม ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 รูป/คน นำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ ภายใต้กระบวนการศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิจารณ์ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางปรัชญาและศาสนา ผลการวิจัยพบว่า มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เป็นการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ภายใต้มิติการพัฒนา 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านมนุษย์และสังคม 2) มิติด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ 3) มิติการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยการนำแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาว่าด้วยการพัฒนา ประกอบด้วยแนวคิดทางปรัชญาหลังนวยุคของมิเชล ฟูโกต์ เรื่องเทคโนโลยีการตลาดที่ครอบคลุมแนวคิดเรื่องเทคโนโลยีของความปรารถนา เทคโนโลยีของอัตลักษณ์ และเทคโนโลยีกำกับตนเอง ส่วนพุทธปรัชญา ได้แก่ พุทธอภิปรัชญา (ขันธ 5) ว่าด้วยการพัฒนามนุษย์ คือ กายกับจิต พุทธญาณวิทยา (ปัญญา 2) ว่าด้วยปัญญา 2 ระดับ คือ ปัญญาในระดับโลกยะและปัญญาระดับโลกุตตระ พุทธจริยศาสตร์ ว่าด้วยพุทธจริยศาสตร์ 3 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง รวมทั้งพุทธจริยธรรม (พละธรรม 4) ว่าด้วยหลักธรรมอันเป็นกำลัง โดยใช้แนวคิดเชิงปรัชญาทั้งสองส่วนมาเป็นเครื่องมือในการ

* Received 5 August 2020; Revised 16 January 2021; Accepted 19 January 2021



พัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาเชิงบูรณาการเพื่อปรับแก้จุดอ่อนและอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายใต้การพัฒนาทั้ง 3 มิติดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ คือ IPL Model : L+BVW -->PL

คำสำคัญ: การบูรณาการ, ปรัชญาหลังนวยุค, พุทธปรัชญา, การพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study the concepts concerning the Songkhla Lake Basin development, 2) study the Postmodern and Buddhist philosophy on Development, 3) integrate post-modern and Buddhist philosophy in the development of the Songkhla Lake. This research was a qualitative research focus on document and field study. The sample consisted of 17 persons. The presentation was by the analytical description upon the analytic, appreciative and applicative approach so as to lead to the creativity of new body of knowledge in philosophy and religion. The results of the research were found as follows: The concepts of Songkhla Lake Basin Development, it is found that the Songkhla Lake Basin Development under the 3 dimensions of development which are 1) Human and Social dimension 2) Tourism and Economy dimension 3) Environment conservation dimension, by bringing the concepts of postmodern and Buddhist philosophy on development contains postmodern philosophical ideas of Michel Foucault on marketing technology that cover the concept of technology of desire, the technology of identity, the technology of the self and Buddhist metaphysics (Khan 5) on human development, namely body and mind, Buddhist epistemology (wisdom 2) on wisdom at two levels, namely mundane wisdom and super-mundane wisdom, Buddhist ethics in 3 levels which are basic level, middle level, and high level, including Buddhist ethics (Bala 4) on principles which are power to be used as a tool for development in an integrated development of the Songkhla Lake Basin in order to correct the weaknesses and obstacles arising under such three-dimensional development for peaceful living. The new body of knowledge from this research is IPL Model: L + BVW -> PL.

Keywords: Integration, Postmodern Philosophy, Buddhist Philosophy, Songkhla Lake Basin Development



บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเร่งดำเนินการในประเด็นท้าทาย ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่ที่สร้างรายได้ สำหรับประชาชนในภาคการพัฒนาเมืองให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้รองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคตอย่างมีสมดุล และการบริหารจัดการพื้นที่ที่เศรษฐกิจชายแดนให้เจริญเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาภาคและเมืองให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ในส่วนของภาคใต้ : พัฒนาเป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย เช่น ข้อ 1) เสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตรให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสร้างรายได้ให้กับพื้นที่อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และข้อย่อย (4) ยกกระดับอุตสาหกรรมการเพาะเลี้ยงกุ้งและสัตว์น้ำชายฝั่งในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา และปัตตานีให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ภาคใต้เป็นแหล่งผลิตภัณฑอาหารทะเลที่ได้มาตรฐานสากล โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการฟาร์มรวมถึงกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มีสุขอนามัยที่ได้มาตรฐานและเป็นไปตามกฎและกติกาสากล การพัฒนาระบบตลาด รวมทั้งส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ อาหารทะเลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาดและเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับพื้นที่อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ทะเลสาบสงขลา มีพื้นที่ครอบคลุมใน 3 จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช พัทลุง และสงขลา จัดเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีพื้นที่ประมาณ 8,754 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็นแผ่นดิน 7,712 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่ทะเลสาบ 1,042 ตารางกิโลเมตร (เชิดชัย อ่องสกุล และค่านวน นวลสนอง, 2559) โดยทะเลสาบประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ทะเลน้อย ทะเลหลวง ทะเลสาบ และทะเลสาบสงขลา กลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาเป็นพื้นที่เฉพาะตัวมีระบบนิเวศแบบเปิดแบบ 3 น้ำ ซึ่งมีการผสมผสานทั้งน้ำจืด น้ำกร่อย และน้ำเค็ม ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีการใช้ประโยชน์พื้นที่และทรัพยากรต่าง ๆ ในลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาเกินศักยภาพ ส่งผลกระทบและก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ ได้แก่ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (ป่าไม้บริเวณต้นน้ำป่าชายเลน และพื้นที่พรุถูกทำลาย) ความหลากหลายทางชีวภาพลดลง การตื้นเขินของทะเลสาบสงขลาและคูคลองสายต่าง ๆ คุณภาพน้ำเสื่อมโทรม ปริมาณสัตว์น้ำลดลง ปริมาณน้ำจืดไม่พอใช้ในฤดูแล้ง มีความขัดแย้งในการใช้น้ำระหว่างชุมชน อันส่งผลให้วิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่และมีฐานะยากจน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน (ปรัชญา ธัญญาดี, 2547) นอกจากนั้น กลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา มีความสำคัญและมีคุณค่าหลายด้านทั้งในด้านระบบนิเวศที่เชื่อมต่อความสมบูรณ์ของความหลากหลายทาง



ชีวภาพในระบบน้ำย่อย และมีความอุดมสมบูรณ์ต่อเศรษฐกิจชุมชน สร้างความมั่นคงต่ออาชีพประชาชนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาและพื้นที่ต่อเนื่อง (คณะกรรมการการศึกษาและพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ผู้วิจัยมุ่งศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านมนุษย์และสังคม 2) มิติด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ และ 3) มิติด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จากปรากฏการณ์ของสังคมเกี่ยวกับสภาพปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจนกลายเป็นปัญหาสำคัญตั้งแต่ระดับรากหญ้าไปจนระดับโลกและนำไปสู่การคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุผลที่มนุษย์นั้นมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่ครั้งยุคดึกดำบรรพ์จนถึงยุคปัจจุบัน (วิชัย เทียนน้อย, 2542) เมื่อย้อนมองในอดีต ปัญหาเรื่องความสมดุลของธรรมชาติตามระบบนิเวศยังไม่ได้เกิดขึ้นมากมายนัก เพราะเหตุที่ว่า ผู้คนในยุคต้น ๆ นั้นมีการดำเนินวิถีชีวิตอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติ ความเปลี่ยนแปลงทางด้านธรรมชาติและสภาวะแวดล้อมเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปจึงอยู่ในวิสัยที่ธรรมชาติสามารถปรับสมดุลของตัวเองได้ เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนผ่าน โลกมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในระยะเวลาไม่กี่สิบปีมานี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทศวรรษที่ผ่านมา ที่มักเรียกกันว่า "ทศวรรษแห่งการพัฒนา" นั้น ได้ปรากฏชัดเจนว่า ได้เกิดมีปัญหารุนแรงด้านสิ่งแวดล้อมขึ้นในบางส่วนของโลกและปัญหาดังกล่าวนี้อีกมีลักษณะคล้ายคลึงกันในทุกประเทศทั้งที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา เช่น ปัญหาด้านภาวะมลพิษที่เกี่ยวกับน้ำ ปัญหาการตื่นเงินของแหล่งน้ำ (วิชัย เทียนน้อย, 2542) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมสลายและหมดสิ้นไปอย่างรวดเร็ว เช่น น้ำมัน แร่ธาตุ ป่าไม้ พืช สัตว์ ทั้งที่เป็นอาหารและที่ควรจะอนุรักษ์ไว้เพื่อการศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับการตั้งถิ่นฐานและชุมชนของมนุษย์ เช่น การวางผังเมืองและชุมชนไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดการแออัดใช้ทรัพยากรผิดประเภทและลักษณะ ตลอดจนปัญหาแหล่งเสื่อมโทรมและปัญหาจากสิ่งของเหลือทิ้ง ได้แก่ ขยะมูลฝอย ปัญหาการขาดความร่วมมือของประชาชนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทุกปัญหาที่กล่าวมา ภาครัฐเองได้พยายามหาแนวทางแก้ไข เช่น การดำเนินการคุ้มครองทางกฎหมายในการจัดการระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ด้วยการอาศัยกฎหมายนี้โดยการประกาศพื้นที่ให้เป็นเขตหวงห้ามเพื่อมิให้ประชาชนเข้าไปแสวงหาผลประโยชน์อื่นใด (วิชัย เทียนน้อย, 2542) ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ รวมถึงสถาบันทางศาสนา ได้พยายามประสานหาแนวทางช่วยเหลือกันเพื่อพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน มีลักษณะเป็นการพัฒนาที่เป็นบูรณาการ (Integrated) คือ ทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบองค์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552)



จากการที่ผู้วิจัยอาศัยอยู่ในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา และได้เข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ในพื้นที่ได้ พบว่า ยังมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่ในมิติต่าง ๆ และผู้วิจัยจึงต้องการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาโดยการบูรณาการแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคของมิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault) (อภิภา ปรัชญพทธี, 2554) ที่พยายามให้สังคมยอมรับข้อเท็จจริง ในความเป็นมนุษย์ที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของธรรมชาติ และพุทธปรัชญา อันเป็นแนวคิดปรัชญา ทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญ ได้แก่ พุทธอภิปรัชญา (ชั้น 5) พุทธญาณวิทยา (ปัญญา 2) พุทธจริยศาสตร์ (พุทธจริยศาสตร์ 3 ระดับ) และพุทธจริยธรรม (พละธรรม 4) มาบูรณาการ ปรับแก้ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในบริเวณพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือก ของการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างสมดุล และยั่งยืน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา ถือเป็นมูลเหตุแรงจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเพื่อต้องการ ค้นหาคำตอบเกี่ยวกับการบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนาลุ่มน้ำ ทะเลสาบสงขลา อันนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา
2. เพื่อศึกษาปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาว่าด้วยการพัฒนา
3. เพื่อบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบ สงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเอกสาร ได้แบ่งตามแหล่งข้อมูล ดังนี้
 - 1.1 ศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา หนังสือ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการพุทธปรัชญาและปรัชญาหลังนวยุคในการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบ สงขลา

1.2 ศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ บูรณาการพุทธปรัชญาและปรัชญาหลังนวยุคในการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา

2. ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้เกี่ยวกับพุทธปรัชญาการ พัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา จากพระภิกษุ 5 รูป และฆราวาส 12 คน รวมจำนวน 17 รูป/คน



3. ขั้นตอนการประมวลผลและเรียบเรียง เป็นขั้นตอนสุดท้ายซึ่งเป็นการนำข้อมูลจากขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น มาทำการวิเคราะห์ประมวลผล เรียบเรียง และสรุป เพื่อเขียนงานวิจัยให้ถูกต้องและตอบวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบต่อไป

4. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์และนำเสนอผลการศึกษา

ผลการวิจัย

มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา พบว่า มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตนั้น ทุกภาคส่วนต้องเข้ามามีส่วนร่วมและมีการพัฒนาไปพร้อมกันอย่างสมดุล โดยจากการสัมภาษณ์ พบว่า การพัฒนาอย่างบูรณาการในทุกมิติอย่างสอดคล้องจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้น การพัฒนาต่อไปในอนาคตจำเป็นต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกันในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านมนุษย์และสังคม มิติด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ และมิติด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาว่าด้วยการพัฒนา พบว่า ปรัชญาหลังนวยุค ได้แก่ แนวคิดทางปรัชญาของมิเชล ฟูโกต์ เรื่อง เทคโนโลยีทางการตลาด ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีของความปรารถนา เทคโนโลยีของอัตลักษณ์ และเทคโนโลยีกำกับตนเอง และแนวคิดพุทธปรัชญาว่าด้วยการพัฒนา ได้แก่ พุทธอภิปรัชญา (ชั้น 5) พุทธญาณวิทยา (ปัญญา 2) พุทธจริยศาสตร์ (พุทธจริยศาสตร์ 3 ระดับ) และพุทธจริยธรรม (พละธรรม 4) ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกันว่า ต่างก็เป็นแนวคิดเชิงปรัชญาที่สำคัญและสามารถนำมาบูรณาการใช้ในการพัฒนากลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาในมิติด้านมนุษย์และสังคม มิติด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ และมิติด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอันเป็นขอบเขตมิติของการศึกษาได้จริง

การบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนากลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา พบว่า ปรัชญาหลังนวยุค เป็นการนำแนวคิดของมิเชล ฟูโกต์ โดยเน้นเรื่องเทคโนโลยีทางการตลาดที่ครอบคลุมเทคโนโลยีของความปรารถนา เทคโนโลยีของอัตลักษณ์ และเทคโนโลยีกำกับตนเองมาบูรณาการร่วมกับพุทธปรัชญา ได้แก่ พุทธอภิปรัชญา (ชั้น 5) ว่าด้วยการพัฒนากายและจิตใจของมนุษย์ให้เกิดความสมดุล พุทธญาณวิทยา ได้แก่ การใช้ปัญญาระดับโลกียะและระดับโลกุตตระ เป็นเครื่องมือการบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลควบคู่กับการพัฒนากลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เพื่อปรับแก้จุดอ่อนและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่ พุทธจริยศาสตร์ ได้แก่ การนำพุทธจริยศาสตร์ระดับพื้นฐาน คือ เบญจศีลเบญจธรรม พุทธจริยศาสตร์ระดับกลาง คือ กุศลกรรมบถ 10 และพุทธจริยศาสตร์ระดับสูง คือ มรรคมีองค์ 8 มาเป็นเครื่องมือในการบูรณาการพัฒนาให้เกิดการพัฒนาที่สมบูรณ์ในทุกมิติ ส่วนพุทธจริยธรรมนั้น ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อดทนพละ และสังคหพละ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาและเป็น



เครื่องมือในการปรับแก้จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา กล่าวโดยสรุป จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลต่างได้แสดงความเห็นอย่างสอดคล้องกันว่า การบูรณาการพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาด้วยปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาดังกล่าว จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสอดคล้องในมิติด้านมนุษย์และสังคม มิติด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ และมิติด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง “การบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา” มีผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนนั้น ทุกภาคส่วนต้องเข้ามามีส่วนร่วมและมีการพัฒนาในลักษณะเชิงบูรณาการอย่างสอดคล้องในทุกมิติ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านมนุษย์และสังคม มิติด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ และมิติด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกราช มะลิวรรณ เรื่อง “การพัฒนาทะเลสาบสงขลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: ศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสงขลา” พบว่า กระบวนการพัฒนาทะเลสาบสงขลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่

- 1) มิติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างสำนึกของประชาชนในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2) มิติด้านสังคม เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ใช้ขับเคลื่อนพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา
- 3) มิติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เกิดเพื่อที่จะให้มีจิตสำนึกในการหวงแหน รักษาทรัพยากรธรรมชาติ ควรมีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นว่าด้วยการศึกษาวิชาทะเลสาบสงขลา
- 4) มิติด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มกัน สร้างอาชีพในลักษณะวิสาหกิจชุมชน เพื่อมุ่งการสร้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือน ในลักษณะเป็นอาชีพเสริม (เอกราช มะลิวรรณ, 2556) และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิเวศน์ พูนสุขเจริญ ที่ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาเมืองยั่งยืนในมิติพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาเมืองเชียงใหม่” พบว่า การพัฒนาเมือง ควรให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ วัฒนธรรม อันเป็นรากเหง้าตัวตนของเมือง การพัฒนาระบบขนส่งที่ไม่ใช้ เครื่องยนต์ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและบทบาทของประชาชนในการพัฒนาเมือง การบริหารจัดการเมืองที่มีธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีของตนเอง (นิเวศน์ พูนสุขเจริญ, 2561)

2. ปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาว่าด้วยการพัฒนา จากการวิจัย พบว่า แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคของมิเชล ฟูกูเกต์ โดยเฉพาะแนวคิดเรื่องเทคโนโลยีการตลาด และหลักพุทธปรัชญาว่าด้วยการพัฒนาที่นำไปสู่การบูรณาการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ได้แก่ พุทธ



อภิปรัชญา (ชั้น 5) พุทธญาณวิทยา (ปัญญา 2) พุทธจริยศาสตร์ (พุทธจริยศาสตร์ 3 ระดับ) และพุทธจริยธรรม (พละธรรม 4) มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิโชค ปาณะศรี เรื่อง “การอ้างอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมมองผ่านแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคของ มิเชล ฟูโกต์ : กรณีศึกษาภิกษุสยาม รัฐเกษตร ประเทศมาเลเซีย” พบว่า 1) การอ้างอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม ได้มีการอ้างอัตลักษณ์ด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านวัฒนธรรม และด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่ มีการสืบทอดมาอย่างยาวนานจากรุ่นสู่รุ่น 2) แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคของมิเชล ฟูโกต์ ในฐานะเครื่องมือของการวิจัย ได้แก่ แนวคิดเรื่องตัวตน เทคโนโลยีทางการตลาด และเทคโนโลยีกำกับตนเอง 3) การนำแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคของมิเชล ฟูโกต์มาประยุกต์ใช้ในการอ้างอัตลักษณ์ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านภาษา 3.2) ด้านศาสนา 3.3) ด้านวัฒนธรรม และ 3.4) ด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่ (สิทธิโชค ปาณะศรี, 2558) และสอดคล้องกับการศึกษาของ เดชา บุญมาสุข เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน” พบว่า คุณภาพชีวิต คือ ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จากผลการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านพุทธศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านศึกษาศาสตร์ และด้านสาธารณสุขศาสตร์ พบว่า สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของคนไทยในภาพรวมสามารถสรุปได้ เป็น 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ปัญหาในการปรับทัศนคติและปลูกฝังจิตสำนึกที่รับผิดชอบ 2) ปัญหาในการสร้างโอกาสการมีรายได้ที่เพียงพอและชีวิตที่ดีขึ้น และ 3) ปัญหาในการดูแลสุขภาพกายและใจ หลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมเพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย ในปัจจุบันมากที่สุด มี 3 หลักธรรม คือ 1) หลักโยนิโสมนสิการเพื่อใช้ปรับทัศนคติและส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกที่รับผิดชอบ 2) หลักไตรสิกขา เพื่อใช้บูรณาการร่วมกับการศึกษาในการสร้างโอกาสการมีรายได้ที่เพียงพอและชีวิตที่ดีขึ้น และ 3) หลักอิทธิบาท 4 เพื่อใช้บูรณาการร่วมกับการดูแลสุขภาพองค์รวมในการดูแลสุขภาพกายและใจให้สมบูรณ์แข็งแรง (เดชา บุญมาสุข, 2558)

3. การบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนากลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา จากการวิจัย พบว่า การนำปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญามาเป็นเครื่องมือการบูรณาการพัฒนากลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา โดยใช้แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคของ มิเชล ฟูโกต์ เรื่องเทคโนโลยีการตลาดที่ครอบคลุมเทคโนโลยีของความปรารถนา เทคโนโลยีของอัตลักษณ์ และเทคโนโลยีกำกับตนร่วมกับการใช้พุทธปรัชญา ได้แก่ พุทธอภิปรัชญา (ชั้น 5) พุทธญาณวิทยา (ปัญญา 2) พุทธจริยศาสตร์ (มรรคมงคล 8) และพุทธจริยธรรม (พละธรรม 4) อันนำไปสู่การพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ พรศักดิ์ พรหมแก้ว และจรินทร์ เทพสงเคราะห์ เรื่อง “การจัดการความรู้บนฐานทุนสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในพื้นที่กลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา” พบว่า กลุ่มชาวบ้านในพื้นที่กลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา มีการใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีขั้นตอน



หลัก ๆ ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหาที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับชื่อกลุ่มและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตามประเด็นปัญหานั้น ซึ่งมีหลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มหรือคณะอื่นที่มาศึกษาดูงานของกลุ่มหรือกลุ่มไปศึกษาดูงานที่กลุ่มอื่น ๆ 3) การยกระดับความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นการทำให้ “ความรู้ที่ฝังลึกในคน” กลายมาเป็น “ความรู้ที่เปิดเผย” ที่สามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติและพัฒนาชุมชน และ 4) การสืบสานต่อความรู้ เพื่อให้คนทั่วไปได้รับรู้อย่างกว้างขวางขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นต่อ ๆ ไปด้วย (พรศักดิ์ พรหมแก้ว และจรินทร์ เทพสงเคราะห์, 2555) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาโยธิน โยธโก (ปัดชาลี) ที่ศึกษาเรื่อง “การจัดการชั้น 5 เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนามนุษย์ในพระพุทธศาสนา” พบว่า การจัดการชั้น 5 กับชีวิตมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เป็นหลักการปฏิบัติทั้งในระดับโลกิยะและระดับโลกุตระสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้ เพื่อเข้าถึงพระนิพพานอันเป็นบรมสุข (พระมหาโยธิน โยธโก (ปัดชาลี), 2561)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ตกผลึกเป็นองค์ความรู้ใหม่และรูปแบบการพัฒนาหมู่บ้านทะเลสาบสงขลา จากการทำวิจัย เรื่อง การบูรณาการปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการพัฒนาหมู่บ้านทะเลสาบสงขลา ซึ่งมีโมเดล คือ IPL Model : L+BVW -->PL โดยมีคำอธิบาย ดังนี้

IPL Model มาจากคำว่า Improving the Quality of life for Peaceful Living คือ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เป็นแนวคิดที่เกิดจากการนำปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญามาบูรณาการพัฒนากลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา จึงได้การบูรณาการใน 2 ส่วน คือ ภูมิทัศน์ และชีวิตศน์ คือ L + BVW --> PL

L = Landscape (ภูมิทัศน์) หมายถึง การสร้างบรรยากาศของพื้นที่ในการพัฒนา ได้แก่ พื้นที่กลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ให้เกิดความพร้อมในการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ประกอบด้วยมิติด้านมนุษย์และสังคม มิติด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ และมิติด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

B = Bio-View (ชีวิตศน์) หมายถึง การได้เห็นสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตของแต่ละสถานที่ และวิถีการดำรงชีวิตของแต่ละชุมชนในแต่ละท้องถิ่น ก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ

V = Vision (วิสัยทัศน์) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของการจัดการการพัฒนาหมู่บ้านทะเลสาบสงขลาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารจัดการการพัฒนาในทุกมิติ



W = World View (โลกทัศน์) หมายถึง การได้เปิดหู เปิดตา เปิดโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองและสถานที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีคุณค่าเหมาะแก่การพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านรูปธรรมและนามธรรม

PL = Peaceful Living (การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ) คือ การอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติของประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบูรณาการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เริ่มต้นจากการจัดการด้านภูมิทัศน์ คือ พื้นที่ที่ต้องการพัฒนา และชีวิตทัศน์ คือ สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและชุมชนให้เกิดความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนา จากนั้นนำปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญามาเป็นเครื่องมือผสมผสานในการบูรณาการร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ นอกจากนั้นการนำเอาปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญามาผสมผสานในการบูรณาการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ให้เกิดคุณค่าและมูลค่าที่มากขึ้น พร้อมทั้งนำไปสู่การสร้างงานสร้างรายได้แก่ชุมชน ซึ่งจะเป็ต้นแบบของการพัฒนาพื้นที่ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาพื้นที่ต่าง ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2559). วิกฤติทะเลสาบสงขลาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. ใน รายงานคณะกรรมการสามัญ. กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- เชิดชัย อ่องสกุล และคำนวน นวลสนอง. (2559). การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันทักษิณคดีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เดชา บุญมาสุข. (2558). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิเวศน์ พูนสุขเจริญ. (2561). แนวทางการพัฒนาเมืองยั่งยืนในมิติพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาเมืองเชียงใหม่. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปรัชญา ธัญญาดี. (2547). บทบาทสื่อมวลชนท้องถิ่นกับโครงการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา สื่อมวลชนสัญจรลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา 2547. กรุงเทพมหานคร: คณะทำงานประชาสัมพันธ์ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา.



- พรศักดิ์ พรหมแก้ว และจรินทร์ เทพสงเคราะห์. (2555). การจัดการความรู้บนฐานทุนสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). การพัฒนาที่ยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมิก.
- พระมหาโยธิน โยธโก (ปัดชาสี). (2561). การจัดการขั้น 5 เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนามนุษย์ในพระพุทธศาสนา. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิชัย เทียนน้อย. (2542). การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: อักษรวัฒนา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิทธิโชค ปาณะศรี. (2558). การอ้างอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมผ่านแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคของมิเชล ฟูโกต์: กรณีศึกษาภิกษุสยาม รัฐเกดะห์ ประเทศมาเลเซีย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและศาสนา. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- อภิภา ปรัชญพุทธิ. (2554). หลังสมัยใหม่นิยมและการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อินทภาษ.
- เอกราช มะลิวรรณ. (2556). การพัฒนาทะเลสาบสงขลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: ศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*

THE CULTURE ORGANIZATION DEVELOPMENT MODEL TO THE EXCELLENCE OF THE SCHOOL UNDER THE OFFICE OF KAMPHAENGPHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

วีระ บัวผัน

Weera Buaphun

สุวัฒน์ วรรณสาสน์

Suwat Varanusart

วรรณภา ประทุมโชน

Wannapa Pratumthone

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Kamphaeng phet Rajabhat University, Thailand

E-mail: wer.4890@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา และ 3) จัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบ ดำเนินการวิจัย โดย 1) การศึกษาสภาพปัญหา โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง 396 คน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 6 คน 6 โรงเรียน แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์มาใช้ในสนทนากลุ่ม 2) การพัฒนารูปแบบโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกร่างรูปแบบ ตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน 3) การจัดทำคู่มือ ร่างคู่มือโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการตรวจสอบคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการพัฒนาองค์กรมีระดับปฏิบัติ ที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อย มีปัญหาระดับปฏิบัติที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทิศทาง และแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และทรัพยากรในการบริหาร 2) ผลการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลผลิต และเงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศรูปแบบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก 3) ผลการ

* Received 14 August 2020; Revised 17 January 2021; Accepted 19 January 2021



จัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบ บทที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ บทที่ 4 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, วัฒนธรรมองค์การ, ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study the conditions, the problems and the factors related to organizational culture development to the excellence of the schools, 2) develop the model of organizational culture development to the excellence of the schools and 3) create a manual and policy and workshop recommendation of using the model. The methodologies were 1) studying the conditions, the problems, the research instrument was a questionnaire conducted with 396 persons of teachers who were the school boards and the heads of school boards. The methodology to find the factors related to organizational culture development was an interview conducted with 6 school administrators of 6 schools who performed best practice of organizational culture development. The data which obtained by the questionnaire and the interview were used for focus group discussion, 2) developing the model, the research instrument was workshop to draft the model. Connoisseurship was the method to check the model. Assess form was the tool to assess the model, 3) creating the manual, the methodologies were workshop to draft the manual and the assess form was used to check the manual. The results revealed that 1) the condition was at the low level. The problem was at the high level. The factors related to organizational culture development consisted of development directions of schools, guidelines of working, team working and administrative resources. 2) The results of model consisted of 1) principles, 2) objectives, 3) input, 4) process, 5) products and conditions to the excellence. Models were found that the appropriateness, the possibility and the utility were at the high levels. 3) The results of creating the manual and policy and workshop recommendation of using the model were found that the appropriate was at the high level. The manual consisted of chapter 1 which was the introduction, chapter 2 which were administrative



structure and responsibilities, chapter 3 which was the concepts related to organizational culture to the excellence, chapter 4 which was the model of organizational culture development to the excellence and the chapter 5 which were conclusion and suggestion.

Keywords: Development Model, Organizational Culture, Schools' Excellences

บทนำ

การดำเนินงานภายในองค์กรแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว และความเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยขององค์กร ความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และการจัดการมักให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น การปรับเปลี่ยนแผนงาน โครงสร้างหรือระบบงานต่าง ๆ ซึ่งบ่อยครั้งมักไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความพยายามเหล่านั้นไม่ประสบผลสำเร็จก็คือ วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมั่นคงยั่งยืนได้นั้น จึงจำเป็นต้องรู้จักวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง และสามารถจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนเพื่อให้องค์กรได้พัฒนาก้าวหน้าต่อไป (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2553) สำหรับการเปลี่ยนวัฒนธรรมในองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของการเปลี่ยนผ่านองค์กรที่มีการนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหรือลักษณะที่สามารถวัดได้ ที่สมาชิกองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกันซึ่งทำให้สมาชิกขององค์กรเข้าใจวิธีการทำงานและการประเมินผลงาน วิธีการที่สมาชิกควรปฏิบัติต่อกันและการให้ความสำคัญกับผู้อื่นตามที่ถูกคาดหวัง (จิตติ รัตติธรรมโชติ, 2558)

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า สถานศึกษามีผลการประเมินไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาล เช่น นโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ สถานศึกษามีภาระงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินงานที่ยังไม่เป็นระบบ การมอบหมายงานในหน้าที่ของบุคลากรไม่ชัดเจน มีการทำงานซ้ำซ้อน ขาดการประสานงานที่ดี มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานน้อยลง ขาดการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายช่องทาง บุคลากรมีความขัดแย้ง เกิดความเครียด แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย ไม่ค้นคว้าแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาน้อยลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2559)



การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีบุคลากรปฏิบัติงานจะมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ การรวมกลุ่ม ค่านิยม เจเนอรัล กฎเกณฑ์ กติกาหรือธรรมเนียม การปฏิบัติตนระหว่างกัน ให้เกิดการยอมรับและดำรงอยู่ได้ในกลุ่ม อันเป็นบ่อเกิดของวัฒนธรรมความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านการสนับสนุนและการต่อต้านการทำงานที่จะสามารถสร้างความผูกพัน ความต้องการในการทำงานและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ (สัมมา รณิธย์, 2556) สำหรับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ทรัพยากรในการบริหาร และนโยบายในการจัดการศึกษา จากปัจจัยที่กล่าวถึงสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ และมีการกำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน มีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกคนให้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี สถานศึกษาจะพัฒนาก้าวหน้า ก้าวไกล และมีความเป็นเลิศได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มั่งงานที่มีความรู้ ความสามารถ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นนักพัฒนา กล้าเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายนอกที่สนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้ดียิ่งขึ้น (กิริติ จันทรมณี, 2561)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น พบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1 มีปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานในสถานศึกษา เช่น ความชัดเจนในการมอบหมายงานให้กับบุคลากร มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ขาดการประสานงานที่ดี มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยลง ขาดภาวะผู้นำในการทำงาน มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1, 2559) ปัญหาเหล่านี้ถือว่าเป็นวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาที่สมควรได้รับการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
2. เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
3. เพื่อจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 204 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวม 612 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 396 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบเลือกตอบ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาค่า IOC ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, L. J., 1951) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพ และปัญหา มีค่าระหว่าง 0.41 - 0.80 และ 0.39 - 0.82 ตามลำดับ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพ และปัญหา มีค่าเท่ากับ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ



3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในด้านต่าง ๆ และเป็นสถานศึกษาที่เคยได้รับรางวัลระดับชาติภายใน 5 ปี จำนวน 6 โรงเรียน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน 6 คน ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด และผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุป

ตอนที่ 3 การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยการสนทนากลุ่ม

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ตัวแทนข้าราชการครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นที่สรุปผลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็น และผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)



1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้แก่ นักวิชาการหรืออาจารย์ ในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงาน การบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ ได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลระดับชาติ จำนวน 5 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาว่าควรมีองค์ประกอบที่เหมาะสมอะไรบ้าง

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้แบบประเมิน

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 18 คน ได้แก่ นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ หรือเคยได้รับรางวัลระดับชาติจำนวน 5 คน และข้าราชการครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือเคยได้รับรางวัลระดับชาติจำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เป็นการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 1 การจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลในการจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบ จำนวน 15 คน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ และปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

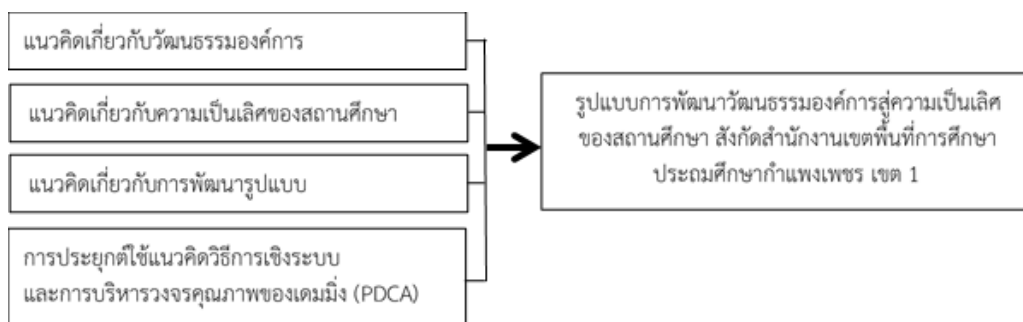
ตอนที่ 2 การตรวจสอบคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้แบบประเมิน ด้วยการใช้ผู้เชี่ยวชาญ

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ≥ 3.50 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ≤ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมสามารถยอมรับได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า

1.1 สภาพการพัฒนามาตรฐานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีสภาพระดับปฏิบัติ/เป็นจริง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.23) ปัญหาการพัฒนามาตรฐานองค์กร สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีปัญหาระดับปฏิบัติ/เป็นจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.08)

1.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา 2) แนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน 3) ทีมงาน และ 4) ทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่เห็นด้วยกับปัจจัยทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานในการนำไปจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ 2) แนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการส่งเสริม พัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรให้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และควรจัดทำแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ชัดเจน 3) ทีมงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง เป็นนักพัฒนา ส่วนบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญเช่นเดียวกันที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 4) ทรัพยากรในการบริหาร ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ (กิริติ จันทรมณี, 2561)

1.3 จากการสนทนากลุ่ม สภาพ ปัญหาการพัฒนามาตรฐานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษา ผู้สนทนากลุ่มเห็นด้วยทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทิศทางการพัฒนา

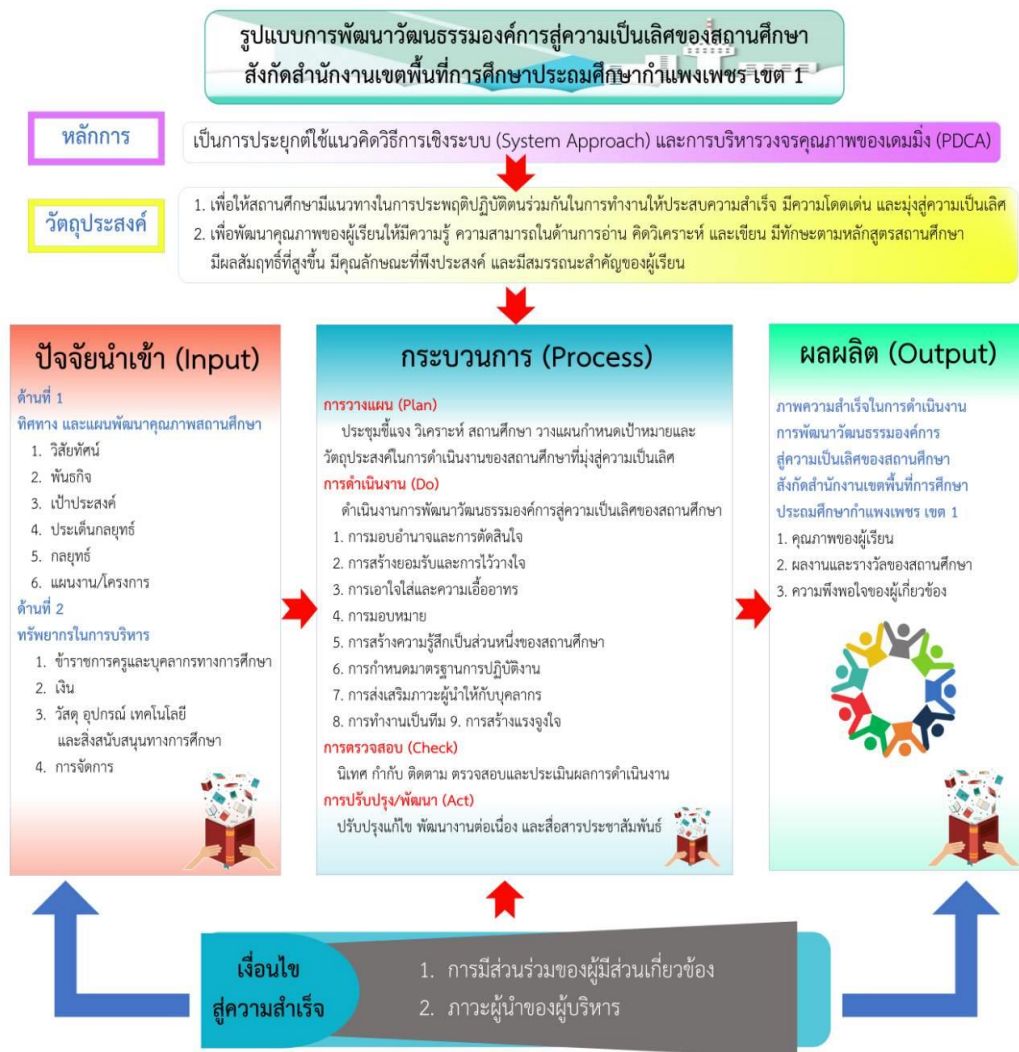


สถานศึกษา 2) แนวทาง ในการประพุดติปฏิบัติงานร่วมกัน และ 3) ทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลของการตอบแบบสอบถามส่วนปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ความคิดเห็นของผู้สนทนากลุ่ม ให้ปรับข้อความจากมีปัจจัย 4 องค์ประกอบ ควรปรับเป็นมีปัจจัยนำเข้า (Input) 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทิศทาง การพัฒนาสถานศึกษา ทีมงาน และทรัพยากรในการบริหาร

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า

2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) เงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศ

2.2 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลผลิต และ เงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

จากภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) หลักการ เป็นการประยุกต์ใช้จากแนวคิดวิธีการเชิงระบบ และการบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA)
- 2) วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความโดดเด่น และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน มีทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ด้านที่ 1 ทิศทาง และแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์



และแผนงาน/โครงการ ด้านที่ 2 ทรัพยากรในการบริหาร ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงิน วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี และสิ่งสนับสนุนทางการศึกษา และการจัดการ 4) กระบวนการ (Process) ประยุกต์ใช้แนวคิด การบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง/พัฒนา (Act) 5) ผลผลิต (Output) ได้แก่ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) ผลงานและรางวัลของสถานศึกษา และ 3) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และเงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3. ผลการจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า

3.1 การจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบ พบว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบ บทที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ บทที่ 4 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ และบทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ

3.2 การตรวจสอบคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบ พบว่า ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ในภาพรวม มีสภาพระดับปฏิบัติ/เป็นจริง อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง และแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ไม่มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรที่ชัดเจน คำสั่งมอบหมายงานให้กับบุคลากรไม่ครอบคลุมกับภาระงาน ทีมงานส่วนใหญ่เน้นการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีน้อย มีวัฒนธรรมในการทำงานส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ปัญหาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีปัญหาระดับปฏิบัติ/เป็นจริง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้



ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรแต่ขาดการนำไปปฏิบัติจริง การกำกับติดตาม และการตรวจสอบไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู นักเรียน และบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องตรงกัน การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา ไม่ชัดเจน ไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ขาดความรู้ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย ไม่มีเวลาในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง ไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรยังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคลากรภายในองค์กร การประสานงานไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการตรวจสอบ ติดตามงาน (ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา, 2560) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา 2) แนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน 3) ทีมงาน และ 4) ทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กษมาพร ทองเอื้อ ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ โครงสร้างของโรงเรียน ทรัพยากร และเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายและการปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักสูตรสถานศึกษา นโยบายและการปฏิบัติ (กษมาพร ทองเอื้อ, 2555) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อัครพงษ์ เทพิน ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า ผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 6 ด้าน คือ ด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากร ด้านนักเรียน ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อัครพงษ์ เทพิน, 2556)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลผลิต และเงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็น



เลิศของสถานศึกษาจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนดำเนินการพัฒนารูปแบบ มีการยกร่างรูปแบบ ตรวจสอบรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติ ผู้มีทรัพย์ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 1 และ 2 ผลการวิจัย พบว่า มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนา 2) วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการพัฒนา 3) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 4) ระบบและกลไกการพัฒนา 5) ผลผลิตการพัฒนา 6) ประเมินผลการพัฒนา และ 7) ข้อมูลป้อนกลับ (สุชาติ ผู้มีทรัพย์, 2556) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo, J. W. & Hartman, J. J. ที่ได้กล่าวว่า รูปแบบ ประกอบด้วยรายละเอียดมากนักยิ่งจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Bardo, J. W. & Hartman, J. J., 1982) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา วัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 1 พบว่า ในภาพรวม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการพัฒนารูปแบบดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และเงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศของการพัฒนารูปแบบตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหา ปัจจัย และการสร้างรูปแบบอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครพงษ์ เทพิน ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า ผลการประเมิน ในภาพรวม พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (อัครพงษ์ เทพิน, 2556)

3. ผลการจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 1 พบว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบ บทที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ บทที่ 4 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ และบทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ เมื่อพิจารณาเนื้อหาในคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา มีการกำหนดหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่องนั้น ๆ การใช้ภาษามีความถูกต้อง ชัดเจน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา



วิทยานิพนธ์ และผ่านการพัฒนาจากการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลให้เนื้อหา และภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความสมบูรณ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามองค์ประกอบของคู่มือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษฎี พลไทย ที่กล่าวว่า คู่มือ คือการอธิบายหรือการให้รายละเอียดของการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ โดยผ่านขั้นตอนหรือกระบวนการต่าง ๆ คู่มือเป็นหนังสือหรือเอกสารที่ใช้ควบคู่กับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นเอกสารที่ให้แนวทางการปฏิบัติแก่ผู้ใช้คู่มือเพื่อให้ผู้ใช้สามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม (กฤษฎี พลไทย, 2553) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาวิชัย จินดาประดิษฐ์ และจารุวรรณ ยอดระฆัง ที่ได้กล่าวว่า คู่มือการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการ ระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้อ้างอิงในความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (ธนาวิชัย จินดาประดิษฐ์ และจารุวรรณ ยอดระฆัง, 2552) การตรวจสอบคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดทำคู่มือได้ผ่านการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ส่งผลให้เนื้อหาและภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความเหมาะสมชัดเจน สามารถสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีความสมบูรณ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามองค์ประกอบของคู่มือ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ศิริลักษณ์ ทิพน้อม ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ในการบริหารงานวิชาการ (ศิริลักษณ์ ทิพน้อม, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนามาตรฐานองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งพบว่ามีองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ (Process) เป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง/พัฒนา (Act) จากการพิจารณาวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ผู้วิจัยเห็นว่าขั้นการดำเนินงาน (Do) มีความสำคัญต่อการพัฒนามาตรฐานองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) การมอบอำนาจและการตัดสินใจ 2) การสร้างยอมรับและการไว้วางใจ 3) การเอาใจใส่และความเอื้ออาทร 4) การมอบหมาย 5) การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 6) การกำหนดมาตรฐาน



การปฏิบัติงาน 7) การส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับบุคลากร 8) การทำงานเป็นทีม และ 9) การสร้างแรงจูงใจ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการเชิงระบบ (System Approach) และการบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) 2) วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความโดดเด่น และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการอ่านคิด วิเคราะห์ และเขียน มีทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ด้านที่ 1 ทิศทางและแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และด้านที่ 2 ทรัพยากรในการบริหาร 4) กระบวนการ ได้แก่ การประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง/พัฒนา (Act) 5) ผลผลิต ได้แก่ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) ผลงานและรางวัลของสถานศึกษา และ 3) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และเงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ข้อเสนอแนะ 1) สถานศึกษาควรศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป 2) สถานศึกษาควรนำรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามสภาพและบริบทของตนเอง 3) ควรจัดทำคู่มือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎี พลไทย. (2553). การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2560 จาก <https://www.chumphon2mju.ac.th/km/?p=355>.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิริติ จันทรมณี. (26 ธันวาคม 2561). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา. (วีระ บัวผัน, ผู้สัมภาษณ์)



- จิตติ รัตมีธรรมโชติ. (2558). การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธันวา 4 อาร์ต จำกัด.
- ชัยอนันต์ ภูมิลำเนา. (2560). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธนาวิชัย จินดาประดิษฐ์ และจารุวรรณ ยอดระฆัง. (2552). การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การภาครัฐในยุคปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ ทิพน้อม. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชพฤกษ์, 14(3), 72-79.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (2559). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4 ปี (พ.ศ. 2559 - 2562). กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
- สุชาติ ผู้มีทรัพย์. (2556). รูปแบบการพัฒนาคู่มือผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อักรพงษ์ เทพิน. (2556). รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). Urban sociology: A systematic introduction. New York: F. E. Peacock.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16 (3), 297-334.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.

**การใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์
ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน***
**USING SPEECH ACTS IN DHAMMA' BOOKS VIPASSNA ISAN
FOR TEACHING MONKS**

กุสุมา สุ่มมาตร

Kusuma Soommat

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University, Thailand

ราชนันท์ นิลวรรณภา

Rachan Nillawannapha

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University, Thailand

E-mail: kusuma3083@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประเภทของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน 2) ศึกษาประเภทย่อยของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน โดยมีหนังสือธรรมะที่ใช้ศึกษา 5 เล่ม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งประเภทวัจนกรรมของ John R. Searle เป็นแนวทางการวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า หนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานมีการใช้วัจนกรรม 5 กลุ่มวัจนกรรม 18 วัจนกรรม กลุ่มวัจนกรรมที่พบมากที่สุด คือ วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ ร้อยละ 75.44 และวัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว ร้อยละ 21.57 รองลงมา คือ วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก ร้อยละ 1.70 และวัจนกรรมกลุ่มผูกมัด ร้อยละ 0.97 วัจนกรรมที่พบน้อยที่สุดคือ วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์ ร้อยละ 0.32 โดยวัจนกรรมกลุ่มชี้แนะมี 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมสั่งสอน วัจนกรรมบอกให้ทำ วัจนกรรมแนะนำ ส่วนวัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าวมี 6 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมกล่าวให้ข้อมูล วัจนกรรมกล่าวตำหนิ วัจนกรรมกล่าวเปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวบูชา-วิสาขนา วัจนกรรมเรื่องเล่า ส่วนวัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึกมี 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น วัจนกรรมให้กำลังใจ วัจนกรรมแสดงความยินดี ส่วนวัจนกรรมกลุ่มผูกมัดมี 5 ประเภท เช่น วัจนกรรมปณิธาน และวัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์ มี 1 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมประกาศ จากการสังเคราะห์วัจนกรรมพบว่ามีอุดมการณ์

* Received 30 November 2020; Revised 13 January 2021; Accepted 19 January 2021



3 อุดมการณ์ ได้แก่ อุดมการณ์ผู้นำศาสนา อุดมการณ์กลุ่มสังคม อุดมการณ์ผู้นำที่ใช้การใช้โน้มน้าวใจ

คำสำคัญ: การใช้วัจนกรรม, หนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์, พระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน

Abstract

The objective of this research article 1) To investigate types of speech acts in Dhamma Books of Vipassana Isan teaching monks. 2) To investigate sub - types of speech acts in Dhamma Books of Vipassana Isan teaching monks. The author collected the data about these Dhamma Books of Vipassana Isan teaching monks 5 Books. The author applied the classification criteria of types of Speech Acts created by John R. Searle (1976) and adapt it as a guideline in this research. The findings of study showed that 5 main groups of speech acts, 18 speech acts in Dhamma Books of Vipassana Isan teaching monks as follows : 1) Directives Speech Acts 75.44% 2) Representatives Speech Acts 21.57% 3) Expressives Speech Acts 1.70 % 4) Commissive Speech Acts 0.97% 5) and the one found least was Declarative Speech Acts 0.32%. The findings of study showed that the sub-types acts as investigated from the specific meanings of sentence could be divided into sub - types of speech acts, Directives Speech Acts 3 sub - types example speech acts of teaching, speech acts of told to do, speech acts of advice, Representatives Speech Acts 6 sub-types example speech acts of affirmative, speech acts of blaming, speech acts of start the story, speech acts of end the story, speech acts of ask-answer, speech acts of narrative. Expressives Speech Acts 3 sub-types example speech acts of opinion, speech acts of encouraging, speech acts of congratulations, Commissive Speech Acts 5 sub-types example speech acts of wishing , speech acts of warning, speech acts of request, speech acts of contract, speech acts of blessing and Declarative Speech Acts 1 types example speech acts of declaring And the analysis of speech acts classified as 3 ideologies example Ideology of religious leaders, Ideology of leaders using persuasion, Ideology of social group

Keywords: Using Speech Acts, Dhamma Books for Teaching Monks, Vipassana Isan Monks



บทนำ

พระไตรปิฎก เป็นหนังสือที่รวบรวมพระธรรมคำสั่งสอนขององค์พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งนอกจากเนื้อหาจะเป็นไปเพื่อประโยชน์อันสูงสุดของมวลมนุษย์ นั่นคือการหลุดพ้นแล้วยังประโยชน์แก่การดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขอีกด้วย (อานันตพร จินดา, 2549) หรือกล่าวได้ว่าพระไตรปิฎกจัดเป็นหนังสือธรรมะเล่มหนึ่ง โดยการดำรงอยู่ของพระไตรปิฎกในสังคมไทยมีหลายมิติ เช่น พระไตรปิฎกกับขรรวาส พระไตรปิฎกกับพระสงฆ์ เมื่อพิจารณาภาษาที่ใช้สื่อสารของพระไตรปิฎกก็พบว่าเป็นภาษาที่พื้นสมัย หรือภาษาเก่า ซึ่งผู้รับสาร เช่น พระสงฆ์ อาจจะทำให้เกิดปัญหาการรับสาร และเป็นปัญหาหนึ่งด้าน “การขาดความมั่นคงในการสร้างบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพ แม้หลักพระธรรมวินัยต่างๆจะดีอยู่แล้ว ก็ไม่ได้รับการเอาใจใส่นำมาประพฤติปฏิบัติ” (พระมหาวิชาญ สุวิชาโน, 2542)

กล่าวได้ว่า หนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์จึงมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือสื่อสารสารัตถธรรมอันสัมพันธ์กับพระไตรปิฎก หรือขยายอรรถ ขยายความพระไตรปิฎกให้เข้าใจง่าย ซึ่งผลงานหนังสือของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานหรือ Stanley, T. J. เรียกว่า “พระป่าหรือพระธุดงค์” (Stanley, T. J., 1984) โดยหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ส่วนใหญ่พระสงฆ์เป็นผู้เขียน เช่น ผลงานหนังสือธรรมะของหลวงปู่มั่น ภูริทัตโต ซึ่งเนื้อหาของหนังสือมีการฝึกปฏิบัติกรรมฐาน และท่านเป็น “ผู้นำในแนวจิตตภาวนาพุทธ” (วินัย ผลเจริญ, 2562) โดยองค์ความรู้ที่สั่งสมของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานดังกล่าวเผยแพร่ในรูปแบบหนังสือธรรมะ ทั้งรูปแบบหนังสือธรรมะสำหรับสอนขรรวาส และสำหรับสอนพระสงฆ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้เป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา อีกทั้งผู้วิจัยมีข้อสังเกตบางประการว่าวิธีการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ผู้เขียนหนังสือธรรมะมีเจตนาสื่อสารธรรมะอย่างไร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดวัจนกรรมที่มีสาระสำคัญ คือ ถ้อยคำที่ผู้เขียนสื่อเจตนา และแสดงจุดมุ่งหมายของการสื่อสารและส่งผลไปสู่การกระทำ โดย “ถ้อยคำทุกถ้อยคำไม่เพียงแต่จะบอกข้อความที่อ้างถึงแต่ยังใช้เพื่อก่อให้เกิดการกระทำ” (กฤษดาภรณ์ หงส์ธรรมภัก และธีรเดช โชคสุวณิข, 2551) ซึ่งใช้เป็นกรอบการวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือธรรมะของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานว่ามีการใช้ภาษาที่แสดงเจตนาต่าง ๆ เช่น บอกให้ทำ แนะนำ ขอร้อง หรือให้กำลังใจ เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจหลักการปฏิบัติธรรม และผู้เผยแพร่ศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาประเภทของวัจนกรรมที่พบในหนังสือธรรมะประเภทสอนพระสงฆ์ ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน ซึ่งผลการศึกษาจะแสดงให้เห็นเจตนาตลอดจนผลการสังเคราะห์วัจนกรรมที่ทำให้เข้าใจอุดมการณ์ที่แฝงอยู่ในวัจนกรรม เพื่อเป็นองค์ความรู้การใช้ภาษาไทยด้านวัจนกรรมในหนังสือสอนพระพุทธศาสนาลำดับต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาประเภทของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน
2. ศึกษาประเภทย่อยของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง “การใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประเภทของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน 2) ศึกษาประเภทย่อยของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยเป็นงานวิจัยเอกสาร (documentary research) และนับความถี่จำนวนข้อความและคำนวณค่าร้อยละของการปรากฏใช้วัจนกรรมเพื่อเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานที่มีผลงานหนังสือธรรมะ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) หลวงปู่มั่น ภูริทตฺโต 2) หลวงปู่ฝั้น อาจาโร 3) พระราชนิโรธรังสีปัญญาวชิขิณี (เทศก์ เทสรังสี) 4) พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท) 5) พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหนังสือธรรมะของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานสำหรับสอนพระสงฆ์ คัดเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 5 เล่ม ได้แก่ 1) กรรมฐาน 40 สมาธิแบบพระพุทธรเจ้า ผลงานของหลวงปู่มั่น ภูริทตฺโต จำนวน 55 เรื่อง 2) วิปัสสนาสมาธิภาวนารักษาใจ ผลงานของหลวงปู่ฝั้น อาจาโร จำนวน 50 เรื่อง 3) รวมโอวาทหลังปาฏิโมกข์ ผลงานของพระราชนิโรธรังสีปัญญาวชิขิณี (เทศก์ เทสรังสี) จำนวน 75 เรื่อง 4) 48 พระธรรมเทศนา ผลงานของพระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท) จำนวน 25 เรื่อง 5) เข้าสู่แดนอวกาศของจิตของธรรม ผลงานของพระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน) จำนวน 31 เรื่อง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 236 เรื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในบทความวิจัย “การใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐาน” ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ



ในการวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเอกสาร (documentary research) ได้แก่ ทฤษฎีวัจนกรรม (Speech Acts) ของเซอร์ล (Searle, J. R., 1976) โดยใช้แนวคิดการจำแนกกลุ่มวัจนกรรมที่มีกิริยาบงการกระทำ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีวัจนกรรม (Speech Acts) ของเซอร์ล (Searle, J. R., 1976) โดยใช้แนวคิดการจำแนกกลุ่ม วัจนกรรมที่มีกิริยาบงการกระทำ หรือการจำแนกกลุ่มวัจนกรรมตามเจตนาในการสื่อสารของผู้พูดเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ (Directives) หมายถึง วัจนกรรมที่ผู้ส่งสารมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับสารกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อประโยชน์ของผู้ส่งสาร ก่อน และใช้กลวิธีทางภาษาต่าง ๆ ให้ผู้รับสารกระทำการนั้น เช่น การสั่ง การขอร้อง การแนะนำ
2. วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว (Representatives) หมายถึง วัจนกรรมที่ผู้ส่งสารมีวัตถุประสงค์บอกเล่าข้อมูลให้ผู้รับสารเข้าใจ โดยข้อมูลดังกล่าวผู้รับสารไม่เคยรู้มาก่อน และใช้กลวิธีทางภาษาต่างๆให้ผู้รับสารเข้าใจ เช่น การอธิบาย การรายงาน การวิจารณ์
3. วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก (Expressives) หมายถึง วัจนกรรมที่ผู้ส่งสารแสดงอารมณ์ความรู้สึก ทศนคติที่มีต่อผู้รับสารและสิ่งอื่นๆในบริบทนั้น และใช้กลวิธีทางภาษาต่างๆให้ผู้รับสารรับรู้ เช่น การทักทาย การขอบคุณ การขอโทษ
4. วัจนกรรมกลุ่มผูกมัด (Commissive) หมายถึง วัจนกรรมที่ผู้ส่งสารมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับสารกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอนาคตเพื่อประโยชน์ของผู้รับสารและใช้กลวิธีทางภาษาต่าง ๆ ให้ผู้รับสารกระทำการนั้น เช่น การสัญญา การเสนอตัว การปล่อยปละ
5. วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์ (Declarative) หมายถึง วัจนกรรมที่ผู้ส่งสารประกาศเพื่อกระทำการบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งมีผลให้บุคคล เหตุการณ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงไป และใช้กลวิธีทางภาษาต่างๆให้ผู้รับสารรับรู้ เช่น การเปิดงาน การประกาศรับรองตำแหน่ง การแต่งตั้งสมณะศักดิ์

อนึ่ง ทฤษฎีวัจนกรรม 5 กลุ่ม (Speech Acts) ของเซอร์ล (Searle, 1976) ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ว่าแต่ละกลุ่มมีประเภทย่อยต่าง ๆ ดังนี้

1. วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ (Directives) มีประเภทย่อย 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมสั่งสอน วัจนกรรมบอกให้ทำ วัจนกรรมแนะนำ
2. วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว (Representatives) มีประเภทย่อย 6 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมกล่าวให้ข้อมูล วัจนกรรมกล่าวตำหนิ วัจนกรรมกล่าวเปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวบูชา-วิสาขนา วัจนกรรมเรื่องเล่า
3. วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก (Expressives) มีประเภทย่อย 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น วัจนกรรมให้กำลังใจ วัจนกรรมแสดงความยินดี
4. วัจนกรรมกลุ่มผูกมัด (Commissive) มีประเภทย่อย 5 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมปณิธาน วัจนกรรมตักเตือน วัจนกรรมขอร้อง วัจนกรรมสัญญา วัจนกรรมอวยพร



5. วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์ (Declarative) มีประเภทย่อย 1 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมประกาศ

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยนับจำนวนความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของการปรากฏใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะประเภทสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากข้อความจากหนังสือธรรมะแต่ละเล่มโดยมีหนังสือธรรมะที่ใช้ศึกษา 5 เล่ม ได้แก่ 1) กรรมฐาน 40 สมาธิแบบพระพุทธเจ้าจำนวน 55 เรื่อง 2) วิปัสสนาสมาธิภาวนารักษาใจ จำนวน 50 เรื่อง 3) รวมโอวาทหลังปาฏิโมกข์ จำนวน 25 เรื่อง 4) 48 พระธรรมเทศนา จำนวน 31 เรื่อง 5) เข้าสู่แดนอวกาศของจิตของธรรม จำนวน 31 เรื่อง รวมจำนวนทั้งสิ้น 236 เรื่อง

2. นับจำนวนข้อความจากหนังสือธรรมะ ดังนี้

2.1 กรรมฐาน 40 สมาธิแบบพระพุทธเจ้า ผลงานของหลวงปู่มั่น ภูริทัตโต 55 เรื่อง มีจำนวน 500 ข้อความ

2.2 วิปัสสนาสมาธิภาวนารักษาใจ ผลงานของหลวงปู่ฝั้น อาจาโร 50 เรื่อง มีจำนวน 567 ข้อความ

2.3 รวมโอวาทหลังปาฏิโมกข์ ผลงานของพระราชนิธโรรังสีปัญญาวิศิษฐ์ (เทสก์ เทสรังสี) 75 เรื่อง มีจำนวน 760 ข้อความ

2.4 48 พระธรรมเทศนา ผลงานของพระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท) 25 เรื่อง มีจำนวน 1,195 ข้อความ

2.5 เข้าสู่แดนอวกาศของจิตของธรรม ผลงานของพระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน) 31 เรื่อง มีจำนวน 1,726 ข้อความ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ประเภทของวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะประเภทสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน โดยใช้หลักเกณฑ์การวิเคราะห์การจำแนกกลุ่มวัจนกรรม 5 กลุ่มของเซอร์ล (Searle, J. R., 1976) โดยศึกษาเฉพาะความหมายประจำรูปคำและรูปประโยค และวิเคราะห์ประเภทย่อยของกลุ่มวัจนกรรม ดังนี้

1.1 วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ (Directives) มีประเภทย่อย 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมสั่งสอน วัจนกรรมบอกให้ทำ วัจนกรรมแนะนำ



1.2 วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว (Representatives) มีประเภทย่อย 6 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมกล่าวให้ข้อมูล วัจนกรรมกล่าวตำหนิ วัจนกรรมกล่าวเปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวบูชา-วิสรรณา วัจนกรรมเรื่องเล่า

1.3 วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก (Expressives) มีประเภทย่อย 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น วัจนกรรมให้กำลังใจ วัจนกรรมแสดงความยินดี

1.4 วัจนกรรมกลุ่มผูกมัด (Commissive) มีประเภทย่อย 5 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมปณิธาน วัจนกรรมตักเตือน วัจนกรรมขอร้อง วัจนกรรมสัญญา วัจนกรรมอวยพร

1.5 วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์(Declarative) มีประเภทย่อย 1 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมประกาศ

2. นับจำนวนความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของการปรากฏใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะประเภทสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานประเภทสอนพระสงฆ์ โดยจำแนกเป็น 1) เข้าสู่แดนอวกาศของจิตของธรรม ผลงานของพระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมฺปนฺโน) 2) รวมโอวาทหลังปาฏิโมกข์ ผลงานของพระราชินีโรธาสีปญญา วิศิษฐ์ (เทสก์ เทสรสสี) 3) 48 พระธรรมเทศนา ผลงานของพระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท) 4) วิปัสสนาสมาธิภาวนารักษาใจ ผลงานของหลวงปู่ฝั้น อาจาโร 5) กรรมฐาน 40 สมาธิแบบพระพุทธเจ้า ผลงานของหลวงปู่มั่น ภูริทตฺโต

3. บันทึกข้อมูลข้อ 2 ในรูปแบบตารางเพื่อแสดงให้เห็นวัจนกรรมหรือเจตนาของผู้ส่งสาร เพื่อวิเคราะห์ประเภทของกลุ่มวัจนกรรม และประเภทย่อยแต่ละกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน

4. สังเคราะห์อุดมการณ์ที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานจากการวิเคราะห์วัจนกรรม

5. นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง “การใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การใช้วัจนกรรม

การใช้วัจนกรรม หมายถึง การวิเคราะห์เจตนาของการส่งสารของผู้รับสารที่ โดยเน้นวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่มีกริยาบ่งการกระทำ และจำแนกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ 2) วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว 3) วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก 4) วัจนกรรมกลุ่มผูกมัด 5) วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์มีดังนี้



1. วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ

วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังนำสิ่งที่ตนพูดไปปฏิบัติ โดยใช้ภาษาที่มุ่งผลให้เกิดการปฏิบัติ ซึ่งวัจนกรรมกลุ่มชี้แนะมี 3 ประเภทย่อย ได้แก่ วัจนกรรมสั่งสอน วัจนกรรมบอกให้ทำ และวัจนกรรมแนะนำ การใช้วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะมีจำนวน 3,582 ข้อความ คิดเป็นร้อยละ 75.44 ดังนี้

1.1 วัจนกรรมสั่งสอน

วัจนกรรมสั่งสอน หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังคิดตามหลักการ หลักปฏิบัติที่ผู้พูดสอนและให้ฝึกฝนปฏิบัติ มีวิธีการสื่อสาร 2 รูปแบบ คือ การไม่แบ่งซึ่งรูปศัพท์ และการแบ่งซึ่งรูปศัพท์ ทั้งนี้การไม่แบ่งซึ่งรูปศัพท์ คือ การใช้ถ้อยคำอธิบาย ขยายความชี้แจง ยกตัวอย่างประกอบ ส่วนการแบ่งซึ่งรูปศัพท์มักปรากฏคำศัพท์ เช่น คิด สอน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1

พุทธศาสนานั้นไม่เหมือนคำสอนของนักปราชญ์ทั้งหลาย พุทธศาสนาสอนถึงที่สุด คือเข้าถึงใจ ศาสนาอื่นก็ดี หรือวิชาอื่นก็ดี สอนไปไม่มีที่สิ้นสุด หาหลักฐานไม่ได้

(พระราชินีโรธรังสีคัมภีรปัญญาวิศิษฎ์ (เทสก์ เทสรสสี), 2539)

1.2 วัจนกรรมบอกให้ทำ

วัจนกรรมบอกให้ทำ หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังรับสารแล้วปฏิบัติตาม หรือห้ามมิให้ทำ รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น จง อย่า ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 2

เมื่อเราท่านทั้งหลายได้ยินได้ฟังแล้ว จงใช้โยนิโสมนสิการพากันกำหนดจดจำ แล้วนำไปประพฤติปฏิบัติฝึกหัดตน เพื่อให้พ้นจากทุกข์จากภัยพิบัติ อย่ามีความประมาท หมั่นเจริญภาวนา พุทธานุสติ - ธัมมานุสติ เป็นเนืองนิตย์

(หลวงปู่ฝั้น อาจาโร, 2558)

1.3 วัจนกรรมแนะนำ

วัจนกรรมแนะนำ หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจแนวทาง หรือเสนอทางเลือกให้ปฏิบัติตามหลักการ รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น ลอง ควร ดังตัวอย่างต่อไปนี้



ตัวอย่างที่ 3

ความเป็นพระเลยไม่มีสัณนิทเดียวอยู่ในตัว จึงควรระวัง ควรละอายตนเอง คนอื่นเขาไม่รู้เรื่องหรอก แต่ก็ควรละอายตนเอง เราเป็นพระเป็นนักปฏิบัติ เขาเคารพนับถือบูชาแต่ตัวจิตของเราแท้ ๆ มันยังเลวทรามกว่าพวกเขา ผู้ที่ปฏิบัติเขาเห็นโทษเห็นภัย เขาจึงค่อยมาปฏิบัติรักษาตัวตนให้สงบจากอารมณ์ทั้งหลายเหล่านั้นได้ ก็นับว่าเขาดีกว่าเรา เราเป็นพระไม่เกิดอุปายปัญญาอะไร ก็ควรจะหาความรู้ความฉลาดจากหนังสือ หนังสือก็หาไว้ให้ดูแล้ว

(พระราชนิเวศธรรมาสัมมุตถิยาภิธาน (เทศก์ เทสรสสี), 2539)

2. วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว

วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นข้อมูลประเภทข้อเท็จจริง ซึ่งวัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าวมี 6 ประเภท ได้แก่ 1) วัจนกรรมกล่าวให้ข้อมูล วัจนกรรมกล่าวตำหนิ วัจนกรรมเรื่องเล่า วัจนกรรมกล่าวเปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวปิดเรื่อง วัจนกรรมกล่าวปจจฉา - วิสัชนา การใช้วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าวมีจำนวน 1,024 ข้อความ คิดเป็นร้อยละ 21.57 ดังนี้

2.1 วัจนกรรมกล่าวให้ข้อมูล หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกเล่าข้อมูลเนื้อหาในด้านต่าง ๆ เช่น อธิบายเนื้อหาธรรมะ อธิบายขั้นตอนการภาวนา รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น คือ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 4

ทำสมาธิภาวนานั้น คือ ให้เห็นตัวตนเรา เห็นต้นตอของเราที่เกิดขึ้นมากับกิเลสของเราที่เกิดขึ้นมา มันเกิดจากอะไร ต้นตอของเรานี้ เกิดขึ้นมาจากอะไร ให้รู้จักตรงนี้แหละ ครั้นรู้จักกิเลสแล้วคราวนี้ เราละกิเลสเหล่านั้นแหละ เป็นสิ่งที่เราจะต้องละ

(พระราชนิเวศธรรมาสัมมุตถิยาภิธาน (เทศก์ เทสรสสี), 2539)

2.2 วัจนกรรมกล่าวตำหนิ

วัจนกรรมกล่าวตำหนิ หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาว่ากล่าวผู้ฟังในเรื่องต่างๆ เช่น การปกครองพระลูกวัด การปฏิบัติตามหลักพระวินัย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 5

พระผู้ใหญ่บางท่านที่ชี้แจง ไม่ยอมรับเวรกรรมจึงปล่อยวางทอดธุระ ไม่เอาเรื่อง เพราะเห็นว่าทำไปแล้วไม่คุ้มค่า ผลที่สุดสถาบันสงฆ์อันสูงและมีเกียรติ ก็จะมีแต่สมาชิกที่เลวทรามมาอาศัย ทำให้ปัญญาชนเบื่อระอาขาดความเคารพนับถือ ผู้ที่ประพฤติดนเลวทรามเช่นนั้น ได้ชื่อว่ามาสร้างบาปกรรมทำความฉิบหายให้เกิดแก่ตนและส่วนรวมแท้ ๆ พระผู้หนัก



แน่นในศีลธรรมและระเบียบอันดีงาม หวังความเจริญแก่ตนทนอยู่ไม่ไหว ก็หาอุบายเอาตนรอด ทอดทิ้งพรรคพวกที่เลอะเทอะเหลวไหล ไว้ให้อยู่พระธรรมวินัยตามวิสัยของคนเลว นี่นับเป็นการบ่อนทำลายพระพุทธศาสนาโดยไม่รู้ตัวจริง ๆ

(พระราชนิเวศรังสีคัมภีร์ปัญญาวិศิษฐ์ (เทสก์ เทสรังสี), 2539)

2.3 วัจนกรรมเรื่องเล่า

วัจนกรรมเรื่องเล่า หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาเล่าเรื่อง (narrative) ให้ผู้ฟังเข้าใจเรื่องราวที่เกิดขึ้น โดยใช้รูปศัพท์ที่สื่อความหมายถึงบุคคล สถานที่ ระยะเวลา เหตุการณ์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 6

วัดบ้านนามนจึงเป็นวัดที่ระลึกในชีวิตและความเพียรสำหรับผม เพราะตั้งแต่เราบวชมา การหักโหมทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน ก็มีพรรษานั้นในชีวิตของเราคือพรรษาที่ 10 ความเพียรและความหักโหมมันเริ่มมาตั้งแต่ยังไม่เข้าพรรษา เดือนเมษายนและพฤษภาคมนะ มาจากพระธาตุพนมกับพ่อแม่ครูอาจารย์ ท่านไปเผาศพพ่อแม่ครูอาจารย์เสาร์กลับมา ก็ไปรับท่านมาด้วยกัน ก็เข้ามาอยู่บ้านนามน จำพรรษาที่นั่น

(พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน), 2552)

2.4 วัจนกรรมกล่าวเปิดเรื่อง

วัจนกรรมกล่าวเปิดเรื่อง หมายถึง ผู้พูดมีเจตนากล่าวเริ่มต้นบอกเล่าเนื้อหาสาระข้อมูล ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 7

วันนี้เป็นโอกาสที่ท่านทั้งหลายได้มาประชุมกัน ณ โอกาสนี้ทุกปี คณะเราทำการสอบธรรมะ แล้วก็มารวมกัน ทุก ๆ ท่านให้พากันเข้าใจว่าผู้ปฏิบัติสนใจกระทำกิจวัตร อาริยวัตร อุปัชฌายวัตร อันนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของพวกเราทั้งหลายให้เป็นกลุ่มเป็นก้อน มีความสามัคคีพร้อมเพรียงซึ่งกันและกัน และเป็นเหตุให้เราได้ทำความเคารพซึ่งจะเป็นมงคลในหมู่พวกเราทั้งหลาย

(พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท), 2546)

2.5 วัจนกรรมกล่าวปิดเรื่อง

วัจนกรรมกล่าวปิดเรื่อง หมายถึง ผู้พูดมีเจตนากล่าวปิดท้ายเนื้อหาสาระข้อมูล ภาวนา รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น เอรุ ก็มีด้วยประการฉะนี้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้



ตัวอย่างที่ 8

เมื่อเราทำทุกอย่างแล้วไม่มีความประมาทแล้ว จักประสบพบเห็นแต่ความสุขความเจริญ
ดังได้แสดงมา เอ่ว ก็มีด้วยประการฉะนี้

(หลวงปู่ฝั้น อาจาโร, 2558)

2.6 วัจนกรรมกล่าวบูชา-วิสัชนา

วัจนกรรมกล่าวบูชา - วิสัชนา หมายถึง ผู้พูดมีเจตนากล่าวถาม
ตอบให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาสาระข้อมูล ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 9

ปัญหานี้ว่า ระวิงคืออะไร ? ตอบว่าวิงเร็วคือ วิญญาณ อากาโรใจ เดินเป็นแถวตาม
แนวก้น สัญญาตรงไม่สงสัย ใจอยู่ในวิงไปมา สัญญาเหนียวภายนอกหลอกลวงจิตทำให้จิต
วุ่นวายเที่ยวส่ายหา หลอกเป็นธรรมต่าง ๆ อย่างมายา ถามว่าห้าชั้นใครพ้นจนทั้งปวง แก้วใจ
ชิพอยู่เดียว ไม่เกาะเกี่ยวพันติดสิ้นพิศวง หมดที่หลงอยู่เดียวดวง สัญญาหลงไม่ได้หมายหลง
ตามไป

(หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต, 2558)

3. วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก

วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารความรู้สึกที่ผู้พูด
มีต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งวัจนกรรมกลุ่มนี้มี 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น วัจน
กรรมให้กำลังใจ วัจนกรรมความยินดี การใช้วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก มีจำนวน 81
ข้อความ คิดเป็นร้อยละ 1.70 ดังนี้

3.1 วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น

วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาแสดงความคิดเห็น
ต่อผู้ฟังในเรื่องต่าง ๆ เช่น พระวินัย ขั้นตอนกำหนดสติก่อนภาวนา รูปศัพท์ที่มักปรากฏ
เช่น เสนอความเห็น คิดว่า ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 10

ผมจึงขอเสนอความเห็นแก่พระภิกษุทั้งหลายว่า เรื่องการปฏิบัตินั้น เราจะรู้พระวินัย
โดยสิ้นเชิงก็ไม่ได้ เพราะบางสิ่งรู้ก็เป็นอาบัติ ไม่รู้ก็เป็นอาบัติ มันก็เป็นของยาก แต่ว่าพระวินัยนี้
ท่านกำชับไว้ว่า ถ้าหากว่ายังมารู้สึกขาบหใด ข้อรรณอันใด ก็ให้ศึกษาให้รู้สึกขาบหนั้น ด้วย
ความพยายามจงรักภักดีต่อพระวินัย

(พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท), 2546)



3.2 วัจนกรรมให้กำลังใจ

วัจนกรรมให้กำลังใจ หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสร้างพลังบวก สนับสนุนพลังใจให้ผู้ฟังกระทำการที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่ใช้วัจนกรรมตรงให้กำลังใจผู้ฟัง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 11

ภาคปฏิบัติเวลาเดี๋ยวกี้ต้องเด็ด เอาจริงเอางัง เวลารู้เห็นธรรมก็เป็นแบบเดียวกันนั้นแหละ มีอย่างเด็ดอย่างขาดอย่างถึงใจเหมือนกันกับประโยคแห่งความเพียรนั้นแหละ ความอาจหาญนี่ละเป็นสารคุณเป็นหลักใจสำคัญในการต่อสู้ ว่าเราเคยชนะมาแล้วด้วยวิธีการเหล่านี้ และวิธีการนี้แหละที่จะต่อสู้ในกาลต่อไปเพราะเป็นพยานแล้ว ผลก็เป็นต้นทุน

3.3 วัจนกรรมแสดงความยินดี

วัจนกรรมแสดงความยินดี หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาแสดงความปรารถนาดี ชื่นชมยินดีกับผู้ฟังซึ่งส่วนใหญ่ใช้วัจนกรรมตรงแสดงความยินดีกับผู้ฟัง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 12

เป็นที่น่าภาคภูมิใจที่มีศิษย์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้เป็นประโยชน์แก่ชนเป็นอันมาก อันศิษย์นั้นถ้าดี ผู้เป็นครูเป็นอาจารย์ก็พลอยได้รับเกียรติและชื่อเสียงตามไปด้วย

(หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต, 2558)

4 วัจนกรรมกลุ่มผู้กมัต

วัจนกรรมกลุ่มผู้กมัต หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจว่าผู้พูดจะกระทำการใดสิ่งหนึ่งในอนาคต โดยส่วนใหญ่ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อผู้พูดและผู้ฟัง เพื่อธำรงพุทธศาสนาในสังคมไทย ซึ่งวัจนกรรมกลุ่มนี้มี 5 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมปณิธาน วัจนกรรมตักเตือน วัจนกรรมขอร้อง วัจนกรรมสัญญา วัจนกรรมอวยพร การใช้วัจนกรรมกลุ่มผู้กมัตมีจำนวน 46 ข้อความ คิดเป็นร้อยละ 0.97 ดังนี้

4.1 วัจนกรรมปณิธาน

วัจนกรรมปณิธาน หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจว่าผู้พูดมีเจตนารมณ์ มุ่งมั่นกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สัมฤทธิ์ผลในอนาคต รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น อธิษฐาน ดังตัวอย่างต่อไปนี้



ตัวอย่างที่ 13

ผมจึงต้องอธิษฐานในใจว่า เอาละ ชาตินี้เราจะมอบกายอันนี้ใจอันนี้มันตายไปชาติหนึ่ง จะทำตามคำสอนของพระพุทธเจ้าทุกประการเลย จะทำให้มันรู้จักในชาตินี้ ถ้าไม่รู้จักมันก็ลำบากอีก จะปล่อยวางมันเสียทุกอย่าง จะพยายามทำ ถึงแม้ว่ามันจะลำบากขนาดไหน ก็ต้องทำ ไม่เช่นนั้นก็จะสงสัยเรื่อยไป

(พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท), 2546)

4.2 วัจนกรรมตักเตือน

วัจนกรรมตักเตือน หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารเพื่อให้ผู้ฟังปรับปรุงตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่ใช้วัจนกรรมตรงตักเตือนผู้ฟัง รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น เตือน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 14

ผมเคยเป็นมาแล้วจึงนำมาเตือนหมู่เพื่อน เช่น เราเริ่มอดอาหารไปเป็นลำดับลำดับ ในครั้งแรกจิตใจมีความสม่ำเสมอ จิตใจมีความสงบเย็น จิตใจมีสติ ถึงกับสติมีความสืบเนื่องไปแทบตลอดวันตลอดคืน ตลอดอิริยาบถแทบจะไม่เผลอไปบ้างเป็นวรรคเป็นตอน ที่นี้พอเริ่มฉันทังหันมันชักจะเผลอๆ ไปเป็นธรรมดา แต่ผลที่ได้คือความสงบเย็นใจก็เป็นอันว่าได้

(พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมฺปนฺโน), 2552)

4.3 วัจนกรรมขอร้อง

วัจนกรรมขอร้อง หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังปฏิบัติตามที่ร้องขอ รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น ขอร้อง กรุณา โปรด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 15

ถามว่ามี-ไม่มี, ไม่มีนี่คืออะไร? ที่นี้ติดหมกคิดแก้มโหว เขยื้อนให้ชัดทั้งอรรถแปลโปรดแก่งัด ที่ว่าเกิดมีต่างๆทั้งเหตุผล แล้วดับไม่มีชัดใช้สัตว์คน นี่ข้อต้นไม่มีอย่างนี้ตรงข้อปลายไม่มีนี่เป็นธรรมที่ล้าลึก

(หลวงปู่มั่น ภูริทตฺโต, 2558)

4.4 วัจนกรรมสัญญา

วัจนกรรมสัญญา หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารให้ผู้ฟังปฏิบัติตามข้อตกลง โดยมีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดข้อตกลงนั้น ๆ รูปศัพท์ที่มักปรากฏ เช่น หนังสือ จดหมาย ดังตัวอย่างต่อไปนี้



ตัวอย่างที่ 16

ทีนี้สำหรับพระใหม่ผู้มาจากสำนักอื่น ที่ไม่เคยอยู่ที่นี้จะมาอยู่ศึกษาปฏิบัติ ถ้าหากไม่มีครูบาจารย์ ไม่มีอุปัชฌาย์พามา ก็ให้มีหนังสือของครูบาจารย์จากสำนักมาฝากฝัง ให้เป็นกิจจะลักษณะ นั้นจึงจะสมควรรับอยู่ ไม่ใช่มาอยู่เล่นลอย ถ้าหากว่ามันเกิดอะไรขึ้น หากไม่มีคนรับรองนั้นมันยาก ครั้นอยู่ไป ๆ ประเดี๋ยวก็ขึ้นเถียง ชี้คร้านเบื่อหน่าย ทำความเดือดร้อนให้แก่หมู่เพื่อน ไม่มีใครรับรองมันยากตอนนั้น เหตุุนั้นหากว่าใครจะอยู่ต่อไป ให้อุปัชฌาย์อาจารย์มีจดหมายฝากมาหรือให้ทางสำนักเดิม มีหนังสือฝากมานั้นเป็นการสมควรแท้

(พระราชนิเวศรังสีคัมภีร์ปัญญาวិสิษฐ์ (เทศก์ เทสรังสี), 2539)

4.5 วัจนกรรมอวยพร

วัจนกรรมอวยพร หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารความปรารถนาให้ผู้ฟังประสบสิ่งที่ดีงาม โดยส่วนใหญ่มีการกล่าวอ้างถึงสิ่งที่ดีผู้พูดและผู้ฟังเชื่อว่าเป็นสิริมงคล เช่น พระพุทธเจ้า ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 17

ขอบุญญานภาพแห่งองค์สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้า พร้อมทั้งพระธรรมและพระสงฆ์ จงดลบันดาลให้ท่านทั้งหลายมีความสุขสวัสดิกายสบายใจ ทั้งปฏิบัติเครื่องดำเนิน จงเป็นไปตามพระโอวาทคำสอนของพระพุทธเจ้า จนถึงจุดหมายปลายทาง คือแดนแห่งวิมุตติหลุดพ้นไปได้ตั้งใจหมาย โดยเร็วพลันทุกๆ ท่านเทอญ

(พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนโน), 2552)

5. วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์

วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์ หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารบอกกล่าวข้อเท็จจริงอย่างเป็นทางการ ซึ่งวัจนกรรมกลุ่มนี้มี 1 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมประกาศ มีจำนวน 15 ข้อความ คิดเป็นร้อยละ 0.32

5.1 วัจนกรรมประกาศ

วัจนกรรมประกาศ หมายถึง ผู้พูดมีเจตนาสื่อสารข้อเท็จจริงให้ผู้ฟังทราบอย่างเป็นทางการ ศัพท์ที่มักปรากฏ ได้แก่ ประกาศ ดังตัวอย่างต่อไปนี้



ตัวอย่างที่ 18

ผู้บวชเข้ามามีความมุ่งหวังเพื่ออรรถเพื่อธรรม เพื่อมรรคผลนิพพาน ตามพระเจตนาที่ทรงแสดงออกคือการประกาศพระศาสนาผู้บวชและเทิดทูนธรรมด้วยการปฏิบัติสมควรแก่ธรรม ไม่มีที่ต้องติ จะต้องได้รับธรรมสมบัติอันล้ำค่าเป็นมรดก ตามศาสนธรรมที่ประทานไว้ไม่สงสัย (พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน), 2552)

ผลการวิจัยพบว่า หนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานมีการใช้วัจนกรรม 5 กลุ่มวัจนกรรม 18 วัจนกรรม ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสังเคราะห์อุดมการณ์ 3 อุดมการณ์ ได้แก่ อุดมการณ์ผู้นำศาสนา อุดมการณ์กลุ่มสังคม อุดมการณ์ผู้นำที่ใช้การใช้โน้มน้าวใจ ดังนี้

1. อุดมการณ์ผู้นำศาสนา

อุดมการณ์ผู้นำศาสนา หมายถึง ความคิดที่มีเจตนาสื่อสารสารัตถะความเป็นผู้นำถ่ายทอดหลักธรรมทางศาสนา ดังจะเห็นได้จาก การใช้วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ ซึ่งประกอบด้วย 3 วัจนกรรม ได้แก่ วัจนกรรมสั่งสอน วัจนกรรมบอกให้ทำ วัจนกรรมแนะนำ ทั้งนี้ เมื่อผู้นำศาสนาหรือพระสงฆ์ที่มีผลงานหนังสือธรรมะสื่อสารเรื่องราวที่มุ่งให้เกิดผลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งส่วนใหญ่ใช้วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่เมื่อผู้นำทางศาสนามีเจตนาตำหนิพระสงฆ์ เพื่อพระสงฆ์ที่ทำความผิดแก้ไขสิ่งนั้น ๆ ให้ดีขึ้น การใช้ภาษาก็ใช้วัจนกรรมตำหนิ (ดังตัวอย่างที่ 5)

2. อุดมการณ์กลุ่มสังคม

อุดมการณ์กลุ่มสังคม หมายถึง ความคิดที่มีเจตนาสื่อสารสารัตถะการรวมกันเป็นหมู่คณะ กลุ่มสังคม ซึ่งมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของพระสงฆ์ เช่น การประชุมของคณะสงฆ์ (ดังตัวอย่างที่ 7) ตลอดจนการใช้วัจนกรรมเรื่องเล่าถ่ายทอดประสบการณ์การจำพรรษาของพระสงฆ์ในวัดหนึ่งๆ (ดังตัวอย่างที่ 6) ก็สื่อนัยยะแฝงของกลุ่มสังคม โดยมีมิติความสัมพันธ์ของความเป็นองค์กร ในที่นี้คือ วัด และในมิติสายปกครอง เช่น เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ ซึ่งเป็นลำดับชั้นของกลุ่มสังคมสงฆ์ เพื่อให้องค์การสงฆ์ดำรงอยู่ในฐานะสถาบันทางศาสนาของชาติไทย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เมื่อผู้นำศาสนาหรือพระสงฆ์ที่มีผลงานหนังสือธรรมะสื่อสารมีสำนักของการดำรงอยู่ของสถาบันสงฆ์ในรูปแบบสังคม ก็ใช้วิธีการสื่อสารต่างๆ เช่น การประชุม การใช้วัจนกรรมเรื่องเล่าถ่ายทอดประสบการณ์ในวัดนั้น ๆ เป็นต้น

3. อุดมการณ์ผู้นำที่ใช้การใช้โน้มน้าวใจ

อุดมการณ์ผู้นำที่ใช้การใช้โน้มน้าวใจ หมายถึง ความคิดของผู้นำที่มีเจตนาสื่อสารสารัตถะจรรโลงใจ โดยการโน้มน้าวใจผู้รับสารให้คล้อยตามความคิด คำสอนที่ผู้ส่งสารถ่ายทอด โดยใช้วัจนกรรมต่างๆ เช่น วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น วัจนกรรมให้กำลังใจ



วัจนกรรมแสดงความยินดี วัจนกรรมขอร้อง วัจนกรรมอวยพร ทั้งนี้ วัจนกรรมดังกล่าวเป็นการสื่อสารเชิงบวก สารนั้นมีคุณค่ากระตือรือร้นให้ผู้รับสารยอมรับและปฏิบัติตาม

อภิปรายผล

บทความวิจัยเรื่อง “การใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน” ผู้เขียนหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์แต่ละเล่มดังกล่าวใช้วัจนกรรมกลุ่มชั้นนำสูงสุด และ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การใช้วัจนกรรมกลุ่มชั้นนำมีความถี่สูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว ซึ่งมี สารสำคัญดังนี้ กลวิธีทางภาษาเพื่อแสดงอำนาจในสุนทรพจน์ของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ มีการใช้วัจนกรรมกลุ่มชั้นนำซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วและเด็ดขาด และใช้เวลาที่ไม่มาก (ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว, 2557) โดยสอดคล้องกับการใช้วัจนกรรมกลุ่มชั้นนำในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับสาร คือ พระสงฆ์นำหลักการปฏิบัติธรรมไปประยุกต์และปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยผู้เขียนหนังสือธรรมะใช้ประเภทของวัจนกรรม 3 ประเภท ได้แก่ วัจนกรรมสั่งสอน วัจนกรรมบอกให้ทำ วัจนกรรมแนะนำ ซึ่งการสื่อสารดังกล่าวเป็นภาษาที่เอื้อให้ผู้ฟังเข้าใจ ลงมือปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน ตลอดจนเสนอทางเลือกให้กระทำตามแนวปฏิบัติที่ผู้เขียนกล่าวไว้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ คือ การบรรลุธรรมและนำหลักการสอนประยุกต์ในการเผยแผ่พุทธศาสนาในลำดับต่อไป

2. การใช้วัจนกรรมกลุ่มชั้นนำในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสานมีวัตถุประสงค์โน้มน้าวใจผู้รับสารให้เข้าใจคำสอนของพุทธศาสนาเรื่องการปฏิบัติธรรมโดยโน้มน้าวใจให้พระสงฆ์ฝึกฝนปฏิบัติธรรมด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Alkhirbash, A. ซึ่งมีสารสำคัญดังนี้ วัจนกรรมโน้มน้าวใจในสุนทรพจน์ของมหาเธร์ โมฮัมหมัดมีการใช้วัจนกรรมกลุ่มชั้นนำเพื่อเป็นแนวทางแนะนำและการปฏิบัติตามคำสั่งในสารหรือเรื่องที่เฉพาะเจาะจง โดยผู้ส่งสารมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับสารปฏิบัติตามคำแนะนำและคำสั่งนั้นๆ (Alkhirbash, A., 2016)

3. การใช้วัจนกรรมสั่งสอน เป็นวัจนกรรมประเภทหนึ่งที่มีความถี่สูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐดี คมประมูล และคณะ ซึ่งมีสารสำคัญดังนี้ วัจนกรรมในการให้คำปรึกษาเรื่องความรักในคอลัมน์คนดังนั้นเขียนของติเจที่อ้อยคำศัพท์ที่ใช้ในวัจนกรรมสั่งสอนไม่ใช่รูปคำศัพท์ที่บอกให้รู้ว่าจะสอนอย่างชัดเจน แต่จะใช้ถ้อยคำชี้แจง หรือถ้อยคำอธิบาย ซึ่งการไม่บ่งชี้คำศัพท์ดังกล่าวนั้น (ณัฐดี คมประมูล และคณะ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการใช้วัจนกรรมสั่งสอนประเด็นผู้เขียนหนังสือธรรมะมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับสารเข้าใจหลักการของปฏิบัติธรรมควบคู่กับการศึกษาด้วยตนเอง โดยการปฏิบัติธรรมนั้น มีใช้หนังสือธรรมะเป็นแหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกปฏิบัติ



4. การใช้วัจนกรรมแนะนำ เป็นวัจนกรรมประเภทหนึ่งที่มีความถี่สูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

วิระวัลย์ ดีเลิศ ปณัฐ อนุรักษปริดา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ วาทกรรมคำสอนของพระพรหมมิ่งคลาจารย์(ปัญญานันทภิกขุ) มีวัจนกรรมการแนะนำเป็นกลวิธีที่แสดงเจตนาของผู้ส่งสารใช้เพื่อโน้มน้าวพุทธศาสนิกชนให้กระทำหรืองดเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (วิระวัลย์ ดีเลิศ และปณัฐ อนุรักษปริดา, 2562) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยในประเด็นวัจนกรรมแนะนำ ซึ่งในบทความวิจัยนี้การใช้วัจนกรรมแนะนำ ปรากฏรูปศัพท์ ควร เพื่อแนะนำ และโน้มน้าวให้ผู้รับสารปฏิบัติตามที่ผู้ส่งสารแนะนำ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ประเภทของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน มี 5 กลุ่มวัจนกรรม ได้แก่ 1) วัจนกรรมกลุ่มชี้แนะ 2) วัจนกรรมกลุ่มบอกกล่าว 3) วัจนกรรมกลุ่มแสดงความรู้สึก 4) วัจนกรรมกลุ่มผูกมัด 5) วัจนกรรมกลุ่มแถลงการณ์ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 2) ศึกษาประเภทย่อยของกลุ่มวัจนกรรมที่ปรากฏในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์ของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน มี 18 วัจนกรรม ได้แก่ 1) วัจนกรรมสั่งสอน 2) วัจนกรรมบอกให้ทำ 3) วัจนกรรมแนะนำ 4) วัจนกรรมกล่าวให้ข้อมูล 5) วัจนกรรมกล่าวตำหนิ 6) วัจนกรรมเรื่องเล่า 7) วัจนกรรมกล่าวเปิดเรื่อง 8) วัจนกรรมกล่าวปิดเรื่อง 9) วัจนกรรมกล่าวบูชา-วิสาขนา 10) วัจนกรรมแสดงความคิดเห็น 11) วัจนกรรมให้กำลังใจ 12) วัจนกรรมความยินดี 13) วัจนกรรมปณิธาน 14) วัจนกรรมตักเตือน 15) วัจนกรรมขออภัย 16) วัจนกรรมสัญญา 17) วัจนกรรมอวยพร 18) วัจนกรรมประกาศ 3) จากการวิเคราะห์กลุ่มวัจนกรรม 5 กลุ่มวัจนกรรม 18 วัจนกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยสังเคราะห์อุดมการณ์ 3 อุดมการณ์ ได้แก่ อุดมการณ์ผู้นำศาสนา อุดมการณ์กลุ่มสังคม อุดมการณ์ผู้นำที่ใช้การใช้โน้มน้าวใจ ข้อเสนอแนะมีดังนี้ควรศึกษาเปรียบเทียบการใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนพระสงฆ์และการใช้วัจนกรรมในหนังสือธรรมะสำหรับสอนฆราวาสของพระสงฆ์สายวิปัสสนากรรมฐานอีสาน ควรศึกษาเปรียบเทียบวัจนกรรมกลุ่มชี้แนะในหนังสือคำสอนของศาสนาต่าง ๆ เช่น พุทธศาสนา ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม ควรศึกษาเปรียบเทียบทำเนียบภาษาศาสนาในหนังสือคำสอนของศาสนาต่าง ๆ เช่น พุทธศาสนา ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “หนังสือธรรมะของพระสงฆ์ปฏิบัติอีสาน: การสื่อสารสารัตถธรรมและการสร้างอุดมการณ์” สาขาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์



และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ราชันย์ นิลวรรณภา ที่ให้ความอนุเคราะห์คำปรึกษางานวิจัย และบทความวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดาวรรณ หงส์ลดมภ์ และธีรณัฐ โชคสุวณิช. (2551). วัจนปฏิบัติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวดี คมประมูล และคณะ. (2561). วัจนกรรมในการให้คำปรึกษาเรื่องความรักในคอลัมน์คนดังนั่งเขียนของดีเจพี่อ้อย. ใน Proceedings การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท). (2546). 48 พระธรรมเทศนา. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน). (2552). เข้าสู่แดนอวกาศของจิตของธรรม. กรุงเทพมหานคร: ปริมาพัชบลิซซิง จำกัด.
- พระมหาวิชาญ สุวิชาโน. (2542). ศึกษากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาของพระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท). ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาธรรมนิเทศ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชนิเวศธรรมจริยาจารย์ (เทศก์ เทสรสสี). (2539). รวมโอวาทหลังปาฏิโมกข์. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- วินัย ผลเจริญ. (2562). การปฏิบัติกรรมฐานตามแนวของหลวงพ่อกุศล จิตตสุโก. ใน วินัย ผลเจริญ (บรรณาธิการ), รวมบทความพุทธศาสนากับสังคมและการเมือง (หน้า 47-105). มหาสารคาม: อภินิเทศการพิมพ์.
- วิระวัลย์ ดีเลิศ และปณัฐ อนรรักษ์ปรีดา. (2562). วาทกรรมคำสอนของพระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 2(10), 116-131.
- ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว. (2557). กลวิธีทางภาษาเพื่อแสดงอำนาจในสุนทรพจน์ของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์. ใน อมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (บรรณาธิการ), ภาษากับอำนาจ : บทความจากการประชุมวิชาการ (หน้า 326-360). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หลวงปู่ฝั้น อาจาโร. (2558.). วิปัสสนาสมาธิภาวนารักษาใจ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต. (2558.). กรรมฐาน 40 สมาธิแบบพระพุทธเจ้า. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- อานันตพร จินดา. (2549). กลยุทธ์ด้านสาระและการเล่าเรื่องในงานเขียนอิงธรรมะของดังตฤณ. ใน วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตรพัฒนการ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- Alkhirbash, A. (2016). Speech acts as persuasive devices in selected speeches of Dr. Mahathir Mohammed. *International Journal of English and Education*, 5(2), 81-103.
- Searle, J. R. (1976). The classification of illocutionary acts. *Language in Society*, 5(2), 1-23.
- Stanley, T. J. (1984). *The Buddhist Saint of Forest and the cult of Amulet : A study in Charisma, Hagiography, and Millennial Buddhism*. Cambridge: Cambridge University Press.

**การพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรม
ความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น***
**DEVELOPMENT OF TRAITS AND BEHAVIORS
OF STARTUP ENTREPRENEURS**

จินตนา ปรัสพันธ์

Jintana Praspan

กฤษมนต์ วัฒนารงค์

Krismant Wattananarong

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

E-mail: jintana.pra@stou.ac.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรม พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และศึกษาผลการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจำนวน 891 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้เป็นนักศึกษาที่เรียนวิชาการจัดการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงและมีการทดสอบการกระจายเป็นโค้งปกติแล้ว จำนวน 55 คน โดยเป็นกลุ่มทดลอง 33 คน และกลุ่มควบคุม 22 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และ ANCOVA ผลการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ประกอบด้วย 4 ด้าน มีคุณลักษณะ 26 ข้อ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจภายในตนเอง (6 ข้อ) ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ (11 ข้อ) ด้านการยอมรับในความเปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอน (6 ข้อ) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3 ข้อ) ผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้ ขั้นการตอบสนอง ขั้นการสร้างคุณค่า ขั้นการจัดระบบคุณค่าและขั้นการสร้างลักษณะนิสัย ใช้วิธีการสอน 8 วิธี เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ผลการหาประสิทธิภาพของกระบวนการโดยใช้วิธี KW#2 พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (72.73/82.08) ผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนแบบทดสอบสถานการณ์จำลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

* Received 5 August 2020; Revised 11 January 2021; Accepted 18 January 2021



ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม โดยใช้คะแนนแบบวัดคุณลักษณะเป็นตัวแปรร่วม พบว่า คะแนนแบบทดสอบสถานการณ์จำลองของกลุ่มทดลองแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณลักษณะ, คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น, การพัฒนาด้านจิตพิสัย

Abstract

The objectives of this article were to investigate traits and behavior and develop learning management as well as to investigate outcomes of learning management for development of traits and behavior of startup entrepreneurs. By being a research on the mixed methods. The purposive sampling method was used to select 891 undergraduate students as the samples for the study of traits and behavior. In investigating outcomes of learning management, the purposive sampling was also used to choose 55 students enrolling in e-commerce management courses in the second semester of the academic year 2020, Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University; the experimental and control groups consisted of 33 and 22 students respectively. The data were tested normality and analyzed by mean, standard deviation, t-test and ANCOVAs. The results showed that traits and behavior of startup entrepreneurs comprised of 4 main aspects with 26 traits, namely intrinsic motivation (6 traits), management capabilities (11 traits), acceptance of change (6 traits), and creativity (3 traits). The development of learning management consisted of 5 steps, e.g. perception, response, value-creation, value system management, and character development. Eight teaching approaches were applied to cultivate knowledge, attitudes and behavior of startup entrepreneurs in students. In investigating effectiveness of the learning management process using KW#2, it was found that the process was effective in accordance with the established criteria (72.73/82.08). In terms of learning management outcomes, the experimental group achieved a higher score in the simulated situation test than the control group at a statistical significant level of 0.05. Results of ANCOVAs based on character test scores also showed that the simulated situation test score of the experimental group was different from that of the control group at a statistical significant level of 0.05.



Keywords: Traits and Behaviors Development, Traits and Behaviors of startup Entrepreneurs, Affective Development

บทนำ

การบ่มเพาะคนให้มีศักยภาพในการประกอบการเป็นสิ่งทีหลาย ๆ ประเทศให้ความสำคัญ เนื่องจากตระหนักว่า ผู้ประกอบการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งการสร้างผลิตภัณฑ์สินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสร้างงานสร้างรายได้ขึ้นภายในประเทศ และส่งผลถึงการพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) นั้น จากรายงาน Educating the Next Wave of Entrepreneurs โดย World Economic Forum พบว่าสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกมีการพัฒนาหลักสูตร รายวิชา และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้ประกอบการ โดยรายวิชาที่จัดให้กับนักศึกษาจะมุ่งพัฒนาให้เกิดทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความท้าทาย การพัฒนาแนวคิดทางธุรกิจ ความเป็นผู้นำ ทักษะการตลาด ทักษะทางการเงิน ทักษะการจัดการ รวมถึงทักษะการเจรจาต่อรอง และทักษะในการนำเสนอ (World Economic Forum, 2009)

สำหรับในประเทศไทยนั้น รัฐบาลได้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ โดยได้ระบุในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และได้มีการส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ โดยภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการสร้างธุรกิจ แต่จากสถิติที่ผ่านมาผู้ที่เริ่มต้นประกอบธุรกิจนั้นมีเพียงร้อยละ 10 ที่สามารถดำเนินธุรกิจได้ครบ 1 ปี และมีเพียงร้อยละ 20 จากจำนวนผู้ที่ดำเนินธุรกิจครบ 1 ปีเท่านั้น ที่สามารถดำเนินธุรกิจให้เติบโตได้ในระยะ 3 – 5 ปี (ณัฐพล ประดิษฐ์ผลเลิศ, 2560) ซึ่งการพัฒนาผู้ประกอบการนั้น มีสมรรถนะ 2 ส่วนที่มีความสำคัญและมีความจำเป็น (Lackeus, M., 2015) ได้แก่ สมรรถนะที่เป็นความรู้ (Cognitive Competencies) และสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้ (Non - cognitive competencies) ซึ่งการพัฒนาผู้ประกอบการนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 2 ส่วนควบคู่กันไป โดยเฉพาะสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจให้เติบโตและยั่งยืนได้ แต่การพัฒนาสมรรถนะที่ไม่ใช่รูรันั้นทำได้ยากเพราะต้องใช่วิธีการเรียนรู้ในลักษณะของการลงมือปฏิบัติ ฝึกฝน และมีความยากในการประเมิน ทำให้หลักสูตรการพัฒนาผู้ประกอบการส่วนใหญ่นั้นเน้นไปที่สมรรถนะที่เป็นความรู้ซึ่งทำการสอนและการประเมินได้ง่ายกว่า

ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นทั้งในและต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยที่ศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะที่มีความจำเป็นต่อการเป็นผู้ประกอบการ สำหรับการวิจัยเพื่อ



พัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการยังมิได้มากประกอบกับความสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะปลูกฝังและฝึกฝนให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาที่มีความสนใจที่จะประกอบวิสาหกิจเริ่มต้นให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งจะช่วยในการสร้างผู้เรียนให้มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อและสามารถสร้างธุรกิจของตนเองได้ และนอกจากคุณลักษณะดังกล่าวจะจำเป็นต่อการประกอบการแล้วนั้น การพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ยังช่วยให้ผู้เรียนในช่วงที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วนั้นสามารถดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงผันผวนอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น จึงได้ทำการวิจัยเพื่อให้การพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมนี้เป็นส่วนที่จะส่งเสริมให้นักศึกษาที่ต้องการประกอบธุรกิจมีความพร้อมทั้งสมรรถนะที่เป็นความรู้ และสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้ ในการจะสร้างธุรกิจให้สำเร็จและยั่งยืนได้ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลต่อทั้งตนเอง สังคม และการพัฒนาประเทศในระยะยาวอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
2. เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น
3. เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการได้ 5 ด้าน ประกอบด้วยคุณลักษณะและพฤติกรรม 30 ข้อ
2. ศึกษาความจำเป็นของคุณลักษณะและพฤติกรรม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้ 1) เป็นอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนหรือการทำวิจัยหรือเขียนตำราเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ และ/หรือ 2) เป็นอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์พัฒนานักศึกษาเพื่อเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น พิจารณาระดับความจำเป็น ความเหมาะสมของนิยาม และองค์ประกอบของคุณลักษณะและพฤติกรรมแต่ละด้าน เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามมี



ค่าเฉลี่ย 2.50 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1 แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ประชากรเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2562 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 891 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ แบบวัดคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น การหาคุณภาพเครื่องมือ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบ t - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีคุณลักษณะสูงกับกลุ่มที่มีคุณลักษณะต่ำ โดยใช้วิธีของจุงเตฟาน ซึ่งแบ่งกลุ่มที่มีคุณลักษณะสูงร้อยละ 27 กลุ่มที่มีคุณลักษณะต่ำร้อยละ 27 ผลการทดสอบค่า t ข้อคำถามมีนัยสำคัญต่ำกว่า .05 ทุกข้อสามารถนำข้อคำถามไปใช้งานได้ จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และวิธีสอน

5. ร่างกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น

6. นำกระบวนการจัดการเรียนรู้เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้ประกอบการ 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา 1 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ แบบประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ การหาคุณภาพของเครื่องมือ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .60 – 1 สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยแบบทดสอบแบบถูก – ผิด ใช้วิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน สูตร KR 20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .67 จากนั้นนำไปหาค่าความยากคำนวณค่าระหว่าง .85 - .97 แสดงว่าข้อคำถามมีความง่าย และค่าอำนาจจำแนกค่าที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 40 - .60 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกในระดับดีมาก ส่วนแบบทดสอบสถานการณ์จำลอง นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 55 คน และนำผลการทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าที่คำนวณได้เท่ากับ .70 แสดงว่าแบบทดสอบสถานการณ์จำลองมีความเชื่อมั่นในระดับปานกลาง จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการทดสอบค่า t ผลการทดสอบค่า t มีข้อที่นำไปใช้ได้ 8 ข้อ ใช้ไม่ได้ 3 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



7. ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองกลุ่มควบคุมวัดก่อนหลัง (Randomized Control - Group Pretest - Posttest Design) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่เรียนวิชาการจัดการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 55 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และมีการทดสอบการกระจายเป็นโค้งปกติแล้ว แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 33 คน กลุ่มควบคุม 22 คน โดยทั้ง 2 กลุ่มทำแบบวัดคุณลักษณะและพฤติกรรม กลุ่มควบคุมผู้วิจัยให้ทำแบบทดสอบสถานการณ์จำลองภายหลังจากทำแบบวัด ส่วนกลุ่มทดลองเข้ารับการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ โดยให้กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบสถานการณ์จำลองเมื่อสิ้นสุดการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และหลังจากนั้นทำแบบสอบถามเจตคติและแบบสอบถามความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรม

8. การหาประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ใช้วิธี KW#2 (70/80) ตัวเลขชุดแรก คือ ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่ทำคะแนนจากแบบฝึกหัดหรือทำกิจกรรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวเลขชุดหลัง คือ ร้อยละของคะแนนจากแบบทดสอบที่จำนวนผู้เรียนในตัวเลขชุดแรกทำได้ (ภุชมนันต์ วัฒนาณรงค์, 2557)

9. การวิเคราะห์ผลการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดคุณลักษณะ แบบทดสอบสถานการณ์จำลอง แบบสอบถามเจตคติ และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนแบบวัดคุณลักษณะและคะแนนแบบทดสอบสถานการณ์จำลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมใช้ t - test Independent และ ANCOVA

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 51 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนกโดยการทดสอบ t-test โดยวิธีแบ่งกลุ่มที่ได้คะแนนสูงร้อยละ 27 และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำร้อยละ 27 ผลการทดสอบข้อคำถามมีนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.97

2. แบบทดสอบสถานการณ์จำลอง เป็นแบบปรนัย 5 ตัวเลือก ให้คะแนนหลายค่า มี 11 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนกโดยการทดสอบ t - test โดยวิธีแบ่งกลุ่มที่ได้คะแนนสูงร้อยละ 27 และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำร้อยละ 27 ผลการทดสอบข้อคำถามที่ใช้ได้ 8 ข้อ ใช้ไม่ได้ 3 ข้อ และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.70

3. แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามจากแบบวัดคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้วมาปรับใช้

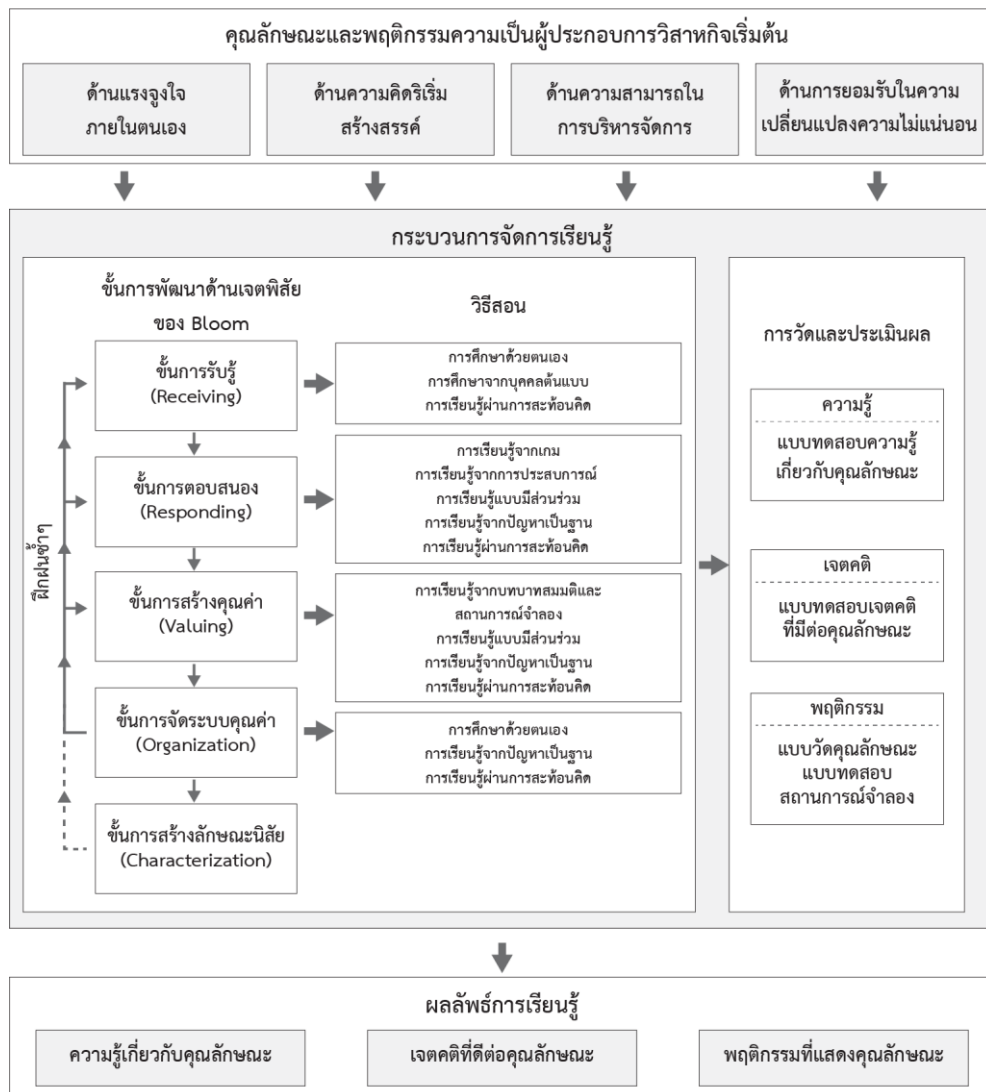


4. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือ ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น มี 4 ด้าน 26 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจภายในตนเอง เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการสร้างธุรกิจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความพยายามที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ข้อ ได้แก่ ความรักในสิ่งที่ทำ ความพยายามมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ ความต้องการความสำเร็จ การรู้ความสามารถของตนเอง การกำหนดตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการประกอบธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วยคุณลักษณะและพฤติกรรม 11 ข้อ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมาย ภาวะผู้นำ การวางแผน การบริหารเวลา การแสวงหาโอกาส การแสวงหาข้อมูลและรู้จักใช้ผลป้อนกลับ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และการควบคุม 3) ด้านการยอมรับในความเปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการยอมรับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ประกอบด้วยคุณลักษณะและพฤติกรรม 6 ข้อ ได้แก่ การจัดการความเสี่ยง การจัดการความเปลี่ยนแปลง การอดทนต่อความคลุมเครือไม่แน่นอน การแก้ปัญหา การมองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง และการทำงานเชิงรุก และ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ ประกอบด้วยคุณลักษณะและพฤติกรรม 3 ข้อ ได้แก่ การริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม

2. ผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น มีองค์ประกอบดังภาพที่ 1



**ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรม
ความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น**

จากภาพที่ 1 แสดงกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น โดยนำผลจากการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน มีคุณลักษณะทั้งหมด 26 ข้อ เป็นปัจจัยนำเข้าของกระบวนการ นำมาจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยขั้นตอนการพัฒนาตามจิตพิสัยของ Bloom 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้ ขั้นการตอบสนอง ขั้นการสร้างคุณค่า ขั้นการจัดระบบคุณค่า และขั้นการสร้างลักษณะนิสัย ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะเลือกใช้



วิธีการสอนที่มีจุดเน้นที่สอดคล้องกับขั้นตอนนั้น ๆ และในการประเมินผลจะวัดผลใน 3 ส่วน คือ การวัดความรู้ใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะ การวัดเจตคติใช้แบบทดสอบเจตคติที่มีต่อคุณลักษณะ และการวัดพฤติกรรมใช้แบบวัดคุณลักษณะและแบบทดสอบสถานการณ์จำลอง ซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ได้จะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะ เจตคติที่มีต่อคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะ

3. ประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น พบว่า ประสิทธิภาพที่ได้คือ 72.73/82.08 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 70/80 ที่กำหนดไว้ ตามสูตรการคำนวณ KW#2 โดยตัวเลขชุดแรกมีค่าเท่ากับ 72.73 แสดงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการ ซึ่งมาจากการหาร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การทำแบบทดสอบและกิจกรรมระหว่างเรียน และตัวเลขชุดหลังมีค่าเท่ากับ 82.08 แสดงถึงประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ซึ่งมาจากการหาร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบที่ผู้ผ่านเกณฑ์ทำแบบทดสอบและกิจกรรมได้

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนแบบวัดคุณลักษณะและแบบทดสอบสถานการณ์จำลองของกลุ่มทดลองและควบคุม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยการทำแบบวัดคุณลักษณะและคะแนนการทำแบบทดสอบสถานการณ์จำลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
คะแนนแบบวัดคุณลักษณะและพฤติกรรม (ก่อนเรียน)	215.52	20.38	215.45	21.20	0.010	0.992
คะแนนแบบทดสอบสถานการณ์จำลอง (หลังเรียน)	32.64	3.05	28.18	6.13	3.087*	0.005

*p<0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการทำแบบวัดคุณลักษณะและพฤติกรรมของกลุ่มทดลองเท่ากับ 215.52 คะแนน และกลุ่มควบคุมเท่ากับ 215.20 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่ม พบว่า คะแนนของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนคะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบสถานการณ์จำลองของกลุ่มทดลองเท่ากับ 32.64 คะแนน และกลุ่มควบคุมเท่ากับ 28.18 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่ม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองมีคะแนนสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนามีแนวโน้มที่จะมีคุณลักษณะและพฤติกรรมสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนา



วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) ของคะแนนแบบทดสอบของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้คะแนนแบบวัดคุณลักษณะเป็นตัวแปรร่วม (Covariate)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
คะแนนแบบวัดคุณลักษณะ (ก่อนเรียน)	63.052	1	63.052	3.059	0.086
ระหว่างกลุ่ม	262.295	1	262.295	12.725*	0.001
ความคลาดเคลื่อน	1071.857	52	20.613		

*p<0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนแบบทดสอบสถานการณ์จำลองของกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาเจตคติ พบว่า ผู้เรียนมีเจตคติในเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณลักษณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 โดยมีเจตคติในเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมด้านแรงจูงใจภายในตนเองและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับในความเปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเจตคติในเชิงบวกต่อความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ความรักในสิ่งที่ทำ การสร้างนวัตกรรม ความพยายามมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ ความต้องการความสำเร็จ การจัดการความเสี่ยง การรู้ความสามารถของตนเอง และการมองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง มากที่สุด

6. ผลการศึกษาคำคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรม พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 โดยมี ความพึงพอใจในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิสาหกิจเริ่มต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาด้านการยอมรับในความเปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการที่จำเป็นต่อการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น พบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจภายในตนเอง ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการยอมรับในความ



เปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิลและวิโรจน์¹ ที่ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจผ่านความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจสตาร์ทอัพ พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ด้านศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ ประกอบด้วย มุ่งมั่นในความสำเร็จ (Commitment to Success) การทำงานเชิงรุก (Proactive) จิตสำนึกในความสำเร็จ (Consciousness of Responsibility) จริยธรรมในการดำเนินงาน (Business Ethics) เผชิญหน้ากับความเสี่ยง (Risk Confrontation) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ด้านการยอมรับในคุณค่าผู้อื่น ประกอบด้วย การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Good Relationship) ประนีประนอมและพร้อมให้ความร่วมมือ (Agreeableness) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์สื่อสารระหว่างสังคม ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร (Articulation Skills) และทักษะด้านการปรากฏกาย (Body Language) มีความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในธุรกิจสตาร์ทอัพ (วิล พิงผล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) เช่นเดียวกับการศึกษาของสมภพและคณะ พบว่าองค์ประกอบทางเจตคติต่อการเป็นผู้ประกอบวิสาหกิจเริ่มต้นในบริบทสังคมไทย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจต่ออาชีพผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ได้แก่ รู้ว่าเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระ มีความเกี่ยวข้องกับกระแสเศรษฐกิจและสังคม มีการแข่งขันตลอดเวลา ต้องมีเครือข่ายพันธมิตร ต้องอาศัยข่าวสารและข้อมูลที่ทันสมัย และต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน 2) ด้านความรู้สึกต่ออาชีพผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ได้แก่ รู้สึกว่าต้องเป็นผู้ที่เก่งและมีความรู้ทักษะที่หลากหลาย มีชื่อเสียงและได้รับความสนใจจากคนในสังคม มีบทบาทสำคัญและมีโอกาสเติบโตในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล มีความสนใจผู้ที่ประสบความสำเร็จและอยากนำมาเป็นตัวอย่าง อยากทำความรู้จักและคบค้าสมาคมกับผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น สนใจและอยากชักชวนให้คนใกล้ชิดเริ่มต้นเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น เป็นอาชีพที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และต้องการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นทันทีที่มีโอกาส 3) ด้านพฤติกรรมที่สะท้อนความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ได้แก่ ต้องเป็นผู้ที่นำตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยงและบริหารจัดการความเสี่ยงได้ บริหารจัดการเวลาและทรัพยากรในการทำงานได้ มีความกระตือรือร้นและแสวงหาความรู้และโอกาสใหม่ ๆ ชอบความท้าทายและกล้าเริ่มต้นในสิ่งที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน มีความมุ่งมั่นและเชื่อมั่นในความคิดและการกระทำของตนเอง และกล้าผลักดันผลงานของตนเองออกสู่สาธารณะให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และ 4) ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเองและแรงบันดาลใจจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ รับรู้ถึงจุดแข็งและความสามารถของตนเอง โอกาสและวิธีการเข้าถึงการแก้ไขจุดบกพร่องของตนเอง โอกาสและวิธีการเข้าถึงการส่งเสริมความรู้ในการดำเนินธุรกิจ โอกาสและวิธีการนำความรู้ความถนัดมาต่อยอดเป็นธุรกิจ แรงช่วยเหลือจากพันธมิตรและคนรอบข้างในการเริ่มต้นธุรกิจ วิธีการเข้าถึง



แหล่งข้อมูลและทรัพยากรเพื่อใช้เป็นโอกาสในการสร้างธุรกิจ โอกาสการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการเริ่มต้นธุรกิจ และโอกาสและวิธีการเข้าถึงการสนับสนุนด้านเงินทุนจากนักลงทุน (สมภพ ล้อเรืองสิน และคณะ, 2563)

แต่เมื่อผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความจำเป็นของคุณลักษณะและพฤติกรรมต่อการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น พบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมมีความจำเป็นทุกด้าน แต่ด้านที่มีผลการพิจารณาต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าคุณลักษณะในด้านนี้ยังไม่มีมีความจำเป็นในระยะเริ่มต้นสร้างธุรกิจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลและวิโรจน์ ที่พบว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพ การประนีประนอมพร้อมให้ความร่วมมือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการปรากฏกาย เป็นคุณลักษณะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจที่เริ่มก่อตั้งแล้วและกำลังอยู่ในระยะการเติบโตแบบก้าวกระโดด (วิไล พิงผล และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2561)

2. การจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นที่ผู้วิจัยนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาด้านจิตพิสัยของ Bloom มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้สึกรู้สึก เจตคติ และพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการที่เหมาะสมต่อการประกอบวิสาหกิจเริ่มต้นในอนาคต ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะนั้นเป็นการพัฒนาผู้เรียนในด้านที่ไม่ใช่ความรู้ มีขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้ ขั้นการตอบสนอง ขั้นการสร้างคุณค่า ขั้นการจัดระบบคุณค่า และขั้นการสร้างลักษณะนิสัย และจากงานวิจัยของเอกนถน บางท่าไม้ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการรูปแบบการเรียนการสอนตามหลักการพัฒนาจิตพิสัยสำหรับการเรียนการสอนในปัจจุบันได้เสนอให้ผู้ออกแบบการเรียนการสอนที่ต้องการพัฒนาจิตพิสัยของผู้เรียนควรศึกษาหลักการที่สำคัญ 5 ขั้น ประกอบด้วย 1) ขั้นการรับรู้ 2) ขั้นการตอบสนอง 3) ขั้นการสร้างคุณค่า 4) ขั้นการจัดระบบคุณค่า และ 5) ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา เพื่อช่วยกำกับผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะนิสัยการเรียนที่ดีตลอดจนการปรับพฤติกรรมทางการเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ขั้นตอนนี้จะต้องจัดการเรียนการสอนเรียงตามลำดับขั้นเพื่อให้ผู้เรียนสร้างการรับรู้ การยอมรับจนเกิดเป็นการสร้างลักษณะและพฤติกรรม (เอกนถน บางท่าไม้, 2558) เช่นเดียวกับการศึกษาการพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาจิตพิสัยเพื่อสร้างเสริมสุขภาพนักเรียนที่อยู่ในวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของจินตนาได้ใช้ขั้นตอนการพัฒนาจิตพิสัยของ Bloom มาประยุกต์ใช้ มี 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบความตระหนัก ค่านิยม จิตสำนึก การตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ 2) การรับรู้ประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์เกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียน 3) การประมวลค้นหาข้อเท็จจริงจากปัญหาหรือสถานการณ์ 4) การแสดงความตระหนัก ค่านิยม จิตสำนึก การตัดสินใจในค่านิยมที่เกิดขึ้นและระบุเหตุผลที่เลือกค่านิยมนั้น 5) การวิเคราะห์บททวนค่านิยมที่เลือกระหว่างกลุ่มผู้เรียน



6) การทดลองปฏิบัติตามค่านิยมเพื่อให้เห็นประโยชน์หรือโทษที่ปฏิบัติตาม 7) การสรุปค่านิยม และ 8) การตรวจสอบค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพโดยการติดตามผลการปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีหลักการสำคัญ 5 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ จากขั้นต้นไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น 2) ผู้เรียนจะต้องถูกกระตุ้นให้รับรู้สถานการณ์ที่เป็นจริงซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพของผู้เรียน 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อหาข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลจนเกิดเป็นค่านิยม 4) มีการประเมินผลค่านิยมเพื่อให้ผู้เรียนทบทวนและมั่นใจในค่านิยมของตน และ 5) ผู้เรียนรวบรวม เรียงลำดับหรือสรุปค่านิยมเชื่อมโยงกับชีวิตตนเองและแสดงออกถึงการปฏิบัติตามความเชื่ออย่างต่อเนื่อง (จินตนา สรายุทธพิทักษ์, 2557)

สำหรับวิธีการสอนที่ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นผู้วิจัยเลือกวิธีการสอนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนและการลงมือปฏิบัติจริงรวมถึงการให้ผู้เรียนได้สำรวจตรวจสอบตนเองและรู้จักตนเองก่อน โดยกำหนดวิธีสอนตามลำดับขั้นของการพัฒนา ซึ่งวิธีการสอนที่เลือกมาจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การศึกษด้วยตนเอง การศึกษาจากบุคคลต้นแบบ การเรียนรู้จากเกม การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้จากบทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง และการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิด ซึ่งสามารถนำวิธีการสอนอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับขั้นตอนในแต่ละขั้นตอนมาปรับใช้ได้ ซึ่งแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของ World Economic Forum ได้เสนอว่า วิธีสอนด้านการประกอบการต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ การบูรณาการหลายสาขาวิชา และการเรียนรู้แบบตื่นตัว (Active Learning) ผู้สอนเป็นเหมือนผู้ดำเนินรายการมากกว่าเป็นผู้บรรยายและเน้นการเรียนในลักษณะทีม การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ (World Economic Forum, 2009) นอกจากนี้ Koopman, R. et al. ก็ได้เสนอวิธีสอนความเป็นผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องใช้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้หลากหลายและเปลี่ยนแปลงได้ เน้นการลงมือปฏิบัติและถอดบทเรียนจากประสบการณ์ เน้นให้เข้าใจที่มาที่ไปและต้องดำเนินการอย่างไร เน้นการเรียนแบบองค์รวมและการแก้ปัญหาให้มีผู้เรียนเรียนรู้อย่างเสรีด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนสร้างความเข้าใจความรู้นั้นด้วยตนเอง ใช้เนื้อหาความรู้ปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน และจุดประสงค์การเรียนรู้ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ (Koopman, R. et al., 2019) เช่นเดียวกับการศึกษาของ บำรุงกิจ และคณะ ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา มีหลักการจัดการศึกษา 3 ระยะ เริ่มจากระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเป็นนักคิดเชิงประกอบการและมีทักษะวิชาการพื้นฐาน มองเห็นโอกาสในการประกอบการ ระยะที่ 2 ตระหนักในสมรรถนะผู้ประกอบการ ให้ผู้เรียนมีทักษะเชิงประกอบการ เข้าใจปัญหาจากมุมมองของเจ้าของธุรกิจ และระยะที่ 3 การประยุกต์อย่างสร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการ โดยใช้ความรู้ที่ได้รับจากระยะที่ 1 และ 2 เพื่อสร้างแผนธุรกิจและ



เริ่มดำเนินธุรกิจในบริบทของมหาวิทยาลัย โดยในทุกระยะจะใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย 6 วิธี คือ 1) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 2) ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยและเป็นโค้ช 3) ผู้ประกอบการในชุมชนมีส่วนร่วมเป็นวิทยากร เป็นพี่เลี้ยงและเป็นต้นแบบ 4) ผู้เรียนเป็นผู้นำในการเรียนรู้การจัดกิจกรรม 5) การสอนแบบปัญหาเป็นฐาน และ 6) การสอนด้วยวิธีหลากหลาย เช่น หนังสือ การสัมภาษณ์ การวิจัย การเรียนเป็นกลุ่ม การสวมบทบาท การบรรยาย การมีพี่เลี้ยง การมีที่ปรึกษา การมีต้นแบบ การทัศนศึกษา การอบรมผ่านคอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ ที่เอื้ออำนวยกระบวนการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้ขั้นสูง (นิจิรา บำรุงกิจ และคณะ, 2562)

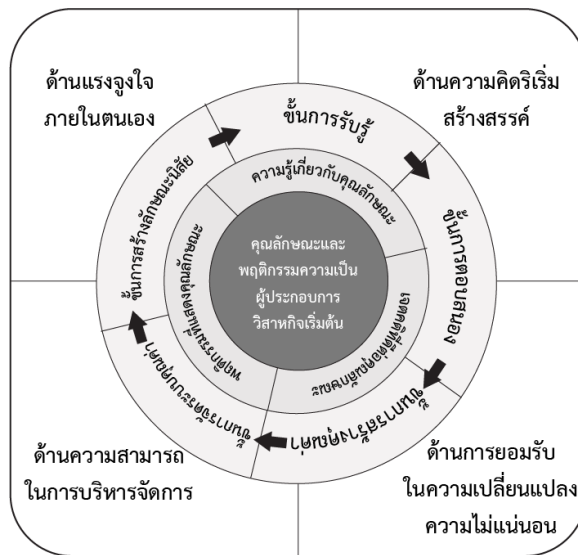
3. ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นที่ใช้วิธีการสอนหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาความรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคลต้นแบบ การเรียนรู้จากปัญหาเป็นฐาน (Problem - Based Learning) การเรียนรู้จากบทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง (Role Playing Simulation) มีผลให้ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้มีผลคะแนนการทําแบบทดสอบสถานการณ์จำลองสูงกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้รับการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Adekunle ที่ได้ทำการศึกษาผลของบทเรียนโปรแกรม วิธีการสอนแบบตั้งคำถาม และการมอบหมายงานให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่มีต่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาบริหารธุรกิจ ในเมืองโอโย ประเทศไนจีเรีย พบว่า นักศึกษาที่เรียนด้วยบทเรียนโปรแกรม วิธีการสอนแบบตั้งคำถาม และการมอบหมายงานมีคะแนนการทําแบบทดสอบหลังเรียนสูง นักศึกษาที่เรียนด้วยวิธีสอนแบบบรรยาย โดยนักศึกษาที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบมอบหมายงานมีคะแนนการทําแบบทดสอบหลังเรียนสูงกว่าการเรียนผ่านบทเรียนโปรแกรมและวิธีการสอนแบบตั้งคำถาม โดยทั้ง 3 วิธี ได้รับความสนใจจากผู้เรียนทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่นักศึกษาเพศชายจะได้เรียนได้ดีจากการเรียนผ่านบทเรียนโปรแกรมมากกว่าเพศหญิง ส่วนนักศึกษาเพศหญิงจะเรียนได้ดีจากการเรียนโดยการมอบหมายงานมากกว่าเพศชาย แสดงให้เห็นว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ดีกว่า นอกจากนี้การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคลต้นแบบมีส่วนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการรับรู้ การตอบสนองและมีเจตคติที่ดีต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น (Adekunle, P., 2019) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราธัช ต้นติวรวงศ์ ซึ่งได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้วิธีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติจากผู้ประกอบการวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลธรรมาภิบาลดีเด่นแห่งปีมาเป็นต้นแบบในการถ่ายทอดประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมให้กับนักศึกษา จะสามารถช่วยให้นิสิตนักศึกษาสามารถปรับทัศนคติทางความคิดได้ตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงจิตพิสัย (วราธัช ต้นติวรวงศ์, 2558)



การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยทดลองจัดในรูปแบบออนไลน์ให้กับผู้เรียนยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นถึงขั้นการจัดระบบคุณค่า และขั้นการสร้างคุณลักษณะนิสัยได้ เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาซึ่งเป็นไปตามที่ทฤษฎีที่ได้ระบุถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาด้านจิตพิสัยว่าขั้นตอนดังกล่าวไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันสั้น ต้องอาศัยเวลา โดยเฉพาะขั้นการจัดระบบคุณค่า และขั้นการสร้างคุณลักษณะนิสัยต้องการเวลาและประสบการณ์ ซึ่งอาจจะมีอย่างน้อยแตกต่างกันไปในผู้เรียนแต่ละคน (ทิตินา แคมมณี, 2560) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเจตคติของผู้เรียนต่อการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการ ผู้เรียนมีเจตคติในเชิงบวกต่อการพัฒนาซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมให้เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งจากการสำรวจการทำการวิจัยการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตพิสัยโดยใช้วิธีการสอนออนไลน์มีผู้ทำวิจัยค่อนข้างน้อย แต่จากการสำรวจพบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงการออกแบบการสอนออนไลน์ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้านจิตพิสัยได้ เช่น งานวิจัยของ Harper, S. P. ได้ทำการวิจัยการออกแบบการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จิตพิสัยในการศึกษาออนไลน์ทางการพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อหาประสิทธิผลของการออกแบบการสอนด้านจิตพิสัยที่ส่งผลต่อการปรับความเชื่อและทัศนคติของนักเรียนพยาบาลที่มีต่ออคติและการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ (Ageism) โดยใช้หลักการจัดการเรียนรู้ของ Merrill ซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ การกระตุ้นการเรียนรู้เดิม รู้ทักษะที่จะได้รับการเรียนรู้ ทดลองปฏิบัติจากทักษะไปสู่งาน ใช้กลยุทธ์การสอนที่เน้นงานเป็นหลัก และบูรณาการทักษะไปสู่ชีวิตจริง โดยงานที่มอบหมายให้กับผู้เรียน ได้แก่ การอ่านเอกสาร การค้นคว้า การทำแบบฝึกหัด เกม และการตั้งคำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่ได้รับการจัดกระบวนการเรียนรู้มีผลคะแนนอคติและการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุลดลง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนกับกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงให้เห็นว่าการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดในการออกแบบการสอนออนไลน์เพื่อพัฒนาจิตพิสัยให้กับผู้เรียนได้ (Harper, S. P. , 2007)

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะและพฤติกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาด้านจิตพิสัยหรือ Affective Domain โดยใช้ขั้นตอนการพัฒนาจิตพิสัยของ Bloom 5 ขั้นตอน ซึ่งผลลัพธ์ในการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่คาดหวัง สำหรับขั้นตอนการพัฒนาเป็นกระบวนการที่สามารถวนซ้ำโดยอาศัยวิธีการสอนและเนื้อหาในเชิงธุรกิจที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์ในสถานการณ์ที่เป็นจริง และมีการวัดประเมินผลเป็นระยะ โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านเนื้อหาเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นที่ต้องการพัฒนาให้แก่ผู้เรียน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจภายในตนเอง 2) ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ 3) ด้านการยอมรับในความเปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอน และ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนา เป็นวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้ ใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาจากบุคคลต้นแบบ และการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิดในการพัฒนา 2) ขั้นการตอบสนอง ใช้วิธีการเรียนรู้จากเกม การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากปัญหาเป็นฐาน และการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิดในการพัฒนา 3) ขั้นการสร้างคุณค่า ใช้วิธีการเรียนรู้จากบทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากปัญหาเป็นฐาน และการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิดในการพัฒนา 4) ขั้นการจัดระบบคุณค่า ใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเอง การเรียนรู้จากปัญหาเป็นฐาน และการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิดในการพัฒนา และ 5) ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย ใช้การฝึกฝนซ้ำ ๆ จากวิธีการสอนในขั้นตอนที่ 1 – 4 จนผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่ต้องการ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ แบบทดสอบเจตคติ แบบวัดคุณลักษณะ และแบบทดสอบสถานการณ์จำลองในการวัดและประเมินผล 3) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ผู้เรียนรู้ความหมาย ประโยชน์ และวิธีการสร้างให้เกิดคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ด้านเจตคติ ผู้เรียนมี



ความรู้สึกลงในทางบวกต่อการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น และด้านพฤติกรรม ผู้เรียนมีพฤติกรรมหรือมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่ามีคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1) เชิงปฏิบัติ การนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการไปใช้สามารถปรับเนื้อหาและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับสภาพ บริบท และระดับชั้นของผู้เรียน โดยสามารถบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้เข้ากับสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ที่หลากหลายได้ รวมถึงการให้ผู้เรียนได้ทดลองสร้างธุรกิจในช่วงเรียนซึ่งผู้สอนจะสามารถเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมนี้สามารถใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ตลอดช่วงการเรียนของนักศึกษาตั้งแต่เริ่มการศึกษาจนกระทั่งจบการศึกษา เนื่องจากคุณลักษณะและพฤติกรรมเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องใช้เวลาในการพัฒนา 1.2) เชิงนโยบาย สถาบันการศึกษาควรมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งสามารถใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ 2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรมีการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ที่หลากหลายในการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมในแต่ละด้านในเชิงลึกเพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลดียิ่งขึ้น 2.2) ควรมีการศึกษาการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเสมือนจริงมาใช้ในการสร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์นต์ วัฒนานรงค์. (2557). เทคโนโลยีการศึกษาวិชาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จินตนา สรายุทธพิทักษ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนา ด้านจิตพิสัยเพื่อสร้างเสริมสุขภาพนักเรียนที่อยู่ในวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 42(4), 43-62.
- ณัฐพล ประดิษฐ์ผลเลิศ. (2560). Startup คิดให้ดัง ทำให้รวย. กรุงเทพมหานคร: โมเมนตัม.
- ทศนา แคมมณี. (2560). ปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิจิรา บำรุงกิจ และคณะ. (2562). การบริหารวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47(1), 144-162.



- วรราช ตันติวรวงศ์. (2558). การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 43(4), 63-78.
- วิไล พึ่งผล และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2561). คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจผ่านความได้เปรียบทางกรแข่งขันของธุรกิจสตาร์ทอัพ. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(2), 303-318.
- สมภพ ล้อเรืองสิน และคณะ. (2563). การเรียนรู้ทางสังคมเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 17(1), 382-392.
- เอกนถน บางท่าไม้. (2558). การบูรณาการรูปแบบการเรียนการสอนตามหลักการพัฒนาจิตพิสัยสำหรับการเรียนการสอนในปัจจุบัน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(1,2), 30 – 38.
- Adekunle, P. (2019). Effects of Programmed Instruction, Questioning and Assignment Teaching Methods on Academic Achievement of Students in Business Studies in Oyo State, Nigeria. Doctor of Philosophy. In Business Education dissertation Department of Business and Entrepreneurship Education College of Education. Kwara State University.
- Harper, S. P. . (2007). Instructional Design for Affective Learning in Online Nursing Education. In Doctor of Philosophy in Education dissertation School of Education. Capella University.
- Koopman, R. et al. (2019). Teaching Teacher in Effectual Entrepreneurship. Retrieved July 19, 2019, from https://www.academia.edu/20961678/Teaching_Teachers_in_Effectual_Entrepreneurship
- Lackeus, M. (2015). Entrepreneurship in Education: What, Why, When, How. Retrieved December 22, 2016, from https://www.oecd.org/cfe/leed/BGP_Entrepreneurship-in-Education.pdf
- World Economic Forum. (2009). Educating the Next Wave of Entrepreneurs. Retrieved January 2, 2017, from <https://www.weforum.org/reports/educating-next-wave-entrepreneurs>

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม
ของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์
ในประเทศไทย*

THE CAUSAL FACTORS INFLUENCING TO CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES MEDICAL
DEVICE IN THAILAND

ปริญญญา สีม่วง

Parinya Siemuang

วิชิต อุ๋อัน

Vichit U-on

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University, Thailand

E-mail: parinya.sie@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3) พัฒนาแนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์ 689 บริษัท กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มครุภัณฑ์ทางการแพทย์ 144 บริษัท กลุ่มผู้ประกอบการด้านน้ำยาและชุดวินิจฉัยโรค 32 บริษัท กลุ่มผู้ให้บริการและผู้ผลิตซอฟต์แวร์ 26 บริษัท กลุ่มผู้ผลิตวัสดุทางการแพทย์ 261 บริษัท และบริษัทอื่น อีก 160 บริษัท กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าของกิจการ/ประธานบริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมาน และแบบจำลองสมการโครงสร้าง SEM ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคลากร ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความสัมพันธ์กับชุมชน และความสัมพันธ์กับหน่วยงานรัฐ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย คือ สมรรถนะผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นตลาด และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผล

* Received 13 November 2020; Revised 19 January 2021; Accepted 20 January 2021



การดำเนินงานขององค์การ 3) พัฒนาแนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย คือ ครอบคลุมกิจการด้วยความใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมาภิบาล และดำเนินกิจกรรมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

คำสำคัญ: ความรับผิดชอบต่อสังคม, เครื่องมือแพทย์, สมรรถนะผู้ประกอบการ

Abstract

The objectives of this research article were: 1) To study corporate social responsibility 2) To study factors that influence of corporate social responsibility 3) Develop planning guideline of corporate social responsibility of small and medium enterprises about medical devices in Thailand. This research is a mixed methods: quantitative research and qualitative research. The population group is 689 medical devices. The sample as follow 144 medical equipment, 32 reagents and diagnostic kits, 26 service and software, 261 medical material and 160 others. The qualitative population groups are proprietor and president. The research instruments are interview and questionnaire. Data analyses are descriptive statistics, inferential statistics and structural equation modeling. The results of research were found as follows: 1) corporate social responsibility of small and medium enterprises about medical devices in Thailand such as employee relation, customer relations, community relations and government relations. 2) Factors that influence of corporate social responsibility of small and medium enterprises about medical devices in Thailand found that entrepreneurial competencies, transformational leadership, market orientation and have direct influence positive for the performance of the organization and 3) Develop planning guideline of corporate social responsibility of small and medium enterprises about medical devices in Thailand found that conducting businesses with care to stakeholders, economy, society and environment with morals and ethics as well as good governance to control of various activity It is honest, reveal and justice.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Medical Device, Entrepreneurial Competencies



บทนำ

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ได้กลายเป็นปรากฏการณ์ระดับโลกที่ยังคงแทรกซึมอย่างต่อเนื่อง และการกล่าวถึงอย่างมีอิทธิพลในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เป็นปรากฏการณ์โลกที่มาพร้อมกับสิ่งที่เป็นนัยสำคัญสำหรับบริษัท ทั้งในเรื่องของการพัฒนาภายในและพัฒนาเศรษฐกิจ (Jamali, D., 2010) ความรับผิดชอบต่อสังคมกำลังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับธุรกิจและสถาบันการศึกษา รวมทั้งสาขาการจัดการสังคมวิทยาและการสื่อสาร เรื่องนี้เข้าไปมีบทบาทในการทำให้ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนด้วยการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ท่ามกลางธุรกิจ รัฐบาล และสังคม แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมเกิดขึ้นที่จุดเริ่มต้นของศตวรรษที่ยี่สิบ จากความต้องการทางสังคมว่าอำนาจขององค์กรต้องถูกควบคุม ประชาชนเรียกร้องให้องค์กรใช้อำนาจและอิทธิพลในการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา เพื่อวัตถุประสงค์ทางสังคมมากกว่าผลกำไรเพียงอย่างเดียว เป็นผลให้หลักการของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ได้รับการพิจารณาเป็นพื้นฐานของบทบาทใหม่ของธุรกิจสมัยใหม่และการดูแลกลายเป็นรากฐานของความคิดที่ทันสมัยของ CSR การศึกษาของ Chih & Chih ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การดำเนินงานทางธุรกิจและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่อการดูแลและปกป้องสังคมและชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกเชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรผ่านกิจกรรมการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสำคัญต่อการสร้างผลการดำเนินงานทางธุรกิจที่จะเป็นประโยชน์ต่อภาพรวมทั้งด้านภาพลักษณ์ชื่อเสียงและผลการดำเนินงานทางการเงิน (Chih, H.-H. & Chih, H.-L., 2014)

Feng, M. et al. กล่าวถึงความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) การดำเนินการหรือการปฏิบัติขององค์กรและนโยบายที่ใช้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร โดยเฉพาะการสร้างความคาดหวังให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้จะไม่เหมือนกับวัตถุประสงค์ทั่วไปของธุรกิจที่มุ่งหวังการสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น โดยรายการที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม จะส่งผลกระทบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากร ผู้จัดการ นักลงทุน ผู้บริโภค และผู้บังคับใช้กฎหมาย (Feng, M. et al., 2015)

ในการดำเนินธุรกิจปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมากการทำธุรกิจที่อยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากจะทำให้องค์กรได้รับความชื่นชมจากประชาชนโดยทั่วไปแล้ว ยังได้รับความสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนในการลงทุนและการสร้างเครือข่ายการทำธุรกิจร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่จะสามารถกอบกู้เศรษฐกิจ



ให้กับประเทศไทยได้ต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและจริงจัง เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้ในระดับมาตรฐานสากลที่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ การเจริญเติบโต (Growth) ธุรกิจมาจากการพัฒนาองค์กรให้มีความ “เก่ง” อยู่ในตัว ในขณะที่การพัฒนาองค์กรให้มีความ “ดี” อยู่ในตัว จะก่อให้เกิดความยั่งยืน (Sustainability) ของธุรกิจ แนวคิดและทฤษฎีทางธุรกิจที่ได้รับการปลูกฝังและถ่ายทอดสู่องค์กรโดยส่วนใหญ่ ล้วนมุ่งไปที่การพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ “เก่ง” ตัวอย่างทฤษฎีที่รู้จักกันดี ได้แก่ SWOT Analysis (Ansoff, H. I., 1965) สำหรับการกำหนดตำแหน่งและการสร้างความสำเร็จขององค์กร หรือ Boston Matrix สำหรับการกำหนดความสำคัญและการสร้างความสำเร็จในผลิตภัณฑ์ หรือ Five Forces (Porter, M. E., 1980) และ Diamond Model (Porter, M. E., 1990) สำหรับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นต้น สำหรับแนวคิดในเรื่อง CSR จะมุ่งไปที่การสร้างให้องค์กรมีความ “ดี” ที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนของกิจการ เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากหลักการสำคัญหลายเรื่องประกอบกัน ได้แก่ หลักความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical behavior) หลักการเคารพถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Respect for stakeholder interests) หลักการเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for the rule of law) หลักการเคารพต่อหลักปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐานสากล (Respect for international norms of behavior) และหลักการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for human rights) จึงมิใช่เรื่องใหม่เพียงแค่เพิ่งได้มีการบัญญัติคำนี้ขึ้นใช้ในวงการธุรกิจเมื่อไม่กี่สิบปีที่ผ่านมาเอง กิจกรรมซีเอสอาร์ มิได้สิ้นสุดที่การบริจาคเงินหรือบริจาคสิ่งของให้แก่หน่วยงานสังคมสงเคราะห์หรือมูลนิธิไปดำเนินการ แต่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาไปสู่องค์กรที่ “ดี” องค์กรที่สามารถบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการสังคมสงเคราะห์ได้นั้น แสดงว่าเป็นองค์กรที่เจริญเติบโตในธุรกิจและมีความ “เก่ง” อยู่ในตัวแล้ว ประเด็นที่สำคัญ คือ ทำอย่างไรจึงจะใช้ความ “เก่ง” ในการดำเนินกิจกรรม CSR หรือถ่ายทอดความ “เก่ง” นั้นให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ที่แต่เดิมได้รับเป็นเงินหรือสิ่งของ

อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการแพทย์มีแนวโน้มการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากตลาดเครื่องมือแพทย์จากทั่วโลกที่มีอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็วกว่าร้อยละ 6.4 ต่อปี จึงทำให้อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือแพทย์เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพต่อเศรษฐกิจ ไทยจึงได้กำหนดเรื่องการแพทย์และสาธารณสุขไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยให้เป็นหนึ่งในเป้าหมายอนาคตของไทย ในปี 2579 เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ หรือที่รู้จักกันในนาม Medical Hub โดยส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ของประเทศไทย, 2560) นอกจากนี้ ยังได้จัดทำ Roadmap ในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness and Bio - Med) ตลอดจนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการแพทย์เพื่อผลักดันให้ไทยเป็น Medical Hub ของ



อาเซียนภายในปี 2568 จากข้อมูลของหน่วยงาน Medical Devices Intelligence Unit ประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2562 จะมีผู้ประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์ทั้งสิ้น 689 บริษัท โดยสามารถแยกตามกลุ่มผลิตภัณฑ์ได้ ดังนี้ กลุ่มครุภัณฑ์ทางการแพทย์ 144 บริษัท กลุ่มน้ายา และชุดวินิจฉัยโรค 32 บริษัท กลุ่มบริการและซอฟต์แวร์ 26 บริษัท กลุ่มวัสดุทางการแพทย์ 261 บริษัท และบริษัทอื่นอีก 160 บริษัท

บริษัทด้านเครื่องมือแพทย์มีนโยบายทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น จัดหาและส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ลูกค้าหรือผู้บริโภคมีการคัดเลือก จัดซื้อ จัดหาสินค้าที่มีคุณภาพจากผู้ผลิตเครื่องมือแพทย์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ชั้นนำที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ ซึ่งเป็นสินค้าคุณภาพที่ผ่านกระบวนการผลิตที่ถูกควบคุมด้วยเครื่องจักรที่มีความแม่นยำและมีการตรวจสอบคุณภาพ จนกระทั่งการส่งมอบสินค้าถึงมือลูกค้า ตลอดจนมีการบริการหลังการขาย มีความเอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าทั้งด้านคุณภาพสินค้า และการให้บริการที่ดีและได้มาตรฐาน แต่อาจจะไม่สามารถจัดระบบมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้ทุกบริษัท

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความคิดที่จะศึกษาวิจัยลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และแนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาในบริบทของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้กับกลุ่มสถานประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์ของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ในการศึกษาลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคม และระยะที่ 2 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ค้นคว้าหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ



รับผิดชอบต่อสังคม และแนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย แสดงรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Design) โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 1 คือ เจ้าของกิจการ และประธานบริษัท ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมผู้วิจัยนำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (กลุ่มเป้าหมาย) โดยการไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง พร้อมบันทึกเสียง ผู้ให้สัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำบทสนทนาที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้วิธี Thematic Analysis จัดระบบเพื่อยืนยัน (Confirm)

ระยะที่ 2 การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research Design) โดยการนำข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 ประชากร คือ ผู้ประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์ทั้งสิ้น 689 บริษัท ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย โดยแยกตามกลุ่มผลิตภัณฑ์ ดังนี้ กลุ่มครุภัณฑ์ทางการแพทย์ จำนวน 144 บริษัท กลุ่มผู้ประกอบการด้านน้ำยาและชุดวินิจฉัยโรค จำนวน 32 บริษัท กลุ่มผู้ให้บริการและผู้ผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 26 บริษัท กลุ่มผู้ผลิตวัสดุทางการแพทย์ 261 บริษัท และบริษัทอื่น อีก 160 บริษัท (อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ของประเทศไทย, 2560) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้ประกอบการ ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 4 การมุ่งเน้นตลาด ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และตอนที่ 6 ผลการดำเนินงานของธุรกิจ จากนั้นนำข้อคำถามทั้งหมดไปหาคุณภาพของข้อคำถามโดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 3 คน นักวิชาชีพ จำนวน 3 คน และนักสถิติ จำนวน 3 คน เพื่อหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) ของการวิจัยที่ต้องการวัดเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความสอดคล้องกันเป็นรายข้อคำถามมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.5 จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น และตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Equation Modeling:



SEM) พบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $/df = 1.147$, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.015 และ SRMR = 0.008

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 1) วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 2) ตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามหรือวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) 2) สถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ คือ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) 3) สถิติการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย

1. ลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับบุคลากร เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์มีการสรรหาพนักงานที่จะเข้ามาทำงาน โดยส่งเสริมพนักงานจากภายในองค์กรก่อน รองลงมา คือ สนับสนุนและให้รางวัลเมื่อพนักงานคิดสิ่งที่เป็นนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ และให้คำปรึกษาพนักงานเรื่องปัญหาที่สำคัญในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับลูกค้า เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์ให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านเครื่องมือแพทย์ รองลงมา คือ สินค้าด้านเครื่องมือแพทย์ติดตามข้อมูลสินค้าที่ชัดเจนและถูกต้องให้กับลูกค้า และกิจกรรมทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ได้ทำ ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้า 3) ความสัมพันธ์กับชุมชน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์มีนโยบายการซื้อขายสินค้าที่มีการมุ่งเน้นจากชุมชนท้องถิ่นก่อน รองลงมา คือ พนักงานในองค์การอาสาทำงานให้การกุศลและโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเกี่ยวข้องกับชุมชน และ 4) ความสัมพันธ์กับหน่วยงานรัฐ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ประกอบการด้านเครื่องมือแพทย์มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้กระดาษ รองลงมา คือ องค์กรดำเนินงานเรื่องที่มีความไวต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมได้



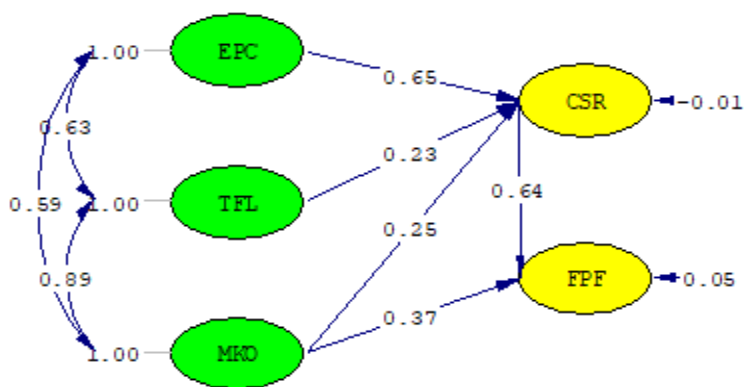
อย่างรวดเร็ว องค์การยึดมั่นการดำเนินงานตามความสอดคล้องทางกฎหมาย และองค์การ จัดหาสินค้าด้านเครื่องมือแพทย์ตรงตามข้อกำหนดของกฎหมาย

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
χ^2 / df (28.67/25)	< 2.00	1.147	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.015	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.008	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ การยอมรับ คือ ค่าดัชนี/df = 1.147, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.015 และ SRMR = 0.008 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=28.67, df=25, P-value=0.27813, RMSEA=0.015

ภาพที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม หลังจากการปรับแก้โมเดล



จากภาพที่ 1 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competencies) มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.65 และเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.65 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.23 และเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม 3) การมุ่งเน้นตลาด (Market Orientation) มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.25 และเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.25 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม 4) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (Corporate Social Responsibility) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.74 และเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.74 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม 5) การมุ่งเน้นตลาด (Market Orientation) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (Firm Performance) โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.53 และเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.37 และเป็นอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.16

3. แนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย พบว่า การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ และการประกอบกิจการต้องมีความดูแล ใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตลอดจนมีธรรมาภิบาล เป็นเครื่องกำกับในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและยุติธรรม มีความตระหนักถึงผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยพร้อมจะแก้ไขเพื่อลดผลกระทบสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกิจการ ซึ่งไม่ใช่แค่เจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นเท่านั้น รวมถึงพนักงาน ชุมชน สังคมบริเวณที่กิจการตั้งอยู่ รัฐบาล ลูกค้าหรือใครก็ตามที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการและมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อกิจการหรือได้รับผลกระทบจากกิจการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมความร่วมมือในทางธุรกิจ และทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงและมีความสัมพันธ์กับชุมชนได้มากขึ้น กำหนดแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนหรือส่งผลให้เกิดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสร้างคนที่มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (Corporate Social Responsibility: CSR) ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น องค์กรสนับสนุน



ชุมชนด้านสุขอนามัย ด้านการศึกษา (ทุนการศึกษาและการบริจาค) 2) ความสัมพันธ์กับลูกค้า เช่น สินค้ามีการรับรองคุณภาพสินค้าจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือด้านเครื่องมือแพทย์ มุ่งมั่นที่จะมอบคุณค่าให้กับลูกค้าที่ใช้สินค้าด้านเครื่องมือแพทย์ 3) ความสัมพันธ์หน่วยงานรัฐ เช่น องค์การยี้ดมันการดำเนินงานตามความสอดคล้องทางกฎหมาย จัดหาสินค้าด้านเครื่องมือแพทย์ตรงตามข้อกำหนดของกฎหมาย และ 4) ความสัมพันธ์กับบุคลากร เช่น ใส่ใจเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพและผลงานของพนักงานเกี่ยวกับด้านเครื่องมือแพทย์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kozlowski, Hogan et al., Adeneye & Ahmed ได้กำหนดองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) สังคมและชุมชน (Community & Society) 2) ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relations) 3) ความสัมพันธ์กับผู้ส่งมอบ (Supplier Relations) และ 4) ความสัมพันธ์กับบุคลากร (Employee Relations) (Kozlowski, K. M., 2014); (Hogan, K. et al., 2014); (Adeneye, Y. B. & Ahmed, M., 2015)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย พบว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าดัชนีความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์ คือ 1) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.147 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 2.00 2) ค่า CFI = 1.00 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ เนื่องจากค่า CFI มีค่า 0.95 ขึ้นไป 3) ค่า GFI = 1.00 พบว่า มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 4) ค่า AGFI = 0.97 พบว่า มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 5) ค่า RMSEA = 0.015 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 และ 6) ค่า SRMR = 0.008 พบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุวัตร จลินทร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ผลการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของผู้ประกอบ SMEs ของไทย พบว่า หลังจากปรับแก้แบบจำลองโดยการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ทางทฤษฎีและการอภิปรายผลประกอบกับรายงานค่าดัชนีปรับแก้ (Modification index) โดยได้ทำการยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตบางตัวให้มีความสัมพันธ์กัน ความกลมกลืนของแบบจำลองภายหลังการปรับแก้แบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องมีค่าดีขึ้น พบว่าค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ($\chi^2/2df$) มีค่าเท่ากับ 2.036, SRMR = 0.062, RMSEA = 0.049, GFI = 0.90, TLI = 0.99 และ CFI = 0.99 จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของวิสาหกิจขนาดกลาง



และขนาดย่อม (SMEs) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถประมาณค่าขนาดอิทธิพลในแบบจำลองดังกล่าวเป็นที่ยอมรับได้ (อนุวัตร จุลินทร, 2561)

3. แนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย พบว่า การประกอบกิจการด้วยความดูแลใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตลอดจนมีธรรมาภิบาล เป็นเครื่องกำกับให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและยุติธรรมมีความตระหนักถึงผลกระทบทางลบต่อ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยพร้อมจะแก้ไขเพื่อลดผลกระทบ สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกิจการ ซึ่งไม่ใช่แค่เจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นเท่านั้น รวมถึงพนักงาน ชุมชน สังคมบริเวณที่กิจการตั้งอยู่ รัฐบาล ลูกค้าหรือใครก็ตามที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการและมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อกิจการหรือได้รับผลกระทบจากกิจการ ซึ่งใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ สุเมธ กาญจนพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันองค์กรธุรกิจในประเทศไทยได้มีกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพลักษณ์ที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยการใช้การวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรประกอบ การวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนั้นองค์กรธุรกิจยังมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมว่าเป็นวิธีการขับเคลื่อนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญในการดำเนินงาน จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีการมุ่งเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานคู่ค้ามากขึ้น และจะมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจโดยเฉพาะ (สุเมธ กาญจนพันธ์, 2551)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1) ลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย พบว่า สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์หน่วยงานรัฐ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความสัมพันธ์กับชุมชน และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคลากร

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.147$, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.015 และ SRMR = 0.008 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความ



เหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2.1) สมรรถนะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competencies) มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.65 2.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.23 2.3) การมุ่งเน้นตลาด (Market Orientation) มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.25 2.4) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Firm Performance) โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.74 2.5) การมุ่งเน้นตลาด (Market Orientation) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Firm Performance) โดยเป็นอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.53 และ 3) แนวทางการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทย สรุปได้ว่า การประกอบกิจการด้วยความดูแล และเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ตลอดจนมีธรรมาภิบาล เป็นเครื่องกำกับให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและยุติธรรมมีความตระหนักถึงผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยพร้อมจะแก้ไขเพื่อลดผลกระทบ สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกิจการ ซึ่งไม่ใช่แค่เจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นเท่านั้น รวมถึงพนักงาน ชุมชน สังคม บริเวณที่กิจการตั้งอยู่ รัฐบาล ลูกค้าหรือใครก็ตามที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการและมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อกิจการหรือได้รับผลกระทบจากกิจการ ข้อเสนอแนะ 1) ควรทำการวิจัยในสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนหรือส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย เช่น มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยของรัฐ หน่วยงานของภาครัฐ หรือหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในบริบทของประเทศไทย หรือในต่างประเทศ เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ 2) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัย เหตุผลที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและผลดำเนินการขององค์กร เช่น ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม ระบบค่านิยม เทคโนโลยีสารสนเทศ บทบาทของผู้นำความมั่นคงทางด้านการเมืองการปกครองเศรษฐกิจ เป็นต้น 3) ควรใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เพื่อพัฒนาตัวแบบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและผลดำเนินการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

สุเมธ กาญจนพันธ์. (2551). กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ธุรกิจ. ใน วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชาสัมพันธ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- อนุวัตร จุลินทร. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ของประเทศไทย. (2560). สมุดปกขาว เรื่อง “อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิจัยนโยบาย สวทช.
- Adeneye, Y. B. & Ahmed, M. (2015). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND COMPANY PERFORMANCE. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(1), 151-166.
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate Strategy*. New York: McGraw-Hill.
- Chih, H.-H. & Chih, H.-L. (2014). Doing good with or without being known? Media coverage of corporate social performance and its impact on corporate financial performance. *Managerial Finance*, 40(9), 883-891.
- Feng, M. et al. (2015). Monetary compensation, workforce-oriented corporate social responsibility, and firm performance. *American Journal of Business*, 30(3), 196-215.
- Hogan, K. et al. (2014). The Role of Corporate Philanthropy on Ratings of Corporate Social Responsibility and Shareholder Return. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 11(3), 108-125.
- Jamali, D. (2010). The CSR of MNC Subsidiaries in Developing Countries: Global, Local, Substantive or Diluted? *Journal of Business Ethics*, 93(1), 181-200.
- Kozlowski, K. M. (2014). An investigation of environmental corporate social responsibility and its relationship to corporate performance and corporate risk in the U.S. hotel industry. (3614230 Ph.D.), Capella University, Ann Arbor. Retrieved July 12, 2019, from <http://search.proquest.com/docview/1513601350?accountid=28710> ABI/INFORMCollection; ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- Porter, M. E. . (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. London: Macmillan.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategic Technique for Analyzing Industrial And Competitors*. New York: The Five Force Free Press.

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย เพื่อสิทธิสตรี*

SOCIAL MOVEMENT OF THAI WOMEN'S MOVEMENT REFORM FOR WOMEN'S RIGHTS

วีรณัฐ พรหมจักษ์

Weernuch Promjuk

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Mahasarakham University, Thailand

E-mail: weranuch13032525@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดและนโยบายสิทธิสตรีในการปฏิรูปกฎหมายและการเมือง 2) ศึกษาบทบาทและวิธีการของกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย และ 3) ศึกษาผลสะท้อนการเคลื่อนไหวทางสังคมของขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ขบวนการเคลื่อนไหวของผู้หญิง 2 ระดับ ประกอบไปด้วย ระดับปัจเจก และระดับองค์กร รวมทั้งสิ้น 30 คน ได้แก่ ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ฝังตัว และสังเกตการณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาวิธีภายใต้กรอบแนวคิดแบบสตรีนิยม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษา เพื่อเป็นเกณฑ์ผลการวิจัยพบว่า ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย มีแนวคิดและนโยบายการเคลื่อนไหวที่มาจากปัจจัยทางสังคมคือพื้นที่ของผู้หญิงมีน้อย และแนวคิดสตรีนิยม มีบทบาทและวิธีการโดยการเคลื่อนไหวที่ไม่ได้มุ่งประเด็นของผู้หญิงทั้งหมด ใช้ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเฉพาะประเด็นเรื่องการร่างรัฐธรรมนูญ โดยยุทธศาสตร์และยุทธวิธีจะถูกกำหนดขึ้นตามสถานการณ์ทางการเมือง เพราะการเมืองและผู้นำทางการเมืองเป็นตัวแปรสำคัญในการเสนอข้อเรียกร้อง แต่ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่ใช้มาโดยตลอด คือ “การกำกับติดตามกระบวนการทุกขั้นตอน” ผลสะท้อนจากการเคลื่อนไหวคือมี มีกลุ่มที่สนับสนุน และกลุ่มที่ค้านทั้งในกลุ่มของผู้หญิงด้วยกันและในรูปแบบของการยังไม่ยอมรับของรัฐบาล ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมิติโครงสร้างความสัมพันธ์อำนาจทางสังคม การเมือง ที่ทำให้การเคลื่อนไหวยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แต่คำตอบและจุดยืนของขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยคือ “ตราบไต่ที่เรายังมีลมหายใจ เราต้องเรียกร้องสิทธิ เพราะว่าเรายังมีลมหายใจอยู่”

คำสำคัญ: ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม, กลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย, สิทธิสตรี

* Received 13 November 2020; Revised 11 January 2021; Accepted 18 January 2021



Abstract

The objectives of this article were 1) to study concepts and policies on women's rights of legal and political reform, 2) to study WeMove's roles and approaches, and 3) to study reflects of WeMove's social movement. The research was conducted through the qualitative research methodology and the participant interview and observation were employed to collect qualitative data from WeMove's thirty key informants at individual and organizational levels. The data were analyzed through the descriptive statistics under the concept of feminism and the involved theories were studied as the research criteria. The finding of the research was found that WeMove's concepts and policies on social movement were derived from social factors, which were less social space for women and feminism. In addition, WeMove's roles and approaches on movement were not aimed entirely at women's issues but its strategic and tactical movement was specifically focused on the country's constitution drafting. WeMove's strategies and tactics were specified upon political situations because politics and political leaders became key factors for submitting the government requirements. But the strategy and tactic always used was 'putting the bite on something.' The reflect from WeMove's movement was that there were both supporters and protestors among the women's groups, including the government's unawareness of its existence. This might be because of the matrix structure of social power and politics, which caused its movement unsuccessful as possible. But WeMove's answer, regarded as its standpoint, was "whenever we breathed, we had to call for our rights because of our existence."

Keywords: Social Movement, WeMove, Women's Right

บทนำ

จากประวัติศาสตร์และในทางนักปรัชญาอย่างอริสโตเติล มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความเท่ากันคือ ไม่ได้หมายถึงความเท่าเทียมแบบสัมบูรณ์ แต่หมายถึงความเท่าเทียมที่ยึดอยู่บนหลักการของสิทธิที่บุคคลสมควรได้รับ หมายความว่า เบื้องต้นประชาชนทุกคน ต้องรู้และเข้าใจ ก่อนว่าตนนั้นมีสิทธิ และมีคุณค่า ในการใช้ประโยชน์จากความต้องการของสังคม ดังนั้น ถ้าหากบุคคลเท่าเทียมกันในด้านของคุณค่าและสิทธิ ความยุติธรรมเชิงกระจายก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้าหากคุณค่าและสิทธิของบุคคลไม่เท่าเทียมกัน ประชาชนก็จะไม่ได้รับสิ่งต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน (Frank & Aristotle, 1906) และเมื่อมีพัฒนาการทางสังคมมนุษย์เชื่อว่าฐานะของเพศชายและ



หญิงนั้นมีความเท่าเทียมกัน เนื่องจากเพศหญิงมีส่วนในการเป็นผู้ผลิตเช่นเดียวกับเพศชาย โดยเฉพาะด้านการเกษตรซึ่งผู้หญิงเป็นผู้เพาะปลูกผักผลไม้ จักสาน ทอผ้า และอุตสาหกรรมในครัวเรือนต่าง ๆ ส่วนผู้ชายก็ล่าสัตว์ ทำอาวุธ เป็นผู้ใช้แรงงานนอกบ้าน ซึ่งก็นับว่าเป็นผู้ผลิตเช่นเดียวกันเพียงแต่เป็นการแบ่งหน้าที่กันเท่านั้น ถือว่าเป็นการทำงานแบบอยู่ร่วมกัน และผู้หญิงก็มีอำนาจร่วมกันในการตัดสินใจ (พรพิไล ฅมรงค์สัตว์, 2539)

ต่อมาเมื่อลักษณะสังคมแบบครอบครัวเข้ามาแทนที่ ผู้หญิงจึงมีฐานะต่ำลงเรื่อย ๆ โดยในแต่ละสังคมได้มีวิวัฒนาการระบบอำนาจชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงจะถูกกีดกันไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะทุก ๆ ด้าน ขอบเขตของผู้จะถูกจำกัดอยู่ภายในบ้านเท่านั้น และโดยเฉพาะกิจกรรมด้านการเมืองผู้หญิงจะถูกกีดกันมากที่สุดเพราะมีความเชื่อว่าการเมืองเป็นเรื่องสกปรกสำหรับผู้หญิง ผู้หญิงมีฐานะเป็นเพียงผู้ตามเท่านั้น จึงไม่สามารถจะมีเจตจำนงทางการเมืองได้ จึงเป็นปัญหาระบบโครงสร้างที่มีชายเป็นใหญ่และการออกกฎหมายต่าง ๆ ก็เป็นไปโดยเพศชาย ผู้หญิงจึงถูกเอารัดเอาเปรียบมาโดยตลอด ต่อมาเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปสภาพของสตรีเริ่มดีขึ้น โดยได้รับการศึกษามากขึ้น ผู้หญิงที่ถูกเอารัดเอาเปรียบได้ได้มีการรวมตัวกันก่อตั้งขบวนการสิทธิสตรีเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมในสังคม ขบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นในช่วงแรกทางยุโรปตะวันตกระหว่างศตวรรษที่ 18-19 (กาญจนา แก้วเทพ, 2545) นอกจากนี้บรรดาสตรีชาวปารีสได้พร้อมใจกันเดินขบวนไปยังพระราชวังแวร์ซายส์เพื่อเรียกร้องเสรีภาพ ความเสมอภาค และภราดรภาพ รวมทั้งการเรียกร้องความคุ้มครองแก่สตรีขึ้นเป็นครั้งแรก ในครั้งนั้น สตรีชาวฝรั่งเศสรายหนึ่ง ได้ลุกขึ้นมาประกาศ “สิทธิสตรี 17 ข้อ” อันได้แก่ เสรีภาพทางความคิด สิทธิทางการศึกษา สิทธิในการทำงาน สิทธิในการเลือกตั้ง สิทธิในการสมรส เป็นต้น แต่ในที่สุดเธอก็ถูกประหารชีวิต โดยข้อหาว่า “ละเลยคุณธรรมที่สตรีเพศควรจะมี” (นันทิยา เพ็ชรเกตุ, 2551)

ขบวนการผู้หญิงมีความคาบเกี่ยวกัน และมีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายอย่างมากตามสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ในประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังมีเคลื่อนไหวอยู่เรื่อย ๆ และในขณะเดียวกันผู้หญิงในประเทศไทย ขบวนการผู้หญิงจะได้รับการสนับสนุนจากสหประชาชาติ และกองทุนการพัฒนา เพื่อเรียกร้องสิทธิในความเท่าเทียมและความเสมอภาค ซึ่งเป็นขบวนการเคลื่อนไหวของสตรีในชนชั้นกลาง หรือชนชั้นสูง ซึ่งมีเป้าหมายของการเคลื่อนไหวในการเปลี่ยนแปลงนโยบายในระดับโครงสร้างของประเทศคือสามารถบรรจุข้อเรียกร้องในรัฐธรรมนูญ และมีตัวแทนของผู้หญิงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของรัฐที่มีส่วนอย่างสำคัญในการปรับโครงสร้างและกำหนดนโยบายรัฐ ดังนั้นกลุ่มองค์กรผู้หญิงจะต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่างร่วมกันคิดเกี่ยวกับการทำงานภายใต้โครงสร้างของรัฐ หรือการทำงานนอกกรอบโครงสร้างของรัฐโดยทำกิจกรรมในรูปแบบของขบวนการสังคมแนวใหม่ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าขบวนการผู้หญิงมีพลวัตและความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้นกิจกรรมของขบวนการสตรี จึงกลายเป็นกิจกรรมทางการเมืองอย่างชัดเจนในปัจจุบัน (อมรา พงศา



พิชญ์, 2549) และสกล โสภิตอาชาศักดิ์ ได้ศึกษาการเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการดำเนินการต่อคำร้องใน 4 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ทำให้เห็นว่า มี 3 ประเทศ (สหรัฐอเมริกา แคนาดา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกง) ที่มีคณะกรรมการทำหน้าที่ในการรับคำร้องเกี่ยวกับการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในรายละเอียดของกระบวนการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน แต่ทั้ง 3 ประเทศต่างมีจุดร่วมเดียวกันคือเน้นการไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อตกลงระหว่างคู่กรณี แต่ถ้การไกล่เกลี่ยไม่เป็นผลจึงจะมีการดำเนินการในชั้นศาล ส่วนในราชอาณาจักรแม้ไม่มีคณะกรรมการนี้โดยเฉพาะแต่ก็มีคำแนะนำแนวทางการปฏิบัติเมื่อเกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และมีหลากหลายหน่วยงานเข้ามาให้ความช่วยเหลือ (สกล โสภิตอาชาศักดิ์, 2558)

การเคลื่อนไหวที่ผ่านมาของขบวนการเรียกร้องสิทธิสตรี เป็นการเรียกร้องเป็นกลุ่ม ๆ เป็นการเรียกร้องให้ผู้ชายหรือผู้ที่มิอำนาจในเชิงโครงการได้เห็นว่ามีความเดือดร้อนเกิดขึ้นกับสตรีกลุ่มนั้นบ้าง กลุ่มนี้บ้าง บางครั้งก็ได้รับความสนใจ บางครั้งก็ไม่ได้รับความสนใจ และมีน้อยกลุ่มที่ร่างกฎหมายเพื่อเสนอต่อคณะรัฐบาล แต่สำหรับกลุ่ม “ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย” หรือ WeMove เป็นขบวนการเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้หญิงหลายๆ กลุ่มมาร่วมออกความคิดเห็นเพื่อให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่ในการปรับเปลี่ยนกฎหมายที่มีผลในทางโครงสร้างของประเทศ ช่วยกันระดมความคิดเพื่อร่างกฎหมายเสนอต่อรัฐบาล เหล่านี้จะสามารถทำให้กลไกของรัฐสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้นั้น เป็นเรื่องที่ท้าทายการทำงานเคลื่อนไหวและรณรงค์ ว่าในระยะยาวนั้นปัญหาความรุนแรงนั้นสามารถลดลงได้อย่างไร เพราะจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การเคลื่อนไหวและการเรียกร้องสิทธิแตกต่างกันออกไป ทำให้ผู้หญิงมีประสบการณ์ผ่านพ้นปัญหาในระดับต่าง ๆ และมีประสบการณ์ที่ทำงานร่วมกับกลไกของรัฐด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยเพื่อสิทธิสตรี เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจากเคลื่อนไหว หรือแม้กระทั่งข้อจำกัด ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงโครงสร้างของรัฐธรรมที่จำกัดสิทธิสตรีไม่ให้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างกลไกเชิงสถาบันไม่ให้สังคมละเมิดสิทธิสตรี รวมถึงผลของการเคลื่อนไหวทางสังคมของขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยภายใต้เงื่อนไข และปัจจัยบริบทในสังคมไทยอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดและนโยบายสิทธิสตรีในการปฏิรูปกฎหมายและการเมือง
2. เพื่อศึกษาบทบาทและวิธีการของกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาผลสะท้อนการเคลื่อนไหวทางสังคมของขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้นำแนวคิดเรื่องของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยมองว่าสิทธิสตรีเป็นเรื่องปัจเจกของแต่ละคน ความพยายามที่จะใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อตั้งคำถามเรื่องความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างเพศและต่อต้านการกดขี่ทางเพศเกิดขึ้นในสังคมไทยตั้งแต่ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ระบอบประชาธิปไตย ความพยายามเหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นนอกระบบการเมืองที่เป็นทางการ ผ่านเวทีทางสังคมที่สร้างขึ้นโดยผู้หญิงและผู้ชายที่ต้องการกระตุ้นจิตสำนึกและเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาใช้ในการทำความเข้าใจถึงกลุ่มสตรีในการพยายามที่จะตอบโต้และต่อกรรวมถึงสร้างเกราะป้องกันกับปรากฏการณ์ทางสังคม ผ่านการรวมตัวของกลุ่มสตรีภายใต้ชื่อ ขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยในการเรียกร้องสิทธิตอบโต้และต่อกรผลประโยชน์จากสังคมที่ได้ส่งผลให้กลุ่มขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย เรียกร้องเพื่อให้ผู้หญิงได้รับสิทธิในรัฐธรรมนูญ ที่เทียบเท่ากับบุคคลอื่น ซึ่งจากความพยายามทั้งหลายนี้เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้กับตนเองในสังคม โดยการศึกษาได้นำหลักของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นสำคัญเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวด้านสิทธิสตรี โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมองอย่างรอบด้านแบบองค์รวม

ประชากร เป็นประชากรที่ใช้ในเชิงคุณภาพ มี 2 ระดับ คือ

1. ระดับปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขบวนการเคลื่อนไหวของสตรี ซึ่งมีประสบการณ์ในการเคลื่อนไหวทางสังคม และยินดีให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการศึกษาอย่างแท้จริง จำนวน 30 คน

2. ระดับเครือข่าย ได้แก่ ขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) จำนวน 1 เครือข่าย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. การสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยจะเข้าร่วมสังเกตการณ์การประกอบกิจกรรม และการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยมีแนวทางการสังเกต ประกอบไปด้วย แนวทางการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non - Participant Observation) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1.1 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้การสังเกตแบบกึ่งโครงสร้าง กล่าวคือ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการสังเกต โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสังเกตไว้ล่วงหน้า ซึ่งในขณะที่ผู้วิจัยจะเข้าไปสู่พื้นที่ในการศึกษา ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับบริบทสภาพทั่วไปของพื้นที่นั้น คือ ความเป็นอยู่ ลักษณะของสถานที่ จำนวนสมาชิกที่พบในขณะนั้น รูปแบบการแบ่งงานในองค์กร ประเพณีของสมาชิกในองค์กร



นอกจากนี้ผู้วิจัยจะเข้าไปสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม คือ การเฝ้าสังเกตพฤติกรรมทางสังคม เช่น การเข้าไปสังเกตการพูดคุยกันภายในองค์กร ระหว่างผู้ที่ทำงานในองค์กรว่าเป็นอย่างไร มีการทำกิจกรรมอะไรบ้างในแต่ละวัน

1.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อเข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์กร ในการนี้ผู้วิจัยจะสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับบุคคลในองค์กร ในขณะที่สังเกตอาจทำการจดบันทึกควบคู่การสังเกตผู้วิจัยจะใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยเพื่อสิทธิสตรี ในบางกิจกรรมที่มีการดำเนินการไปแล้ว เช่น ปฏิรูปกฎหมายทำทนายปฏิรูปประเทศ เสี่ยงประชาชนต่อการร่างรัฐธรรมนูญ ในการเรียกร้องให้บรรจกฎหมายสตรีหลายข้อในรัฐธรรมนูญ ฉบับ 2540 - 2560

2. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และรวมถึงข้อคำถามที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการสังเกต โดยการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview หรือ SSI) ในการสัมภาษณ์ผู้รู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ ส่วนการให้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในระดับองค์กรนั้นจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - Depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลกับหัวหน้าองค์กร คณะกรรมการในองค์กร และสมาชิกในองค์กร ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในขณะที่ทำการศึกษาผู้วิจัยจะปรับแนวทางในการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นเสมอ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งตลอดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพ รวมถึงการจดบันทึกอย่างละเอียด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นองค์รวมและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ เช่น บทความ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เอกสารเผยแพร่ทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จากห้องสมุดของสถาบันการศึกษาต่างๆ และจากหน่วยงานองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากปรากฏการณ์จริง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากการสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงผู้วิจัยได้การเข้าร่วมเวทีสาธารณะ และเวทีขับเคลื่อน ตลอดจนเข้า



ร่วมประชุม สัมมนา อภิปรายและแสดงความคิดเห็นในแต่ละเวทีรวมทั้งสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน อาทิ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรม คณะกรรมการโครงการสตรีและเยาวชนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ประสานงาน WeMove มูลนิธิผู้หญิง ผู้หญิงทางการเมือง มูลนิธิเพื่อนหญิง เครือข่ายผู้หญิงกับรัฐธรรมนูญ มูลนิธิสร้างความเข้าใจเรื่องสุขภาพผู้หญิง อดีตประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ผู้หญิงนักปกป้องทรัพยากร เครือข่ายปฏิรูปที่ดินภาคอีสาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ และการเข้าไปมีส่วน และมีข้อถกเถียงทางทฤษฎี โดยการเขียนเชิงพรรณนาวิธี โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษา เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ภายใต้กรอบแนวคิดแบบสตรีนิยม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มของสตรีไทยภายใต้บริบทสิทธิตามรัฐธรรมนูญ โดยมองการเคลื่อนไหวในระดับกลุ่ม ผ่านกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) โดยทางเคลื่อนไหวนี้ ครอบคลุมทั้งการเคลื่อนไหวในชีวิตประจำวัน และการเคลื่อนไหวผ่านกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย

ผลการวิจัย

1. แนวคิดและนโยบายสิทธิสตรีในการปฏิรูปกฎหมายและการเมือง

ผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (Thai Women's Movement For Reform: WeMove) เป็นการรวมตัวของปัจเจกบุคคลและผู้แทนขององค์กรสตรี ซึ่งเป็นเครือข่ายที่สืบเนื่องมาจากเครือข่ายผู้หญิงกับรัฐธรรมนูญ (พ.ศ. 2539) โดยมีเป้าหมายเพื่อผลักดันให้เกิดความยุติธรรมของความเท่าเทียมทางเพศที่บรรจุไว้อย่างเป็นทางการในกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับ 2540 เป็นต้นมา โดยมีแนวคิดและนโยบายสะท้อนให้เห็นแนวคิดทางสังคมในความไม่เท่าเทียมและการให้ความหมายเกี่ยวกับระบบคุณค่าที่ผู้หญิงได้ถูกกระทำขึ้นมาทั้งจากมิติทางสังคมและการนิยามตัวตนของกลุ่มผู้หญิงเอง การกระทำทางสังคมที่ผู้หญิงต้องเจอนั้น มักจะเกิดจากความสัมพันธ์และสถานการณ์ที่หลากหลาย ภายใต้เงื่อนไขที่มีมากมาย ดังเช่น ผู้หญิงอาจจะได้รับการยอมรับอย่างสูงในด้านความสามารถบางเรื่อง และในขณะเดียวกันก็มีการกีดกันอย่างที่สุดในบางเรื่องเช่นเดียวกัน แต่จากประสบการณ์ของผู้หญิงในแต่ละคนนั้นจะแสดงตัวตนที่แท้จริงออกมาแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการใช้ระบบความหมายและความเชื่อผสานกับประสบการณ์ตั้งแต่อดีต ทำให้ในแต่ละบริบทที่มีสถานการณ์ที่แตกต่างกันนี้ การแสดงความเป็นตัวตนของผู้หญิงจึงสามารถเลื่อนไหลได้



ความไม่เท่าเทียมทางเพศของผู้หญิงนั้นเกี่ยวข้องกับจารีต ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคมที่สืบเนื่องมาแต่บรรพบุรุษ การดำเนินชีวิตท่ามกลางความหลากหลายซับซ้อนของผู้หญิงในปัจจุบันยังไม่สามารถก้าวข้ามความเชื่อและทัศนคติทางสังคมที่มีต่อผู้หญิงได้ บ่อยครั้งที่ผู้หญิงได้ถูกจำกัดและตีกรอบให้มีพฤติกรรมการบนพื้นที่ในชีวิตประจำวันให้สามารถกระทำได้ในบางประเด็นเท่านั้น ความแตกต่างของความเป็นเพศหญิงเพศชายนั้น จะเห็นได้จากบทบาททางสังคมทางด้านต่าง ๆ ที่เน้นระบบอำนาจ เช่นในระบบสังคมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ จนเป็นพื้นฐานของแนวคิดที่ผู้ชายมีบทบาทสำคัญกว่าผู้หญิง จึงส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดเล็กอย่างครอบครัวจนถึงสังคมขนาดใหญ่อย่างสังคมโลก โดยความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายทางสรีระได้นำไปสู่ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันในทางอื่นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งความเชื่อนี้ได้ถูกปลูกฝังลงในระบบคิดของสังคมไทยมาตั้งแต่ในอดีตและถูกผลักดันให้เป็นความเชื่อของ ความแตกต่างที่มองว่าเป็นความแตกต่างที่มีมาโดยธรรมชาติ

ด้วยเหตุนี้ภาพรวมของความเป็นหญิงในสังคมไทยนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ยังคงมีบทบาทรองจากความเป็นชาย ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเลี้ยงดูขัดเกลาในครอบครัว ที่เลี้ยงดูเด็กหญิงและเด็กชายแตกต่างกัน ตามความเชื่อทางสังคมและวัฒนธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของวัฒนธรรมทางเพศ นำไปสู่การลดทอนโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้หญิง ประกอบกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่มากของผู้หญิงตามความคาดหวังของสังคม ทำให้ผู้หญิงต้องเผชิญกับภาวะความเครียดในชีวิตมากขึ้น ปัจจัยทางสังคมภายใต้ความสัมพันธ์ชายหญิงที่ไม่เท่าเทียมส่งผลต่อปัญหาของสังคม ที่ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนต่อการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคมไทย เป็นเป้าหมายที่ยังไม่ได้บรรลุในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นประเด็นความเสมอภาคที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในสังคมที่มองว่าผู้หญิงควรมีบทบาทหลักในการดูแลครอบครัว ซึ่งทำให้ผู้หญิงกลายเป็นพลเมืองชั้นสองในสังคม และทำให้ผู้หญิงขาดสิทธิเสรีภาพเหนือเนื้อตัวร่างกายตนเอง

นอกจากนั้นแล้วกฎหมายไทยได้มีการเขียนกฎหมายรับรองสิทธิและเสรีภาพระหว่างชายหญิงไว้ไม่แตกต่างกัน ชายได้รับสิทธิแบบใด หญิงก็ต้องได้รับสิทธิในลักษณะเช่นนั้นด้วย เช่น สิทธิในการเลือกตั้ง การสอบเข้ามหาวิทยาลัย ค่าแรงขั้นต่ำ แต่เมื่อพิจารณาในด้านความเป็นจริงแล้วกลับเห็นว่ายังไม่ได้มีความเท่าเทียมเกิดขึ้นอย่างแท้จริงตามที่ได้บัญญัติไว้ตามกฎหมาย ซึ่งมีปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนจากสัดส่วนของผู้หญิงผู้ชายที่ไม่เท่าเทียมกัน ในตำแหน่งสำคัญๆ ของสังคมไม่ว่าจะเป็นตำแหน่ง คณะรัฐมนตรี และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรก็มักจะมีผู้ชายได้รับตำแหน่งมากกว่าผู้หญิง อีกทั้งในปัจจุบันการที่มีนายกรัฐมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งก็ก่อให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์อย่างมาก แสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมที่มีอยู่ตลอดมาของสังคมไทย นอกจากนี้มิติทางการเมืองแล้วปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศและการเลือก



ปฏิบัติต่อสตรีในลักษณะที่อาจไม่ เป็นธรรมนั้นเห็นได้ชัดในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ว่าด้วยกฎหมายครอบครัว มีข้อพิจารณาถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างสิทธิของหญิง และชายในบทบัญญัติ บรรพ 5 ก่อนที่จะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้มีความเท่าเทียมกัน เช่น ในประเด็นการหมั้นและการบอกเลิกสัญญาหมั้น ที่ชายขอหมั้นหญิงได้ฝ่ายเดียว และสามารถ เรียกค่าทดแทนจากชายอื่นที่มาล่วงประเวณีหญิงคู่หมั้นได้ ขณะที่ฝ่ายหญิงไม่สามารถเรียกค่า ทดแทนจากหญิงที่มาร่วมประเวณีกับชายคู่ หมั้นได้ และฝ่ายชายสามารถขอเลิกสัญญาหมั้นได้ ในกรณีที่หญิงคบชายนานหลายตา แต่ถ้าฝ่ายชายคบหญิงมากหน้าหลายตา ฝ่ายหญิง ไม่สามารถขอเลิกสัญญาหมั้นได้ และประเด็นเหตุหย่า ที่ฝ่ายหญิงหากร่วมประเวณีกับชายอื่น เพียงครั้งเดียวสามีถือเป็นเหตุฟ้อง หย่าได้ ส่วนฝ่ายหญิงจะฟ้องหย่าด้วยเหตุที่สามีนอกใจไปมี สัมพันธ์ทางเพศกับหญิงอื่นได้ เว้นแต่ชายจะอุปการะหญิงอื่นฉันภริยา แม้ปัจจุบันจะได้มีการ แก้ไขให้เกิดความเท่าเทียมกันทั้งชายหญิง แต่ก็แสดงให้เห็นว่าในสังคมนั้นมีอคติทางเพศหญิง อยู่อย่างมาก โดยแสดงให้เห็นได้ในแง่มุมหนึ่งผ่านการบัญญัติกฎหมายออกมา อีกทั้งในมิติ ของกฎหมายแรงงาน เช่นประเด็น การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในการจ้างงานและปัญหาแรงงานข้ามชาติ ที่หญิงจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าชาย และมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่า และถ้าเป็นแรงงาน ต่างชาติก็ยิ่งถูกเลือกปฏิบัติมากขึ้น หรือการประกันสังคมที่คุ้มครองเฉพาะแรงงานในระบบ เท่านั้น และการคุกคามทางเพศซึ่งไม่มีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญา

2. บทบาทและวิธีการของกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย

จากปรากฏการณ์ที่ผู้หญิงได้ถูกกระทำให้เป็นอื่นทั้งจากกระแสสังคมหลัก จากกลุ่ม ผู้หญิงด้วยกัน ล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้ผู้หญิงนั้นมีการรวมกลุ่มเพื่อต่อสู้ ต่อรองกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคม จนสามารถยกระดับของการต่อสู้ให้กลายเป็นส่วน หนึ่งของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้หญิงได้ โดยการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้หญิง นั้นเกิดขึ้นอย่างชัดเจนภายหลังการรวมตัวของกลุ่มปัจเจกบุคคลและผู้แทนขององค์กรสตรี ซึ่ง มีความสนใจและให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศภายใต้ชื่อ “ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove)”

ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย ได้มีบทบาทร่วมกับภาคประชาสังคมอย่างชัดเจนใน การรณรงค์ให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนผ่านช่วงแห่งความขัดแย้งและสถานการณ์ทางการเมืองที่ ชะงักงันไปสู่ระบอบประชาธิปไตย โดยต้องมีการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดให้ เป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยประเด็นสำคัญของการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่ม ผู้หญิงนั้นไม่ได้จำกัดเฉพาะเพศหญิง แต่ทว่ามีการประสานความร่วมมือผ่านเครือข่ายรณรงค์ เพื่อสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงและผู้หญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งผู้หญิงแรงงานและ แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงชาติพันธุ์/ผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง ผู้หญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ ผู้หญิงที่อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี ผู้หญิงที่เป็นพนักงานบริการ ผู้หญิงที่มีสถานะไร้สัญชาติ ผู้หญิง สูงอายุ เด็กและเยาวชนหญิง ผู้หญิงชนบทในภาคเกษตร ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อมและ



ที่ยุติการตั้งครรภ์ ผู้หญิงพิการ เพมมินิสต์ ผู้หญิงที่ต่อสู้เรื่องประชาธิปไตย และผู้หญิงนักปกป้องสิทธิมนุษยชน สิทธิชุมชน สิทธิในที่ดิน สิทธิในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และเครือข่ายพันธมิตรทั้งหลายที่ถูกข่มขู่มาสนับสนุนสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงและความเป็นธรรมทางเพศ

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้หญิงมียุทธศาสตร์สำคัญอีกประการ คือ การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขประเด็นถกเถียงในเรื่องของความพึงพอใจและศักยภาพของผู้หญิงที่ต้องการมีเสรีภาพเหนือร่างกายของตนเอง ที่มีความพยายามในการต่อสู้กับมิติทางศีลธรรม ในประเด็นของการยุติการตั้งครรภ์อย่างปลอดภัย การเข้าถึงสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ และเข้าถึงการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ที่ไม่เลือกปฏิบัติและตีตรา นอกจากการเคลื่อนไหวในประเด็นของความเท่าเทียมทางเพศของผู้หญิงแล้ว ยังมีการสร้างเครือข่ายที่ขยายเพื่อให้ความช่วยเหลือกับมิติของหญิงรักหญิง และสตรีข้ามเพศที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยอัตลักษณ์ทางเพศ และการแสวงออกทางเพศ ที่นำไปสู่การถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การถูกกีดกันแกล้งในสถานศึกษา การถูกบังคับแต่งกายตามเพศกำเนิด การเข้าถึงสิทธิในการแต่งงานเท่าเทียม การเข้าถึงกฎหมายเปลี่ยนคำนำหน้าให้สอดคล้องกับเพศสภาพ ดังนั้นหากจะศึกษาขบวนการต่อสู้ของผู้หญิงจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ทำให้เชื่อได้ว่าประวัติศาสตร์การต่อสู้ของผู้หญิงที่ผ่านมา นั้น เป็นขบวนการเคลื่อนไหวที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม กฎหมาย และนโยบาย ที่ไม่เพียงแต่เป็นแรงผลักดันให้ผู้หญิงท้าทายต่ออำนาจในสังคมเท่านั้น แต่เป็นพลังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ผู้หญิงมีพื้นที่ของการปะทะสังสรรค์กับปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคม และรัฐเพื่อเรียกร้องสิทธิและความเท่าเทียมอย่างเสมอภาค

3. ผลสะท้อนการเคลื่อนไหวทางสังคมของขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย

ผลสะท้อนของการต่อสู้ต่อรองให้ได้มาซึ่งความเท่าเทียมซึ่งความเป็นเพศ สะท้อนให้เห็นถึงพยายามในการต่อสู้ของผู้หญิงผ่านกระบวนการรวมกลุ่ม รวมไปถึงการพยายามสร้างตัวตนของผู้หญิงในระดับกลุ่ม ที่สัมพันธ์กับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เป็นกระบวนการในลักษณะของการต่อรอง แลกเปลี่ยน ระหว่างกลุ่มของผู้หญิง และกลุ่มของเครือข่ายของผู้หญิงที่สามารถยกระดับของกระบวนการให้เข้าสู่การต่อสู้ ต่อรองกับความสัมพันธ์ทางอำนาจในสังคม ซึ่งในการเคลื่อนไหวนั้นได้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน หลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่เน้นการกระจายอำนาจและการส่งเสริมประชาธิปไตยของประชาชนที่กำหนดให้ผู้หญิงต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งในกระบวนการเคลื่อนไหวนั้น เป็นการต่อสู้ที่มีนัยยะทางการเมืองเพื่อต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการดำรงชีวิต ต้องการสิทธิในความเท่าเทียมและความยุติธรรมจากสังคม

นอกเหนือจากการต่อสู้ในความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางสังคมแล้ว กลุ่มของผู้หญิงยังมีความเหลื่อมล้ำในความเป็นผู้หญิงด้วยกัน ดังจะเห็นได้จากสิทธิบางประการที่ผู้หญิงแต่ละกลุ่มได้รับไม่เท่ากัน เช่น สิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้หญิงที่พบว่าผู้หญิงในระบบราชการและผู้หญิง



ในระบบงานเอกชน ยังมีความไม่เท่าเทียมกันและร้ายไปกว่านั้น คือ ในมิติของความเหลื่อมล้ำ ยังพบว่า ผู้หญิงที่เป็นแรงงานนอกระบบกลับมีสถานะทางสังคมและอำนาจในการต่อสู้ ต่อรองในสถานะที่ด้อยกว่าผู้หญิงกลุ่มอื่นๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงที่มีความหลากหลายและซับซ้อน อันนำมาสู่ความพยายามในการตอบโต้ของผู้หญิงด้วย ยุทธวิธีที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารโดยตรง การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน การสื่อสารบนโลกเสมือนจริง รวมทั้งการต่อสู้ในระดับปัจเจกและการต่อสู้ในระดับองค์กร

อภิปรายผล

ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) เป็นกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษา เพราะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสตรีแนวใหม่รวมถึงมีเป้าหมายถึงการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางสังคม เป็นขบวนการที่ก่อตัวเป็นเอกภาพโดยได้รับความสนใจจากทางภาครัฐ อย่างแท้จริง

ความพยายามที่จะต่อสู้ต่อรองให้ได้มาซึ่งความเท่าเทียมซึ่งความเป็นเพศ สะท้อนให้เห็นถึงพยายามในการต่อสู้ของผู้หญิงผ่านกระบวนการรวมกลุ่ม รวมไปถึงการพยายามสร้าง ตัวตนของผู้หญิงในระดับกลุ่ม ที่สัมพันธ์กับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เป็นกระบวนการ ในลักษณะของการต่อรอง แลกเปลี่ยน ระหว่างกลุ่มของผู้หญิง และกลุ่มของเครือข่ายของ ผู้หญิงที่สามารถยกระดับของกระบวนการให้เข้าสู่การต่อสู้ ต่อรองกับความสัมพันธ์ทางอำนาจ ในสังคม ซึ่งในการเคลื่อนไหวนั้นได้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน หลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่เน้นการกระจายอำนาจและการส่งเสริมประชาธิปไตยของประชาชนที่ กำหนดให้ผู้หญิงต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งในกระบวนการ เคลื่อนไหวนั้น เป็นการต่อสู้ที่มีนัยยะทางการเมืองเพื่อต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายใน การดำรงชีวิต ต้องการสิทธิในความเท่าเทียมและความยุติธรรมจากสังคม

นอกเหนือจากการต่อสู้ในความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางสังคมแล้ว กลุ่มของผู้หญิงยังมีความเหลื่อมล้ำในความเป็นผู้หญิงด้วยกัน ดังจะเห็นได้จากสิทธิบางประการที่ผู้หญิงแต่ละกลุ่ม ได้รับไม่เท่ากัน เช่น สิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้หญิงที่พบว่าผู้หญิงในระบบราชการและผู้หญิง ในระบบงานเอกชน ยังมีความไม่เท่าเทียมกันและร้ายไปกว่านั้น คือ ในมิติของความเหลื่อมล้ำ ยังพบว่า ผู้หญิงที่เป็นแรงงานนอกระบบกลับมีสถานะทางสังคมและอำนาจในการต่อสู้ ต่อรอง ในสถานะที่ด้อยกว่าผู้หญิงกลุ่มอื่นๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงที่มี ความหลากหลายและซับซ้อน อันนำมาสู่ความพยายามในการตอบโต้ของผู้หญิงด้วยยุทธวิธีที่ หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารโดยตรง การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน การสื่อสารบนโลกเสมือนจริง รวมทั้งการต่อสู้ในระดับปัจเจกและการต่อสู้ในระดับองค์กร

แม้ว่าในปัจจุบันสถานะของผู้หญิงจะมีโอกาสทางสังคมมากกว่าในอดีต แต่หากจะ วิเคราะห์ถึงกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มผู้หญิงตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า



ยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีการเคลื่อนไหวปัจจัยทางภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อขบวนการเคลื่อนไหวยังมีรูปแบบไม่ต่างจากเดิม ขบวนการต่อสู้ของผู้หญิง ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาการ ในสภาวะการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยเพื่อสิทธิสตรียังขาดมิติของกระบวนการเรียนรู้ ที่ไม่พบในกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มผู้หญิง ดังจะเห็นได้จากการต่อสู้ต่อรอง ยังเป็นกลุ่มเดิมซึ่งขาดการเรียนรู้เชิงบูรณาการทางสังคมเพื่อให้เปลี่ยนแปลงในระดับฐานราก ดังนั้นในการขับเคลื่อนขบวนการเคลื่อนไหวควรมีประเด็นในการเรียกร้องหรือต่อรองที่มากไปกว่าความเทียมทางเพศในสังคม ทั้งนี้เพื่อขยายแนวร่วมและการสร้างเครือข่ายเพื่อเปิดโอกาสให้คนทุกเพศทุกวัยได้เข้ามามีบทบาทในการเคลื่อนไหวซึ่งจะส่งผลให้ขบวนการของผู้หญิงมีพลังในการต่อสู้มากขึ้น

นอกจากนี้ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย เพื่อสิทธิสตรียังมีวิธีการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงทางการเมือง คือมีเป้าหมายให้บรรจุข้อเรียกร้องต่างๆ ลงในรัฐธรรมนูญซึ่งสอดคล้องกับ พฤษทิสาน ชุมพล ที่กล่าวว่าวิธีการต่อสู้ของการระดมทรัพยากรนั้นมีวิธีการต่อสู้หรือเคลื่อนไหวทางการเมือง เพื่อให้บรรลุจุดหมายของการรวมกลุ่มนั้น กลุ่มผลประโยชน์/กลุ่มผลักดัน จะให้ความสนใจกับวิธีการต่างๆ ที่จะส่งผลมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย เช่น วิธีการผลักดันผ่านรัฐบาลและรัฐสภา และวิธีการที่จะแสวงหาความเห็นจากสาธารณชนเพื่อใช้เป็นแรงผลักดันต่อการตัดสินใจและกำหนดนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่ง การต่อสู้ของกลุ่มผลประโยชน์/กลุ่มผลักดัน จึงเป็นการต่อสู้ที่จำกัดขอบเขตอยู่ในช่องทางของระบบการเมืองปกติ โดยใช้อิทธิพลผ่านช่องทางของระบบการเมืองที่สำคัญ คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ เพราะเป็นส่วนสำคัญของการตัดสินใจทางการเมือง หรือกำหนดนโยบาย โดยมียุทธวิธีในการมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายที่กล่าวถึงกันโดยทั่วๆ ไปได้แก่ วิธีการลobbies การมีระบบความเกี่ยวพันทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่าง ๆ กับรัฐบาล รัฐสภา การรณรงค์สาธารณะ ฯลฯ (พฤษทิสาน ชุมพล, 2551)

ในทางดำเนินการทางการเมืองและฐานทรัพยากรทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์/กลุ่มผลักดัน พยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการเมือง เพื่อเข้าถึงศูนย์กลางการตัดสินใจโดยอาศัยฐานทรัพยากรทางการเมืองของกลุ่ม ในเรื่องทรัพยากรและความชำนาญในการเข้าถึงสถาบันมากกว่าเรื่องของการระดมจากส่วนต่าง ๆ ของสังคม หัวใจทางการเมืองของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มผลักดัน จึงเป็นเกมของการกระจายทรัพยากร หรือการเข้าถึงประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ และกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยยังมีเป้าหมายคือการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ อีรณาด กาญจนอักษร ที่ได้สะท้อนการต่อสู้เพื่อสิทธิสตรีและความเสมอภาคในขบวนการแรงงานว่า มีอุปสรรคอยู่สองประเด็นใหญ่ คือ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพราะประเทศไทยไม่มีระบบสวัสดิการและการประกันสังคมที่เพียงพอ และงานบ้านของผู้หญิงที่ไม่ได้ถูกคิดมูลค่า นอกจากนี้ระบบการปกครองแบบเผด็จการได้บั่นทอน และมี



ผลกระทบอย่างมากต่อการเติบโตของแนวทางการต่อสู้เพื่อสิทธิสตรี กลุ่มองค์กรผู้หญิงที่ผ่าน มาถูกข้อห้ามทางกฎหมายโดยรัฐบาลเผด็จการ ที่เจาะจงว่าห้ามมีจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมทางการเมือง องค์กรสตรีโดยส่วนใหญ่ที่มีอยู่จึงเป็นองค์กรของสตรีประเภทองค์กรที่ ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และมักจะมีแนวทางการบำบัดสงเคราะห์ ช่วยเหลือ และมองว่า ผู้หญิงคือผู้ด้อยโอกาสในสังคม (ธีรนาถ กาญจนอักษร, 2542)

ขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยยังนับว่าเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่ (New Social Movement) ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Alan Scott ที่ได้สรุปกรอบในการ วิเคราะห์ลักษณะสำคัญของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ ดังนี้ (มณีนัย ทองอยู่, 2557)

1. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่ แตกต่างจากขบวนการเคลื่อนไหว ทางสังคมแบบเก่ามีจุดเน้นอยู่ที่การเมืองแบบผลประโยชน์ เช่น ขบวนการแรงงาน เรียกร้อง เพื่อต่อรองผลประโยชน์กับนายจ้างผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวภายใต้ สิทธิของความเป็นพลเมือง

ส่วนขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่ เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทาง สังคม ซึ่งให้ความสนใจน้อยเกี่ยวกับมิติความเป็นพลเมือง แต่มีจุดเน้นอยู่ที่พื้นที่ทางวัฒนธรรม จุดมุ่งหมาย ของขบวนการอยู่ที่การระดมมวลชนของประชาสังคม (Civil society) ไม่ใช่เพื่อ การเข้าไปจับต้อง หรือยึดกุมอำนาจรัฐ

2. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่ มีตำแหน่งแห่งที่อยู่มากภายใต้ ประชาสังคม มีความสนใจน้อยที่จะต่อต้านรัฐ จุดมุ่งหมายของขบวนการอยู่ที่การป้องกัน ประชาสังคมจากการเติบโตของรัฐเทคโนแครต (Technocratic State) หรือการเข้ามายึดครอง ภายใน (Inner Colonialization) โดยรัฐเทคโนแครต นับสำคัญของสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับ ปรากฏการณ์สังคมระดับ กว้างเป็นปรากฏการณ์ของสภาพสังคมสมัยใหม่ ไม่ได้เป็นเพียง ปรากฏการณ์ทางการเมือง ดังนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่ จึงเป็นผลสะท้อน ทั้งหมดของสังคม กิจกรรมจะเป็นการสร้างนิยามใหม่ในความสัมพันธ์ภายในขบวนการทาง สังคมและช่วยความสัมพันธ์

3. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงผ่าน การเปลี่ยนค่านิยมและพัฒนาทางเลือกของอัตลักษณ์ของวิถีชีวิต (Life-style identity) และ สัญลักษณ์ของความสัมพันธ์ทางสังคม จุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่การได้สร้างทางเลือกของวิถีชีวิต แบบใหม่ ที่มีลักษณะสำคัญ คือการสร้างความเป็นอิสระของปัจเจกบุคคล หรือเป็น กระบวนการปลดปล่อยไปสู่เสรีภาพ

ซึ่งการต่อสู้ของกลุ่มขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยก็ไม่ได้ทอดทิ้งกลับมอง เป็นพลังบวกที่จะต่อสู้แม้จะใช้ระยะเวลาที่ยาวนานก็ตามโดยหวังผลตามแนวคิดของ Alan Scott และยิ่งสอดคล้องกับปิยลักษณ์ โพธิวรรณ ได้กล่าวถึงผู้หญิงกับบทบาทพื้นที่ทาง การเมืองไว้ว่า สิทธิของสตรีไม่ได้หมายถึงแค่การมีสิทธิในระบอบประชาธิปไตยเพียงอย่างเดียว



แต่รวมถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการเรียกร้องสิทธิและเสรีภาพ ผู้หญิงมีบทบาททางการเมืองบ้างก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองปฏิวัติสยาม 2475 แต่บทบาทยังไม่ชัดเจนมากนัก และยังต้องได้รับคำแนะนำจากสังคม ถ้าจะกล่าวถึงพัฒนาการทางการเมืองของผู้หญิงสามารถเริ่มศึกษาและทำความเข้าใจได้ตั้งแต่สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น (ช่วงรัชกาลที่ 1-5) ทั้งนี้ในช่วงสมัยดังกล่าวผู้หญิงมีการแบ่งแยกชนชั้นภายใต้คำว่า “กลุ่มสตรีชั้นสูง” หรือ “สตรีผู้สูงศักดิ์” แต่บทบาทการแสดงออกจะเป็นไปในรูปแบบของตัวแทนในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างขุนนางและกษัตริย์ แต่บทบาทนั้นผู้หญิงไม่ใช่ฝ่ายที่เป็นตัวกำหนดเอง แต่ถูกกำหนดโดยการถูกเลือกจากผู้ชาย โดยหลักฐานที่สำคัญ คือ กฎหมายตราสามดวง ที่ได้บัญญัติไว้ว่า ผู้ที่ทำความดีความชอบนั้นกษัตริย์จะพระราชทานผู้หญิงให้เป็นรางวัล อีกทั้งในยุคนี้นักการศึกษาสงเคราะห์กับเพื่อนบ้านและการล่าอาณานิคมจากชาติตะวันตก จึงต้องพยายามคัดเลือกผู้หญิงที่มีบทบาททางศึกษาสงเคราะห์เพื่อเชิดชูภายใต้คำว่า “วีรสตรี” ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกในความรักชาติ และทุกคนพร้อมที่จะเสียสละชีวิตเพื่อรักษาอำนาจของแผ่นดินตนไว้ (ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ, 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยเพื่อสิทธิสตรีเกิดขึ้นในระดับกลุ่มและระดับปัจเจก โดยอาศัยกรอบแนวคิดสตรีนิยม แนวคิดของความหมายและวิวัฒนาการการทำความเข้าใจทางสังคมต่อประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ และแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เพื่อใช้ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งในฐานะผู้ถูกระทำในมิติของความไม่เท่าเทียม และในฐานะของผู้ที่พยายามต่อสู้ ต่อรอง กับอำนาจสังคมกระแสหลักเพื่อให้เกิดความรับรองความเสมอภาคทางเพศ อันนำมาซึ่งผลประโยชน์และการคุ้มครองสิทธิ ซึ่งในกลุ่มของผู้หญิงนั้นได้มีการเคลื่อนไหวทางสังคม ทั้งในกลุ่มของตนเอง และการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มเคลื่อนไหวอื่น ทั้งในและต่างประเทศ แต่ถึงอย่างไรก็ตามเป้าหมายของการต่อสู้ของกลุ่มผู้หญิงยังวนเวียนอยู่ที่กับยุทธศาสตร์เดิมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือความพยายามของการเรียกร้องความเท่าเทียมทางเพศ แต่ทว่ากลุ่มของผู้หญิงนั้นในความเป็นจริงกลับมีวิธีปฏิบัติการในการดำรงชีวิตที่หลากหลายและแตกต่างกันซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้หญิงแต่ละคนมีความแตกต่างในเรื่องของระดับการถูกยอมรับและการถูกระทำ รวมถึงรูปแบบของการต่อสู้ ต่อรองมีหลากหลายรูปแบบและซับซ้อนอันส่งผลให้รูปแบบของการเคลื่อนไหวทางสังคมมีความแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการวิจัย 1.1) ขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) เสนอให้เกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาสิทธิสตรี 1.2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม และปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ให้เกิดขึ้นในเชิงนโยบายของรัฐบาล



เพราะผู้หญิงอยู่ในทุกมิติทางสังคม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบังคับใช้ จะต้องระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรมีการศึกษากฎที่สำคัญของภาครัฐที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ส่งผลต่อสิทธิสตรี 2.2) ควรศึกษาการออกกฎหมาย/การปรับแก้กฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในการให้ความคุ้มครองและความเป็นธรรมต่อผู้หญิง

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ. (2545). สื่อและวัฒนธรรมศึกษากับสังคมไทย. รัฐศาสตร์สาร, 23(3), 50-94.
- ธีรนาถ กาญจนอักษร. (2542). หญิงชายกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร.
- นันทยา เพ็ชรเกตุ. (2551). นามปากกา “ไอริณ” บทความวิชาการ อิสระรายเดือน กุมภาพันธ์. ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ. (2558). ผู้หญิง: บทบาทและความเป็นเพศท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรพิไล ฅมรงค์สัตว์. (2539). ปรัชญาผู้หญิง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิสาน ชุมพล. (2551). คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: จี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- มณีนัย ทองอยู่. (2557). แนวคิดทฤษฎีสังคมวิทยาว่าด้วยขบวนการทางสังคม. ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยพหุลักษณะสังคมกลุ่มแม่น้ำโขง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สกล โสภิตอาชาศักดิ์. (2558). การเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการดำเนินการต่อคำร้องใน 4 ประเทศได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ในวารสารงานโครงการ ประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษา ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2549). ความหลากหลายทางวัฒนธรรม: กระบวนทัศน์และบทบาทในประชาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Frank & Aristotle. (1906). Nicomachoen Ethics Translate by Hasan Lutfi. London: Qxford.

รูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ*

THE POTENTIAL MODEL FOR HUMAN RESOURCE BUSINESS PARTNER EXECUTIVES

ปณณารีย์ กิ่งวงศา

Pundari Kingvongsa

ธีรวัช บุญยโสภณ

Teerawat Boonyasopon

สุภัททา ปินทะแพทย์

Supatta Pinthapataya

ชุลีวรรณ โชติวงศ์

Chuleewan Choti Wong

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

E-mail: kingvongsapammy@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ และ 2) พัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการต้นแบบดีเด่นด้านพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ รวมจำนวน 8 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และการอภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อประเมินรูปแบบโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการในสายงานด้านธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี รวมจำนวน 14 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง และเจ้าของกิจการ รวมจำนวน 505 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ประกอบด้วย 3 มิติ 77 องค์ประกอบ แบ่งเป็น 1.1) มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ 11 องค์ประกอบ 1.2) มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ 41 องค์ประกอบ และ 1.3) มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร 25 องค์ประกอบ 2) ผลการพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหาร

* Received 15 November 2020; Revised 19 January 2021; Accepted 19 January 2021



ทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นส่วนทางธุรกิจหลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากองค์ประกอบตามข้อ 1 พบว่า รูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 มิติ 9 องค์ประกอบ แบ่งเป็น 2.1) มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ 2 องค์ประกอบ 2.2) มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ 4 องค์ประกอบ และ 2.3) มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร 3 องค์ประกอบ

คำสำคัญ: รูปแบบศักยภาพ, ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์, ส่วนทางธุรกิจ, ธุรกิจอุตสาหกรรม

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) study the components of the human resource business partner executives and 2) to develop a potential model for human resource business partner executives. The research method of this study is the mixed method. Qualitative research method was in-depth interviews of eight experts with ten years experience in human resource sectors including chief executive, human resource executive and human resource experts from organization that has been awarded the excellence establishment model award in industrial business and human resources development with semi-structure in-depth interview form, and focus group with fourteen experts with ten years experience in industrial business and human resources for evaluate model. Quantitative research method was gathered data from the 505 sample including supervisor, first-line manager, middle manager, top manager and business owners with developed questionnaire and analyzed by the arithmetic mean, the standard deviation, and the exploratory factor analysis. The results revealed that 1) study the components of the human resource business partner executives can be classified into three dimension seventy-seven components which are 1.1) Knowledge and ability in business administration 11 components 1.2) Strategic operations 41 components and 1.3) Collaboration in the enterprise 25 components. And 2) a potential model for human resource business partner executives after analysis with the exploratory factor analysis can be classified into three dimensions nine components which are 2.1) Knowledge and ability in business administration 2 components 2.2) Strategic operations 4 components and 2.3) Collaboration in the enterprise 3 components.

Keywords: Potential Model, Human Resource Executive, Business Partner, Industrial Business



บทนำ

ในสภาวะที่ธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยหนุนทางเศรษฐกิจโลกแบบก้าวกระโดด และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมธุรกิจทั้งในด้านการผลิตและบริการให้มีความได้เปรียบและเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน ความได้เปรียบจากความโดดเด่นในด้านทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถนำมาเป็นวัตถุดิบในการผลิตและทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้ธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในด้านการผลิตและบริการขยายตัวในอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มอาเซียน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2561) ซึ่งกลายมาเป็นกระแสเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy) ในรูปของการเชื่อมโยงธุรกิจเข้าด้วยกัน องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ธุรกิจใหม่แทนธุรกิจแบบเดิม ทำให้บางธุรกิจต้องล้มเลิกไปเนื่องจากองค์กรไม่สามารถสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการช่วยธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ หรือพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกันได้ ภาพลักษณ์ของทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่จะถูกมองว่ามีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรตามที่องค์กรต้องการ และเป็นการทำงานเชิงรับในการช่วยสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อที่จะได้กำหนดแผนกำลังคนตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลเรื่องของการจ้างงาน และให้ค่าตอบแทนตามผลงานที่ได้รับการประเมิน ซึ่งเป็นงานธุรการที่ทำประจำต่อเนื่อง การทำงานในเชิงรับเช่นนี้ทำให้สูญเสียโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจที่ผันผวน และวงจรชีวิตของธุรกิจที่สั้นและเกิดการล่มสลายโดยง่าย การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเรียนรู้ธุรกิจขององค์กรโดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพขององค์กรจะช่วยทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การมุ่งสู่บริบททางธุรกิจที่เป็นการปรับตัวในด้านทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งวิธีคิดและการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการออกแบบงานใหม่เพื่อให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีบทบาทที่เปรียบเสมือนการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ โดยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร ในบทบาทเชิงหุ้นส่วนทางธุรกิจนั้น ทักษะที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดีขึ้นในยุคที่เทคโนโลยีเติบโตสูงขึ้น และสามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับบุคคลได้เป็นอย่างดี คือ การมีทักษะด้านคน (Soft Side) และด้านองค์กร (Hard Side) ที่ผสมผสานกันได้อย่างลงตัว (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2560) ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมี 4 บทบาทสำคัญคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้เชี่ยวชาญการจัดการ (Admin Expert) ผู้เป็นปากเสียงแทนพนักงาน (Employee Champion) และ ผู้เป็นหุ้นส่วนกลยุทธ์ (Strategic Partner) ซึ่งจะมีส่วนทำให้เกิดการผลักดันความสำเร็จให้กับธุรกิจ (Ulrich, D, 2006)

จากอัตราการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ทำให้บทบาทในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างการมีส่วนร่วมในการ



สนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดนั้นมีส่วนสำคัญต่อองค์กรเมื่อเทียบกับปัจจัยในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่น วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ที่ดิน และเงินทุน เป็นต้น เนื่องจากถูกกำหนดให้มีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรได้มีความรู้ และองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนารุขไปพร้อมกับการพัฒนาคน ทำให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจภาพรวมเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบที่เกิดขึ้นกับธุรกิจขององค์กร การพัฒนาบุคลากรยังต้องมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัจจัยที่กระทบต่อธุรกิจขององค์กร เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย เทคโนโลยี และปัจจัยที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ ดังนั้นการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพการปฏิบัติงานในบทบาทของการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ควรต้องสามารถบูรณาการทักษะและเทคโนโลยีที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในการแข่งขันของธุรกิจได้ (ดวงกมล ปุณยนิธิ, 2557) การพัฒนาให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทำหน้าที่เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจจึงถือได้ว่าเป็นงานที่สำคัญ เนื่องจากการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจจะทำให้เกิดความรับผิดชอบในงานเสมือนหนึ่งว่าเป็นธุรกิจของตนเองที่ต้องพยายามส่งเสริมธุรกิจให้เกิดความยั่งยืนและอยู่รอด ซึ่งการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมจะปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและมีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจโลกก็จะส่งผลดีต่อองค์กร ศักยภาพของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจจึงเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Lo, K. et al, 2015)

ในปัจจุบันแนวทางในการสร้างและพัฒนาให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรมยังไม่มี ความชัดเจนในหลายประเด็น เนื่องจากความไม่พร้อมและยังไม่เข้าใจในบริบทที่แท้จริง ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย รวมถึงบทบาทและภาระงานของทรัพยากรมนุษย์ไม่เชื่อมโยงกับงานในแผนกหรือหน่วยงานอื่นอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความเข้าใจธุรกิจขององค์กรอย่างแท้จริงในการทำหน้าที่สนับสนุนข้ามสายงานให้กับหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่นในองค์กร จากสภาพที่เป็นจริงนั้นแต่ละองค์กรต่างยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์ควรปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทำหน้าที่เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจไปพร้อมกับการนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร และธุรกิจขององค์กรในทิศทางเดียวกันให้ได้ งานวิจัยเรื่องรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจจึงถูกศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรได้นำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมให้องค์กรเข้มแข็งและให้มีผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งศึกษาการเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ อันได้แก่ ความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ



การปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกันในองค์กรของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และการอภิปรายกลุ่มย่อย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำการตรวจสอบและให้ฉันทามติเห็นชอบองค์ประกอบและรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ
2. การวิจัยเชิงปริมาณ คือ การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง และเจ้าของกิจการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ

ผู้ให้ข้อมูลและประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 10 ปี ในองค์กรที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง รวมจำนวน 8 คน สำหรับการให้ข้อมูลในด้านบทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ
2. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง และเจ้าของกิจการในสถานประกอบการที่จดทะเบียนกับกระทรวงอุตสาหกรรม และได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการใหม่ (ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 164 แห่ง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2561)



ตัวอย่างในการวิจัยสุ่มจากสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการต้นแบบดีเด่น ด้านพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์จำนวน 30 แห่ง จำแนกเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) จำนวน 22 แห่ง และบริษัทจำกัด จำนวน 8 แห่ง จำนวนแห่งละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปรายกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ได้แก่ ผู้ที่เชี่ยวชาญ และนักวิชาการ ซึ่งมีประสบการณ์ในสายงานด้านธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง รวมจำนวน 14 คน สำหรับตรวจสอบและประเมินรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างใช้เป็นข้อคำถามในการหาองค์ประกอบที่สำคัญต่อรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ใช้สอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาองค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ และ ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุม และภาษาที่ใช้แบบองค์รวม (Trustworthy) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ด้วยเทคนิควิธีพิจารณาข้อคำถามรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) หรือดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ได้ค่าความสอดคล้องในภาพรวม 0.93 และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด ซึ่งนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

3. แบบประเมินร่างรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการอภิปรายกลุ่มย่อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พร้อมทั้งเครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพในการบันทึกข้อมูลเพื่อเก็บเป็นหลักฐานการวิจัย



2. การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยพร้อมแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ร่วมกับการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ และการส่งอีเมลไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 ฉบับ ได้รับความตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 505 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 84.17

3. การรวบรวมข้อมูลจากการอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นการปฏิบัติการประชุมโดยให้สมาชิกกลุ่มได้สนทนาและซักถามอย่างสร้างสรรค์ และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการในเวลาที่กำหนด และประเมินเพื่อฉันทานุมัติเป็นมติเห็นชอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

มิติที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานธุรกิจ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม 2) ความรู้ความสามารถด้านการตลาดสมัยใหม่ 3) ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานโครงการ 4) ความรู้ความสามารถด้านการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 5) ความรู้ความสามารถด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์กร 6) ความรู้ความสามารถด้านระบบบริหารจัดการคนเก่งขององค์กร 7) ความรู้ความสามารถด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรรองรับธุรกิจองค์กร 8) ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 9) ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายแรงงาน 10) ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายธุรกิจองค์กร และ 11) ความรู้ความสามารถกฎหมายจริยธรรมทั่วไป ซึ่งมีตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“...คนที่จะเป็น HRBP ที่สำเร็จได้จะต้องมี 1) Mindset ที่เปิดกว้าง และเข้าใจ Business Sense of Agency 2) มีความรู้เรื่องธุรกิจ/Business Acumen 3) ต้องมี New skill แบบ S MODEL คือ ซิกขาเป็น Digital Skill ส่วนซิกซ้ายเป็น Functional Skill โดยมี Soft Side เป็นตัวเชื่อมระหว่างทั้งสองซิก ได้แก่ Transversal, Coaching และ Design 4) Attitude ต้องเข้าใจ Business ขององค์กรว่าเขาทำอะไร เขาพูดอะไร ต้องเป็น Consulting Skill ได้ทั้งด้านบวกและลบ โดยต้องไม่ขัดแย้งหรือคล้อยตามตลอด เป็น Coaching Balance Probability เข้าใจสถานการณ์ธุรกิจและคนในองค์กรได้ดี มีความยืดหยุ่น ชอบการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ตลอดเวลา และ Proactive...” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp4, 2563)



มิติที่ 2 ด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การปรับใช้กลยุทธ์บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร 2) การใช้เครื่องมือแก้ไขปัญหาการทำงานที่มีข้อจำกัดของเวลา 3) การปรับวิธีทำงานอย่างรวดเร็วภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) การสร้างจุดเด่นงานนำเสนอให้เป็นที่น่าสนใจ 5) การสนับสนุนหน่วยงานขององค์กรให้ทำงานมีประสิทธิภาพ 6) การเชื่อมโยงสถานการณ์ด้านกำลังคนกับธุรกิจองค์กร 7) การพัฒนางานทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยตลอดเวลา 8) การแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าด้วยความรวดเร็ว 9) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาธุรกิจองค์กร 10) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลทำให้ธุรกิจองค์กรเติบโต 11) การปรับแผนพัฒนาบุคลากรสนับสนุนแผนงานทางธุรกิจขององค์กร 12) การสรรหาเชิงรุกรองรับกระแสเศรษฐกิจภายนอก 13) การประยุกต์ใช้แผนกลยุทธ์ทางธุรกิจกับระบบงานทรัพยากรบุคคล 14) การให้คำปรึกษาด้านพัฒนาองค์กร 15) การโน้มน้าวใจบุคลากรในองค์กร 16) การโค้ชบุคลากรในองค์กร 17) บริหารอัตรากำลังภายใต้การจำกัดงบประมาณ 18) การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ 19) การพัฒนาบุคลากรตามนโยบายองค์กร 20) การคัดเลือกอัตรากำลังที่เหมาะสมกับธุรกิจองค์กร 21) การกลั่นกรองความสามารถของคนในองค์กร 22) การให้คำปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ 23) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ 24) การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการของบุคลากร 25) การเชื่อมโยงธุรกิจองค์กรกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 26) การกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 27) การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบธุรกิจขององค์กร 28) การเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 29) การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร 30) การบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง 31) การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ 32) การดำเนินกระบวนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อช่วยลดปัญหาการขาดพนักงานในตำแหน่งสำคัญ 33) การทำงานเชิงรุกสนับสนุนนโยบายผู้บริหารระดับสูง 34) การสร้างเครือข่ายด้านทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรภายนอก 35) การสื่อสารข้อมูลทางธุรกิจขององค์กรให้เกิดความเข้าใจ 36) การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรใหม่ภายหลังการเปลี่ยนแปลง 37) บริหารจัดการงานกิจกรรมสังคมเพื่อส่งเสริมธุรกิจองค์กร 38) การดำเนินงานเพื่อรองรับกระบวนการตรวจสอบระบบภายในขององค์กร 39) การบริหารความเสี่ยงภายในขององค์กร 40) การปรับโครงสร้างองค์กรที่ขาดสภาพคล่องทางการเงิน และ 41) การเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งมีตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“...Key factor ในการเป็น HRBP ที่จะสำเร็จได้ จะต้อง มี 1) Business ต้อง Growth ทั้ง Input และ Outcome 2) ทำยังไงให้คนในองค์กรมีพลังกล้าคิด กล้าทำ โดยสร้างคนให้เป็นแบบ Culture เดียวกันทั้งองค์กรที่ต้องมี Change 3) องค์กรต้องมี Talent กับตัว Successor ขององค์กร เพื่อไม่ให้ธุรกิจสะดุด...” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp4, 2563)



“...1) HRBP ต้องมี Goal ที่ชัดเจน และต้องเป็น Goal เดียวกัน 2) HR Team ที่ เป็น HR Solution และ HR Admin ต้อง Support HRBP เพื่อตอบโจทย์ CEO/Line 3) HRBP ต้อง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร เพราะ HRBP เปรียบเสมือน DNA ขององค์กร 4) Strategic ขององค์กรต้องมีรองรับ HRBP และ 5) Culture ขององค์กร ต้องมีรองรับ HRBP โดยเฉพาะ จาก CEO...” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp1, 2563)

มิติที่ 3 ด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้ดี 2) มีการสร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกับบุคคลทั่วไป 3) มีความอดทนต่ออุปสรรค การทำงานร่วมกับคนในองค์กร 4) มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กรที่ชัดเจน 5) มีความมุ่งมั่นสร้างความเป็นธรรมในการทำงานกับคนในองค์กร 6) มีมุมมองที่ดีเพื่อสร้าง ประโยชน์ต่อองค์กร 7) มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาอย่างชัดเจน 8) มีเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร 9) มีจริยธรรมการทำงานร่วมกับคนในองค์กร 10) มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน 11) มีการรับฟังข้อมูลเพื่อนำไปต่อยอดในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับธุรกิจ องค์กร 12) มีคุณลักษณะได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์กร 13) มีความตระหนักรู้ใน สถานการณ์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 14) มีลักษณะความคิดที่เปิดกว้างเพื่อทำ ความเข้าใจทิศทางธุรกิจของหน่วยงาน 15) มีการปรับตัวได้ไวต่อสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อ ธุรกิจ 16) มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามสถานการณ์ 17) มีความน่าเชื่อถือในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 18) มีความกล้าหาญความหลากหลายเพื่อสนับสนุนธุรกิจ 19) มีความใฝ่รู้จาก ภายนอกองค์กรเพื่อนำมาพัฒนาภายในองค์กรให้ทันยุคสมัย 20) มีความเชื่อว่าทุกอย่าง เปลี่ยนแปลงได้ 21) มีคุณลักษณะที่กล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของ ธุรกิจองค์กร 22) มีความชอบในการทำงานที่ท้าทาย 23) มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่ง ใหม่ให้กับองค์กร 24) มีการแบ่งปันข้อมูลที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และ 25) มีความเข้าใจ สภาพปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“...องค์กรที่ต้องให้ความสำคัญเรื่องคนถ้าองค์กร ถ้าองค์กรที่มอง HR เป็นแค่ Admin เขาจะไม่สนใจที่จะให้ร่วมทำงานหลัก ๆ ขององค์กร แต่ถ้าองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ HR เขา จะเรียก HR เข้ามารับฟัง คือให้ความสำคัญของคน โดยการวางแผนเรื่องคนไปคู่กับการเติบโต ของธุรกิจด้วยการ Investment จะตรงข้ามกับองค์กรที่ไม่เห็นความสำคัญของคนซึ่งจะ มองเห็นแค่เรื่อง Sale/Marketing เป็นเรื่องการลงทุน/Investment แต่เรื่องของคนจะให้ เป็นแค่ Expense...” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp2, 2563)



“...HR ต้องเข้าใจ Business Knowledge ขององค์กรตั้งแต่ต้น ที่สำคัญต้องเข้าใจงานบัญชีและการเงิน/Financial Knowledge แต่ไม่จำเป็นต้องรู้ถึงขั้นการบริหารจัดการ แคร์เป็น Background ก็พอ ต้องมีความรู้ด้าน Operations/Operation Knowledge ต้องเป็นคนที่สื่อสารเก่ง/Communication Knowledge รวมถึงการ Presentation และ Convince ต้องเก่งด้วย คือให้คนที่ฟังเขาฟังเราและเอาอยู่ ด้วยทักษะที่แพรวพราว และจะต้องมีพฤติกรรมที่โดดเด่นทำให้คนไวใจและเข้าใจสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้...” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp8, 2563)

2. ผลการศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ แสดงดังตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมิติต้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ

ข้อที่	มิติต้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ	mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	ความรู้ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม	4.62	0.52	มากที่สุด
2	ความรู้ความสามารถด้านการตลาดสมัยใหม่	4.11	0.79	มาก
3	ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานโครงการ	4.57	0.66	มากที่สุด
4	ความรู้ความสามารถด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	4.55	0.65	มากที่สุด
5	ความรู้ความสามารถด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์กร	4.14	0.84	มาก
6	ความรู้ความสามารถด้านระบบบริหารจัดการคนเก่งขององค์กร	4.05	0.85	มาก
7	ความรู้ความสามารถด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรรองรับธุรกิจองค์กร	4.50	0.78	มาก
8	ความรู้ความสามารถด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.19	0.87	มาก
9	ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายแรงงาน	4.22	0.76	มาก
10	ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายธุรกิจองค์กร	4.13	0.86	มาก
11	ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจริยธรรมทั่วไป	4.38	0.74	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า มิติต้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความสำคัญมาก มีจำนวน 8 รายการ และระดับความสำคัญมากที่สุดรองลงมา มีจำนวน 3 รายการ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมิติต้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	มิติต้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์	mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	การปรับใช้กลยุทธ์บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร	4.43	0.69	มาก
2	การใช้เครื่องมือแก้ไขปัญหาการทำงานที่มีข้อจำกัดของเวลา	4.50	0.65	มากที่สุด
3	การปรับวิธีทำงานอย่างรวดเร็วภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.45	0.67	มาก
4	การสร้างจุดเด่นงานนำเสนอ (Presentation) ให้เป็นที่น่าสนใจ	4.40	0.73	มาก



ข้อที่	มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์	mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
5	การสนับสนุนหน่วยงานขององค์กรให้ทำงานมีประสิทธิภาพ	4.52	0.70	มากที่สุด
6	การเชื่อมโยงสถานการณ์ด้านกำลังคนกับธุรกิจองค์กร	4.35	0.75	มาก
7	การพัฒนางานทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยตลอดเวลา	4.61	0.56	มากที่สุด
8	การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยความรวดเร็ว	4.34	0.80	มาก
9	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาธุรกิจองค์กร	4.38	0.77	มาก
10	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลทำให้ธุรกิจองค์กรเติบโต	4.48	0.70	มาก
11	การปรับแผนพัฒนาบุคลากรสนับสนุนแผนงานทางธุรกิจขององค์กร	4.48	0.76	มาก
12	การสรรหาเชิงรุกรองรับกระแสเศรษฐกิจภายนอก	4.35	0.79	มาก
13	การประยุกต์ใช้แผนกลยุทธ์ทางธุรกิจกับระบบงานทรัพยากรบุคคล	4.30	0.81	มาก
14	การให้คำปรึกษาด้านพัฒนาองค์กร	4.36	0.79	มาก
15	การโน้มน้าวใจบุคลากรในองค์กร	4.36	0.84	มาก
16	การโค้ช (Coach) บุคลากรในองค์กร	4.33	0.79	มาก
17	บริหารอัตรากำลังภายใต้การจำกัดงบประมาณ	4.33	0.75	มาก
18	การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	4.42	0.79	มาก
19	การพัฒนาบุคลากรตามนโยบายองค์กร	4.29	0.86	มาก
20	การคัดเลือกอัตรากำลังที่เหมาะสมกับธุรกิจองค์กร	4.36	0.89	มาก
21	การถ่วงรองความสามารถของคนในองค์กร	4.41	0.80	มาก
22	การให้คำปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.26	0.77	มาก
23	การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์วิกฤติ	4.16	0.87	มาก
24	การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการของบุคลากร	4.45	0.78	มาก
25	การเชื่อมโยงธุรกิจองค์กรกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.27	0.74	มาก
26	การกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.78	มาก
27	การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบธุรกิจขององค์กร	4.31	0.84	มาก
28	การเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.06	0.92	มาก
29	การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร	4.43	0.81	มาก
30	การบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง	4.39	0.80	มาก
31	การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการงานทรัพยากรมนุษย์	4.31	0.84	มาก
32	การดำเนินกระบวนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดพนักงานในตำแหน่งสำคัญ	4.35	0.79	มาก
33	การทำงานเชิงรุกสนับสนุนนโยบายผู้บริหารระดับสูง	4.16	0.86	มาก
34	การสร้างเครือข่ายด้านทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรภายนอก	4.32	0.81	มาก
35	การสื่อสารข้อมูลทางธุรกิจขององค์กรให้เกิดความเข้าใจ	4.27	0.79	มาก
36	การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรใหม่ภายหลังการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.77	มาก
37	การบริหารจัดการงานกิจกรรมสังคมเพื่อส่งเสริมธุรกิจองค์กร	4.28	0.74	มาก
38	การดำเนินงานเพื่อรองรับกระบวนการตรวจสอบระบบภายในขององค์กร	4.34	0.76	มาก
39	การบริหารความเสี่ยงภายในขององค์กร	4.28	0.79	มาก
40	การปรับโครงสร้างองค์กรที่ขาดสภาพคล่องทางการเงิน	4.38	0.75	มาก
41	การเป็นผู้ริเริ่มขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	4.36	0.77	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความสำคัญมาก มีจำนวน 38 รายการ และระดับความสำคัญมากที่สุดรองลงมา มีจำนวน 3 รายการ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร

ข้อที่	มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร	mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี	4.52	0.71	มากที่สุด
2	มีการสร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกับบุคคลทั่วไป	4.51	0.66	มากที่สุด
3	มีความอดทนต่ออุปสรรคการทำงานร่วมกับคนในองค์กร	4.66	0.60	มากที่สุด
4	มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กรที่ชัดเจน	4.53	0.62	มากที่สุด
5	มีความมุ่งมั่นสร้างความเป็นธรรมในการทำงานกับคนในองค์กร	4.57	0.58	มากที่สุด
6	มีมุมมองที่ดีเพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์กร	4.57	0.65	มากที่สุด
7	มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาอย่างชัดเจน	4.67	0.56	มากที่สุด
8	มีเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร	4.60	0.62	มากที่สุด
9	มีจริยธรรมการทำงานร่วมกับคนในองค์กร	4.43	0.68	มาก
10	มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.46	0.71	มาก
11	มีการรับฟังข้อมูลเพื่อนำไปต่อยอดในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับธุรกิจองค์กร	4.63	0.67	มากที่สุด
12	มีคุณลักษณะได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์กร	4.60	0.65	มากที่สุด
13	มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.56	0.62	มากที่สุด
14	มีลักษณะความคิดที่เปิดกว้างเพื่อทำความเข้าใจทิศทางธุรกิจของหน่วยงาน	4.54	0.68	มากที่สุด
15	มีการปรับตัวได้ไวต่อสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจ	4.56	0.70	มากที่สุด
16	มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามสถานการณ์	4.65	0.60	มากที่สุด
17	มีความน่าเชื่อถือในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.57	0.64	มากที่สุด
18	มีความกล้าหาญความหลากหลายเพื่อสนับสนุนธุรกิจ	4.53	0.66	มากที่สุด
19	มีความใฝ่รู้จากภายนอกองค์กรเพื่อนำมาพัฒนาภายในองค์กรให้ทันสมัย	4.51	0.62	มากที่สุด
20	มีความเชื่อว่าทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้	4.44	0.76	มาก
21	มีคุณลักษณะที่กล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของธุรกิจองค์กร	4.46	0.75	มาก
22	มีความชอบในการทำงานที่ทำ	4.52	0.64	มากที่สุด
23	มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่ให้กับองค์กร	4.26	0.81	มาก
24	มีการแบ่งปันข้อมูลที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.57	0.62	มากที่สุด
25	มีความเข้าใจสภาพปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	4.68	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับความสำคัญมากที่สุด มีจำนวน 20 รายการ และระดับความสำคัญมากรองลงมา จำนวน 5 รายการ



การตรวจสอบค่าความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วย KMO และ Bartlett's Test ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จากข้อมูลตัวแปรทั้งหมด 77 ตัวแปร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความเหมาะสมของมิติที่จำเป็นโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ

ตัวแปร	ค่าสถิติของไก	ค่าสถิติทดสอบของบาร์ทเลทท์		
	เซอร์ เมเยอร์-โอ ลคิน	ค่าสถิติไค- สแควร์	องศา อิสระ	ระดับความมี นัยสำคัญทางสถิติ
มิติด้านความรู้ความสามารถ ในการบริหารธุรกิจ	0.86	3968.81	55	0.01
มิติด้านการปฏิบัติงาน เชิงกลยุทธ์	0.94	28892.16	820	0.01
มิติด้านการทำงานร่วมกัน ในองค์กร	0.94	13137.93	300	0.01

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผลการทดสอบความเหมาะสมของมิติที่จำเป็นของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Kaiser – Meyer - Olkin (KMO) ของมิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจมีค่าเท่ากับ 0.86 มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์มีค่าเท่ากับ 0.94 และมิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดและแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการทดสอบค่าสถิติของ Bartlett's Test พบว่าค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - Square) ที่ใช้ในการทดสอบมิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ มีค่าเท่ากับ 3968.81 มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ มีค่าเท่ากับ 28892.16 และมิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร มีค่าเท่ากับ 13137.93 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของมิติต่าง ๆ ทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมตริกสหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

การหาค่าความแปรปรวนโดยรวม (Total Variance Explained) เพื่อสกัดหาองค์ประกอบของมิติ ที่จำเป็นของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยผู้วิจัยตั้งเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบนั้นต้องมีค่าความแปรปรวน (Eigen Value) ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป และตัวแปร แต่ละตัวในองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ซึ่งสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ดังตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 7



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนมิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ

องค์ประกอบ (Composition)	ค่าไอเกน (Eigen value)			ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม (Total of the weight value)		
	ผลรวม (Total)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (Percentage of Variance of Collaboration)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Percentage of Variance of Collaboration collective)	ผลรวม (Total)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (Percentage of Variance of Collaboration)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Percentage of Variance of Collaboration collective)
1	6.37	57.90	57.90	6.37	57.90	57.90
2	1.06	9.63	67.53	1.06	9.63	67.53
***	***	***	***			
11	0.13	1.16	100.00			

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ของมิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นทางธุรกิจอุตสาหกรรม โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ จากการวิเคราะห์สามารถจำแนกได้ จำนวน 2 องค์ประกอบ โดยทั้ง 2 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนมากกว่า 1 และอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 67.53

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนมิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบ (Composition)	ค่าไอเกน (Eigen value)			ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม (Total of the weight value)		
	ผลรวม (Total)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (Percentage of Variance of Collaboration)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Percentage of Variance of Collaboration collective)	ผลรวม (Total)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (Percentage of Variance of Collaboration)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Percentage of Variance of Collaboration collective)
12	27.42	66.88	66.88	27.42	66.88	66.88
13	1.57	3.82	70.70	1.57	3.82	70.70
14	1.15	2.80	73.50	1.15	2.80	73.50
15	1.13	2.75	76.25	1.13	2.75	76.25
***	***	***	***			
52	0.02	0.06	100.00			

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของมิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม โดยสกัด



องค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ จากการวิเคราะห์สามารถจำแนกได้ จำนวน 4 องค์ประกอบ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนมากกว่า 1 และอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 76.25

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนมิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร

องค์ประกอบ (Composition)	ค่าไอเกน (Eigen value)				ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม (Total of the weight value)	
	ผลรวม (Total)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (Percentage of Variance of Collaboration)	ร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Percentage of Variance of Collaboration collective)		ผลรวม (Total)	ร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Percentage of Variance of Collaboration collective)
53	15.42	61.70	61.70		15.42	61.70
54	1.31	5.24	66.94		1.31	66.94
55	1.07	4.28	71.22		1.07	71.22
***	***	***	***			
77	0.07	0.29	100.00			

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนมิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กรของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นทางธุรกิจอุตสาหกรรม โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ จากการวิเคราะห์สามารถจำแนกได้ จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนมากกว่า 1 และอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 71.22

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติสรุปได้ว่าองค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ แบ่งออกเป็น 3 มิติ 9 องค์ประกอบ 77 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ 11 ตัวแปร

1.1 องค์ประกอบด้านความรู้การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม 8 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม 2) ความรู้ความสามารถด้านการตลาดสมัยใหม่ 3) ความรู้ด้านความสามารถการบริหารงานโครงการ 4) ความรู้ความสามารถกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 5) ความรู้ความสามารถด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์กร 6) ความรู้ความสามารถระบบการบริหารจัดการคนเก่งขององค์กร 7) ความรู้ความสามารถการดำเนินการพัฒนาคนเพื่อรองรับธุรกิจองค์กร และ 8) ความรู้ความสามารถการวางแผนกลยุทธ์องค์กรเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล



1.2 องค์ประกอบด้านความรู้กฎหมายการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม
3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายแรงงาน 2) ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายธุรกิจองค์กร และ 3) ความรู้ความสามารถกฎหมายจริยธรรมทั่วไป

2. มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ
41 ตัวแปร

2.1 องค์ประกอบด้านการดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ 13 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การปรับใช้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร 2) การคิดหาเครื่องมือช่วยแก้ปัญหาในการทำงานที่มีข้อจำกัดของเวลา 3) การปรับวิธีทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) การนำเสนองานให้เป็นที่น่าสนใจ 5) การทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยแต่ละหน่วยงานในองค์กรให้ทำงานง่ายขึ้น 6) การเชื่อมโยงสถานการณ์ด้านกำลังคนกับธุรกิจองค์กร 7) การพัฒนางานทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา 8) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างรวดเร็ว 9) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาธุรกิจองค์กร 10) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลทำให้ธุรกิจองค์กรเติบโต 11) การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ 12) การปรับแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนเพื่อรองรับกระแสเศรษฐกิจภายนอก และ 13) การคิดแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อวางระบบงานทรัพยากรบุคคล

2.2 องค์ประกอบด้านการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร 11 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การเป็นที่ปรึกษาองค์กร 2) การโน้มน้าวใจคนในองค์กร 3) การโค้ช (Coach) พนักงานในองค์กร 4) การบริหารอัตรากำลังคนภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณองค์กร 5) การคิดที่เป็นระบบ 6) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายขององค์กร 7) การวางแผนกลยุทธ์สรรหาอัตรากำลังเหมาะสมกับธุรกิจขององค์กร 8) การกลั่นกรองความสามารถของคนในองค์กร 9) การให้คำปรึกษาด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 10) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์วิกฤติ และ 11) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้องค์กรประสบภาวะวิกฤติ

2.3 องค์ประกอบย่อยด้านการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ 9 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การเชื่อมโยงธุรกิจองค์กรเข้ากับงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2) การกระตุ้นให้คนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาคนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในธุรกิจขององค์กร 4) การเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 5) การดำเนินงานด้วยกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร 6) การบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง 7) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล 8) การดำเนินกระบวนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อช่วยลดปัญหาการขาดพนักงานในตำแหน่งสำคัญ และ 9) การทำงานเชิงรุกที่รองรับนโยบายของผู้บริหารระดับสูง



2.4 องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ 8 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคลกับองค์กรภายนอก 2) การสื่อสารข้อมูลทางธุรกิจขององค์กรให้เกิดความเข้าใจ 3) การขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ภายหลังการเปลี่ยนแปลง 4) บริหารจัดการงานกิจกรรมสังคมเพื่อส่งเสริมธุรกิจองค์กร 5) การดำเนินงานเพื่อรองรับกระบวนการตรวจสอบระบบภายในขององค์กร 6) การบริหารความเสี่ยงภายในขององค์กร 7) การให้คำปรึกษาการปรับองค์กรเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจที่ขาดสภาพคล่องทางการเงิน และ 8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กร

3. มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ 25 ตัวแปร

3.1 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะการเป็นผู้นำทีมงาน 12 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ง่าย 2) มีความเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป 3) มีความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงานร่วมกับคนในองค์กร 4) มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กรที่ชัดเจน 5) มีความมุ่งมั่นสร้างความเป็นธรรมในการทำงานร่วมกับคนในองค์กร 6) มีมุมมองที่ดีเพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์กร 7) มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาอย่างชัดเจน 8) มีเจตคติเชิงบวกต่อองค์กร 9) มีจริยธรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร 10) มีความรอบครอบในการปฏิบัติงาน 11) มีการรับฟังข้อมูลเพื่อนำไปต่อยอดในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับธุรกิจองค์กร 12) มีความน่าเชื่อถือจากคนในองค์กร

3.2 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) มีลักษณะความคิดที่เปิดกว้างเพื่อทำความเข้าใจทิศทางธุรกิจของหน่วยงาน 3) มีการปรับตัวได้ไวต่อสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจ 4) มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามสถานการณ์ 5) มีคุณลักษณะที่น่าไว้วางใจ 6) มีความกล้าทำให้เกิดสิ่งที่แตกต่างเพื่อสนับสนุนธุรกิจ 7) มีความใฝ่รู้จากภายนอกองค์กรเพื่อนำมาพัฒนาภายในองค์กรให้ทันยุคสมัย และ 8) มีความเชื่อว่าทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้

3.3 องค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะมีความคิดสร้างสรรค์ทำงาน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีคุณลักษณะที่กล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของธุรกิจองค์กร 2) มีความชอบในการทำงานที่ท้าทาย 3) มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่ให้กับองค์กร 4) มีการแบ่งปันข้อมูลที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และ 5) มีความเข้าใจสภาพปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. ผลการพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ



จากการนำร่างรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ เข้าสู่การอภิปรายกลุ่มย่อย โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 14 คน เพื่อประเมินและให้คำแนะนำด้านความเหมาะสมของรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับชื่อองค์ประกอบของมิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร จากเดิม คือ คุณลักษณะการเป็นผู้นำทีมงาน คุณลักษณะการบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะมีความคิดสร้างสรรค์ทำงาน ให้เป็น 1) การเป็นผู้นำทีมงาน 2) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 3) การริเริ่มคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ โดยไม่ต้องมีการปรับส่วนอื่น จึงสรุปได้ว่ารูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 3 มิติ 9 องค์ประกอบ 77 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ มี 2 องค์ประกอบ 11 ตัวแปร แบ่งออกเป็น ความรอบรู้การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม 8 ตัวแปร และความรู้กฎหมายการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม 3 ตัวแปร 2) มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ มี 4 องค์ประกอบ 41 ตัวแปร แบ่งออกเป็น การทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ 13 ตัวแปร การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร 11 ตัวแปร การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ 9 ตัวแปร และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ 8 ตัวแปร และ 3) มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร มี 3 องค์ประกอบ 25 ตัวแปร แบ่งออกเป็น การเป็นผู้นำทีมงาน 12 ตัวแปร การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 8 ตัวแปร และการริเริ่มคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน 5 ตัวแปร

อภิปรายผล

จากงานวิจัยเรื่องรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการกำหนดองค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ประกอบด้วย 3 มิติ 9 องค์ประกอบ

1.1 มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย

1) ความรอบรู้การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นกิจกรรมที่สร้างรายได้ที่มีการดำเนินการในรูปแบบอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ อีกทั้งยังมีเป้าหมายในการลงทุนที่แตกต่างกันตามปัจจัยทางกายภาพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศและทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกับการเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดการตอบสนองภายใต้วัตถุประสงค์ของธุรกิจ และรองรับกระแสเศรษฐกิจของโลกที่มีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และ 2) ความรู้กฎหมายการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นการบริหารจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมให้ทันต่อสถานการณ์การ



เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลกภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมของประเทศ ดังนั้นกฎหมายการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ระบบทันสมัยตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ระบบการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารธุรกิจเป็นกิจกรรมที่สร้างผลกำไรหรือขาดทุนให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถตามปัจจัยทางกายภาพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศและทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกับการเติบโตของธุรกิจเพื่อให้เกิดการตอบสนองภายใต้วัตถุประสงค์ของธุรกิจ และรองรับกระแสเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกหนึ่งกลไกที่สำคัญของธุรกิจอุตสาหกรรมคือการนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยแนวทางที่สำคัญของการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมคือการคำนึงถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้าใจในธุรกิจด้วยการบริหารจัดการทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของปาหนัน เทศบรรทัด และคณะ ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการและกำหนดเป้าหมายของงาน 2) การประสานงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การสั่งการและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การวางแผนและพัฒนางาน และการควบคุมงานด้วยความร่วมมือ (ปาหนัน เทศบรรทัด และคณะ, 2563) และงานวิจัยของภาวิตา อภินันท์ธรรม และคณะ ที่พบว่า รูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารและผู้ประกอบการธุรกิจออนไลน์เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการตลาด 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านกฎหมายและข้อกำหนด (ภาวิตา อภินันท์ธรรม และคณะ, 2563)

1.2 มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป็นบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องให้ความสำคัญเชิงกลยุทธ์กับคน และมีจุดมุ่งหมายในการจัดการการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจองค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปรับกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลา 2) การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เป็นการเอาชนะใจพนักงานและผู้บริหารในองค์กร ซึ่งการที่ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ชนะใจพนักงานจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการสื่อสารที่ดี รวมทั้งต้องคอยรับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากคนในองค์กร มุ่งเน้นเพื่อให้คนในองค์กรพึงพอใจในงาน สภาพความเป็นอยู่ และสภาพการจ้างงาน เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความสามารถของพนักงานเพื่อให้ทุ่มเทและรักองค์กร และมากไปกว่านั้นการเป็นผู้ชนะใจพนักงานเป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนองค์กรและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและพนักงานในองค์กร 3) การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการ



วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น และ 4) การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เป็นการนำศักยภาพของสมรรถนะซึ่งปัจจัยสำคัญที่องค์กรจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้เป็นเพราะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลกส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมของประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพร้อมในการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์ทางธุรกิจ การสร้างจุดเด่นงานนำเสนอให้เป็นที่น่าสนใจ การสนับสนุนหน่วยงานขององค์กรให้ทำงานมีประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงสถานการณ์ด้านกำลังคนกับธุรกิจองค์กรเพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ระบบการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีริช บุนยโสภณ ได้กล่าวถึงการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและสามารถผลิตสินค้าให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลได้ โดยใช้ระบบการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน การควบคุม การติดตาม และประเมินผลการทำงานของพนักงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในองค์ประกอบการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายแรงงาน 2) ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายธุรกิจองค์กร และ 3) ความรู้ความสามารถกฎหมายจริยธรรมทั่วไป (อีริช บุนยโสภณ, 2558) และงานวิจัยของอรรวิวรร โกมลรัตน์วัฒนะ ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มี ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การเพิ่มขีดความสามารถ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อรรวิวรร โกมลรัตน์วัฒนะ, 2557)

1.3 มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำทีมงาน เป็นการนำทีมไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเชิงปฏิรูปหรือผู้นำแบบเปลี่ยนรูป กล่าวคือสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นบทบาทของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มุ่งเน้นเรื่องการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ กับหน่วยงานอื่นในองค์กร และให้ความสำคัญกับการทำงานประจำของทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร กล่าวคือ การสรรหา การจ้างงาน เงินเดือน ฝึกอบรม รวมถึงการวัดผล อีกทั้งต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว และลดแรงงาน 3) และมีความคิดสร้างสรรค์ทำงาน เป็นการทำงานที่ต้องใช้ข้อมูลความรู้สึก อารมณ์ ปฏิภาณ ความสัมพันธ์กับผลของชีวิตส่วนตัวและอาชีพกลายเป็นข้อมูลที่เพิ่มขึ้น ทำให้ได้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ไปใช้กับงานทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางแก้ปัญหาธุรกิจขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ



ตัดสินใจเกี่ยวกับทุนมนุษย์ และการเติบโตในหน้าที่เชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาภัทร์ ก่ออารีโยและคณะ ที่ระบุว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความรู้ความเชี่ยวชาญและการพัฒนาตนเอง 3) การจัดทำแผนวิสาหกิจชุมชน 4) การสื่อสารและการประสานงาน และ 5) คุณธรรม จริยธรรม (ชญาภัทร์ ก่ออารีโย และคณะ, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา พิมพ์พันธ์และคณะ ที่ระบุว่า รูปแบบศักยภาพนักพัฒนาผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถ 2) ความคิดและการสร้างนวัตกรรม 3) การปรับตัวในการทำงาน 4) การวางแผนออกแบบผลิตภัณฑ์ และ 5) พฤติกรรมการทำงาน (ปัญญา พิมพ์พันธ์ และคณะ, 2563) และงานวิจัยของปิยพจน์ ตูลาชมและคณะ ที่พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานร่วมกันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานร่วมกันในองค์กรมีบทบาทสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ (ปิยพจน์ ตูลาชม และคณะ, 2557)

2. ผลการพัฒนาารูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ พบว่า ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ แบ่งออกเป็น ความรอบรู้การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม และความรู้กฎหมายการค้าในธุรกิจอุตสาหกรรม 2) มิติด้านการปฏิบัติงาน เชิงกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น การทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และ 3) มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร แบ่งออกเป็น การเป็นผู้นำทีมงาน การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการริเริ่มคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีศักยภาพในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจของธุรกิจอุตสาหกรรมได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบที่บูรณาการเข้าด้วยกัน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม กฎหมายการค้าในธุรกิจอุตสาหกรรม ทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เป็นผู้นำทีมงาน บริหารการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุท ภูมิธนาวงศ์และคณะ ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างตาม



โมเดลประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านคุณลักษณะ (ยุทธ ปณิธานวงศ์ และคณะ, 2563) และงานวิจัยของปริญสุทธิ วัฒนธรรมและคณะ ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมคุณภาพในการผลิตหมอน้ำ อุตสาหกรรม มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2) บทบาทการ จัดการ และ 3) ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ปริญสุทธิ วัฒนธรรม และคณะ, 2562) และ งานวิจัยของธีจุฑา ประสาทแก้ว และคณะ ที่พบว่า รูปแบบศักยภาพผู้บริหารระดับกลางเพื่อ การแข่งขันในธุรกิจอุตสาหกรรมการบิน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านธุรกิจ อุตสาหกรรมการบิน 2) ด้านการจัดการองค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมการบิน และ 3) ด้าน คุณลักษณะการบริหาร (ธีจุฑา ประสาทแก้ว และคณะ, 2562)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นส่วนส่วนทางธุรกิจ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็น ส่วนส่วนทางธุรกิจ มี 3 มิติ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มิติด้านความรู้ความสามารถ ในการบริหารธุรกิจ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรอบรู้การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม และ ความรู้กฎหมายการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม 2) มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ การเป็นส่วนส่วนทาง



ธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และ 3) มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นผู้นำทีมงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และมีความคิดสร้างสรรค์ทำงาน เกิดเป็นผลลัพธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ทางธุรกิจองค์กร ผลลัพธ์การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ และผลลัพธ์ทางธุรกิจอุตสาหกรรม ครอบคลุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ การเงิน และการตลาด ความพึงพอใจของพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ได้มีการศึกษาเอกสารตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารองค์กรและผู้เชี่ยวชาญระดับประเทศ มีการสกัดองค์ประกอบโดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัยสอบถามผู้บริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด 505 คน ผ่านความเห็นชอบเป็นฉันทามติจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนถูกต้องและเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรม โดยแบ่งเป็น 3 มิติ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ แสดงถึงความรู้ความเข้าใจในหลักการของแนวคิดที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิผล ซึ่งมีทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรอบรู้การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม และความรู้กฎหมายการค้าเงินธุรกิจอุตสาหกรรม 2) มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ แสดงถึงความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งด้านการใช้ร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และ 3) มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร แสดงถึงคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล ซึ่งมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะการเป็นผู้นำทีมงาน คุณลักษณะการบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะมีความคิดสร้างสรรค์ทำงาน ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ 1) องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบงานทรัพยากรมนุษย์ควรนำศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอุตสาหกรรมที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นเครื่องมือในการสร้างแบบแผนการพัฒนาศักยภาพให้มี



ความสามารถเทียบเท่ามาตรฐานสากลเพื่อผลักดันงานทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรนำศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกิจอุตสาหกรรมที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นพื้นฐานในการปรับบทบาทให้ทันสมัยและเข้าใจเป้าหมายของธุรกิจมากขึ้น เช่น การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในอนาคต เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2561). สถิตินักท่องเที่ยว. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=411
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). สถิติอุตสาหกรรม. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/12.aspx>
- ชญาภัทร์ กี่อารีโย และคณะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 26(1), 141-152.
- ดวงกมล ปุณยนิธิ. (2557). บทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในฐานะหุ้นส่วน (Business Partner) ในองค์การธุรกิจ กรณีศึกษา: ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จีจุฑา ประสาทแก้ว และคณะ. (2562). การพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารระดับกลางเพื่อการแข่งขันในธุรกิจอุตสาหกรรมการบิน. เรียกใช้เมื่อ 2562 มกราคม 2562 จาก <http://ojs.kmutnb.ac.th/index.php/kjournal/article/download/2336/2011>
- ธีรวัช บุญยโสภณ. (2558). แนวคิดในการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 25(2), 325-336.
- ปริญสุทธิ์ วัฒนธรรม และคณะ. (2562). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมคุณภาพการผลิตหมอน้ำอุตสาหกรรม. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 29(4), 711-722.
- ปัญญา พิมพ์พันธ์ และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพนักพัฒนาผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 30(3), 537-546.
- ปาหนัน เทศบรรทัด และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในอุตสาหกรรม ปีโตรเคมี. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 30(3), 529-536.



- ปิยพจน์ ตูลาชม และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(53), 173-178.
- ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp1. (2563). บทบาท ความสำคัญ ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์. (ปณณารีย์ กิ่งวงศา, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp2. (2563). บทบาท ความสำคัญ ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์. (ปณณารีย์ กิ่งวงศา, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp4. (2563). บทบาท ความสำคัญ ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์. (ปณณารีย์ กิ่งวงศา, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลหลัก Exp8. (2563). บทบาท ความสำคัญ ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์. (ปณณารีย์ กิ่งวงศา, ผู้สัมภาษณ์)
- ภาวิตา อภินันท์ธรรม และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารธุรกิจออนไลน์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 30(1), 159-169.
- ยุทธ ปณิธานวงศ์ และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง ตามโมเดลประเทศไทย 4.0. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 30(2), 351-360.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2560). วิจัยอยู่ร่วมกับเจ้านายอย่างสันติ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ฮาวทู.
- อรรวีวรรณ โกมลรัตนวัฒนะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์. ใน ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Lo, K. et al. (2015). The HR competency requirements for strategic and functional HR practitioners. The International Journal of Human Resource Management, 26(18), 2308-2328.
- Ulrich, D. (2006). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and delivering Results. Boston: Harvard Business School Press.

กลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก*

STRATEGY DEVELOPMENT OF ORCHID OPERATORS FOR THE EXPORT

อนุกุล โกมลอุปถัมภ์

Anukoon Gomonpupatam

ปาริชาติ ธีระวิทย์

Parichart Theerawit

ทวีศักดิ์ รูปสิงห์

Taweesak Roopsing

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

E-mail: g.a_gmm@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการดำเนินการ ปัญหา และอุปสรรคในการประกอบธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก 2) องค์ประกอบและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก การวิจัยเป็นแบบผสมผสานประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตกล้วยไม้จำนวน 5 ราย และการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตกล้วยไม้จำนวน 350 ราย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินการ ยอดขายและการส่งออกน้อยลง คงที่ และเพิ่มขึ้น คู่ค้าที่สำคัญส่วนใหญ่อยู่แถบเอเชียโดยเฉพาะญี่ปุ่นและจีน จุดแข็งคือ สายพันธุ์ที่ปลูกสามารถปลูกได้ในสภาพภูมิอากาศในประเทศไทย ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การขนส่ง การเจรจาต่อรอง ภาษา วัฒนธรรม เศรษฐกิจค่าเงินบาทที่แข็ง และขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการด้านความรู้ได้ร้อยละ 60.00 จำนวน 6 ปัจจัย ด้านทักษะได้ร้อยละ 37.00 จำนวน 3 ปัจจัย และด้านความสามารถอื่น ๆ ได้ร้อยละ 51.30 จำนวน 4 ปัจจัย และกลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถอื่น ๆ และ 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ จัดการความรู้ในองค์กร ประสพการณ์ สร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถาบันการเงิน จัดการด้านนวัตกรรมในองค์กร จัดการด้านการตลาด บริหาร

* Received 15 November 2020; Revised 19 January 2021; Accepted 19 January 2021



คุณภาพโดยรวม กำหนดเป้าหมายการบริหารธุรกิจ บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม คัดค้นพันธุ์กล้วยไม้ชนิดใหม่ มีความซื่อสัตย์และคุณธรรม และจัดการบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: กลยุทธ์, ธุรกิจผลิตกล้วยไม้, การส่งออก

Abstract

The objectives of this study were to 1) investigate the operations, problems and obstacles in orchid production business 2) to study the components and develop a strategic of a strategic plan for the export purposes. The research is mixed method. It consists of qualitative research. The samples are included 5 orchid producers and quantitative research. The samples which included 350 orchid producers, the tools in this study was questionnaires, the statistics used were percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results showed that 1) the sales and export of the products from various countries were flexible - decreased, stable and increased, most of the major trading partners are in Asia, especially Japan and China. The business strengths is the cultivated species could be grown in the climate in Thailand. The problem and obstacles include transportation, negotiation, language and culture, economic problems and lack of quality personnel 2) Factors that can predict the success of the development of knowledge entrepreneurs by 60.00 percent, 6 factors, skills in 37.00 percent, 3 factors and other abilities 51.30 percent, 4 factors. The development strategies was contained 3 main components: knowledge, skills and other abilities and 13 sub-components: knowledge management, experience, create strength point, build cooperation with educational institutions and financial institutions, innovation management, marketing management, overall quality management, set goals business, environmental management, inventing a new type of orchid, honest and virtue and manage personnel in the organization.

Keywords: Strategy, Orchid Production Business, Export

บทนำ

กล้วยไม้เป็นพืชเศรษฐกิจที่ได้รับความนิยมกัน ปัจจุบันคนไทยรู้จักกล้วยไม้แพร่หลาย ทั้งที่เห็นอยู่ตามท้องตลาดและร้านขายดอกไม้และปลูกเป็นไม้ประดับบ้านเรือน อาคาร ร้านค้า และสวนสาธารณะ นอกจากนี้ บางคนยังอาจเห็นกล้วยไม้ที่ขึ้นเองตามธรรมชาติในป่า หรือที่



นำมาปลูกเป็นการค้าในแปลงปลูก และปลูกในสถานที่ราชการ ซึ่งมีอยู่อย่างแพร่หลายในภาคกลางและภาคเหนือของประเทศไทยในขณะนี้ กล้วยไม้ไม่สามารถทำเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ หรือเพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ในระดับครัวเรือนได้อีกด้วย (heysf@88, 2560) กล้วยไม้ถือว่าเป็นสินค้าส่งออกทางเกษตรที่มีความสำคัญ นำรายได้เข้าประเทศและสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศไทย (พัชรารณ สีสโหมตสุข, 2558) เป็นอันดับหนึ่งในบรรดาไม้ดอกไม้ประดับทั้งหมดที่มีการส่งออก ในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีเนื้อที่เก็บเกี่ยวทั้งหมด 20,703 ไร่ และมีจำนวนผู้ปลูกและส่งออกกล้วยไม้ไทยจำนวน 1,352 ราย ด้วยผลผลิต 46,735 ต้น แบ่งเป็นกล้วยไม้ส่งออก 40% ส่วนอีก 60% เป็นการใช้ในประเทศ (สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตผลทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร, 2561)

จากผลการสำรวจมูลค่าการส่งออกรวมทั้งหมด 15 ประเทศ ปี พ.ศ. 2557 - 2559 มูลค่าการส่งออกของกล้วยไม้ไทยมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อนำมูลค่าการส่งออกจากปี 2557 เป็นปีฐาน เปรียบเทียบกับปี 2558 จะพบว่ามีอัตราการลดลงคิดเป็นอัตราร้อยละ 0.40 และ ปี 2559 มีอัตราการลดลงคิดเป็นอัตราร้อยละ 5.94 โดยปี 2557 มีมูลค่าการส่งออก 2,448.52 ล้านบาท ปี 2558 มีมูลค่าการส่งออก 2,438.86 ล้านบาท และปี 2559 มีมูลค่าการส่งออก 2,302.97 ล้านบาท จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมามีมูลค่าการส่งออกกล้วยไม้ของไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากการประสบปัญหาเรื่องการตลาดทั้งตลาดภายในและต่างประเทศที่มีอัตราการสั่งซื้อลดลง โดยเฉพาะตลาดต่างประเทศ ที่กำลังประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมูลค่าการส่งออกสินค้ากล้วยไม้เดือน ม.ค. 60 - ม.ค. 61 ลดลง 2.7% เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (สำนักงานส่งเสริมการค้าสินค้าการเกษตรและอุตสาหกรรม, 2561) ขณะเดียวกันราคาที่เกษตรกรขายได้ยังต่ำกว่าปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีปริมาณกล้วยไม้ออกสู่ตลาดมาก การขาดตลาดกลางการค้ากล้วยไม้ทำให้การกำหนดราคาไม่เป็นไปตามกลไกการตลาด และภาวะคุกคามต่าง ๆ เช่น ต้นทุนการขนส่งที่สูง ปัญหาเรื่องการจัดทะเบียนสิทธิบัตรการพัฒนาสายพันธุ์ และลิขสิทธิ์พันธุ์พืช (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2560)

ปัจจุบันการผลิตกล้วยไม้ของไทยยังมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะคุณภาพผลผลิตยังไม่สม่ำเสมอ และสินค้าที่ได้มาตรฐานค่อนข้างน้อย ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดโลกรวมทั้งตลาดจีนได้ ผู้ส่งออกกล้วยไม้ไทยจึงควรยกระดับคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐาน และคุณภาพของสินค้า โดยเฉพาะกล้วยไม้ที่มีอายุความสดใหม่สั้นและบอบช้ำง่าย จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์ และวิธีการขนส่งที่มีมาตรฐานการส่งออก ดังนั้นประเทศไทยจึงอยู่ในภาวะที่ต้องเร่งปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงในอนาคต เพื่อรักษาส่วนแบ่งของตลาดและคู่ค้าเดิมเอาไว้ รวมไปถึงเร่งขยายตลาดใหม่เพื่อรักษาระดับการเป็นผู้นำในด้านการส่งออกกล้วยไม้ (บุชรินทร์ จินเกิดทรัพย์ และณัฐพันธ์ เผ่าพันธุ์, 2558) นอกจากนั้นแล้วผู้ประกอบการกล้วยไม้จำเป็นต้องหากลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ



ของผู้ประกอบการกล้วยไม้ให้สามารถแข่งขันกับผู้ส่งออกรายอื่น (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2563)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเพื่อหากลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้สามารถพัฒนาการผลิตเพื่อการส่งออกให้มีคุณภาพและมีมูลค่าการส่งเพิ่มสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการ ปัญหา และอุปสรรคในการประกอบธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษามี 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตกล้วยไม้ที่ดำเนินการมานานกว่า 10 ปี ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้ที่ดำเนินการมาไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1,352 ราย (สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตผลทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร, 2561) โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 ราย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตกล้วยไม้ 2) แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สอบถามผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตกล้วยไม้โดยลักษณะของแบบสอบถามมีดังนี้ แบบตรวจสอบรายการ (Check - List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) จำนวน 370 ชุด



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปเป็นประเด็นเพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับสมบูรณ์ หลังจากนั้นไปสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตกล้วยไม้ จำนวน 5 ราย ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้คือการวิจัยเชิงคุณภาพในเชิงความคิด เจตคติและความรู้ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสกัดเป็นข้อมูลการจัดการด้านต่าง ๆ

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามต่อวัตถุประสงค์และประเด็นวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 นำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด จากนั้นวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยเทคนิคสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้ค่าครอนบันซ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.974 เมื่อจำแนกรายด้าน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านปัจจัยในการพัฒนาผู้ประกอบการ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.915 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านความสามารถอื่น ๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.964, 0.971 และ 0.951 ตามลำดับ

3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก จำนวน 370 ชุด ใช้เวลารวบรวมแบบสอบถามในระยะเวลา 12 เดือน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 350 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มี 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์องค์ประกอบการจัดการด้านต่าง ๆ ของผู้ประกอบการ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ทางสถิติจากแบบสอบถามกลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สถิติเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตกล้วยไม้ที่ดำเนินการมานานกว่า 10 ปี รวมทั้งสิ้น 5 คนเพื่อวิเคราะห์สภาพการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการประกอบธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก



1.1 สภาพการดำเนินธุรกิจกล้วยไม้ในปัจจุบัน

การส่งออกกล้วยไม้ของไทยนั้นส่งไปยังหลากหลายประเทศ มีทั้งประเทศที่มีการซื้อขาย น้อยลง คงที่ และเพิ่มขึ้นทำให้ธุรกิจยังดำเนินต่อไปได้ประเทศคู่ค้าที่สำคัญส่วนใหญ่ยังอยู่แถบเอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น จีน เป็นหลัก รองลงมาเป็น สหรัฐอเมริกาและประเทศทางยุโรป ด้านจุดแข็งของธุรกิจกล้วยไม้ไทยเกิดจาก สายพันธุ์ที่เลือกปลูกและส่งออกเป็นสายพันธุ์ที่สามารถปลูกได้ในสภาพภูมิอากาศประเทศไทย ทำให้ธุรกิจนี้ยังมีจุดแข็งที่สามารถต่อสู้กับประเทศคู่แข่งได้

1.2 ปัญหาในการบริหารธุรกิจ

การขนส่งที่ไม่มีประสิทธิภาพจะทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของกล้วยไม้ ซึ่งต้องคำนึงถึงความสะดวกใหม่ ไม่ซ้ำ และราคาค่าขนส่งที่ต้องสามารถสู้กับคู่แข่งได้เช่นกัน การเจรจาต่อรองกับคู่ค้าหรือผู้บริโภคที่มีความหลากหลายในแต่ละวัฒนธรรม การแข็งตัวของค่าเงินบาทและขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในสายงาน ในบางองค์กร

1.3 วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สร้างบรรทัดฐานที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทสายพันธุ์ของกล้วยไม้เพื่อรักษาคุณภาพเพื่อรองรับการขนส่งที่อาจจะไม่มีคุณภาพในบางครั้งและเพื่อให้ถึงมือผู้บริโภคได้อย่างดี มีประสิทธิภาพพัฒนาในเรื่องของการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมและภาษาของประเทศคู่ค้า และมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง จัดการบริหารต้นทุนให้เหมาะสมในทุกด้าน ทั้งในด้าน การขนส่ง แรงงาน การจัดการ และวัตถุดิบ และทำการหาสิ่งที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้บุคลากรรักในงานที่และอยู่กันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 รูปแบบการจัดการธุรกิจควรมีสมรรถนะด้านใด

ควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในธุรกิจที่ทำในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับกล้วยไม้ และธุรกิจส่งออกสามารถจัดการและแก้ไขปัญหา ทั้งในด้านบุคลากร เทคโนโลยี การตลาด การเงิน และการนำเสนอที่ดี เข้าใจวัฒนธรรมและภาษาของลูกค้า ความซื่อสัตย์และความอดทนต่อปัญหาในการประกอบธุรกิจ

1.5 รูปแบบการจัดการธุรกิจควรมีคุณลักษณะอย่างไรสำหรับผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการต้องเข้าใจในประเภทธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก รวมถึงการบริหารคน ตลาดที่รองรับ การจัดการที่เป็นกระบวนการ ขั้นตอน แบบแผน เพื่อให้ดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง และยาวนาน และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงให้ดีขึ้น พร้อมหาแนวทางใหม่ ๆ และหลากหลายในการแก้ไขปัญหา

1.6 ผู้ประกอบการมีกลยุทธ์การแข่งขันและการสร้างความแตกต่างจากผู้ประกอบการรายอื่นอย่างไร



สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า การคงคุณภาพสินค้า รวมถึง การหานวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ไม่ใช่เฉพาะทางด้านธุรกิจเท่านั้น แต่รวมถึงการเอาใจใส่หลังการขายพัฒนาตนเอง มีการปรับปรุงให้เกิดสิ่งที่ดี ๆ อยู่เสมอ

1.7 ผู้ประกอบการมีกลยุทธ์อย่างไร ที่เป็นปัจจัยทำให้ธุรกิจสามารถบรรลุสู่ความสำเร็จได้

จัดการทุกอย่างให้อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่สามารถควบคุมได้แสวงหาความรู้รอบด้าน และเพิ่มช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยมีผลการศึกษาคำประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ประสบการณ์และอายุการประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้	3.80	0.84	มาก
2. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารธุรกิจ	4.10	0.83	มาก
3. ความขยันอดทนในการทำงานของคนภายในองค์กร	4.27	0.71	มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ	4.02	0.86	มาก
5. กระบวนการวางแผนในการดำเนินธุรกิจส่งออก	4.15	0.73	มาก
6. การบริหารคุณภาพ ประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพโดยรวมขององค์กร (TQM) ที่เน้นการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร	4.03	0.91	มาก
7. การบริหารด้านการเงินที่เหมาะสม	4.24	0.77	มากที่สุด
8. การจัดการด้านนวัตกรรมในองค์กร	3.95	0.84	มาก
9. การจัดการด้านบุคลากรในองค์กร	3.97	0.79	มาก
10. การจัดการด้านการตลาด	4.05	0.74	มาก
11. การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการ	3.95	0.84	มาก
12. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับธุรกิจเดียวกัน	4.10	0.77	มาก
13. การมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	4.30	0.75	มากที่สุด
14. การสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก	3.91	0.96	มาก
15. การคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ไม้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.93	0.81	มาก
16. การจัดการความรู้ในองค์กร	4.00	0.84	มาก
17. การจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการส่งออก	3.89	0.89	มาก
18. การสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางการเงิน	4.05	0.77	มาก
19. การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ไม้ใหม่ ๆ	3.93	0.87	มาก
20. การจัดการด้านต้นทุนการผลิตผลิตภัณฑ์ไม้	4.06	0.83	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.80 ถึง 4.30 โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ การมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.30$) ความขยันอดทนในการทำงานของคนภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.27$) การบริหารด้านการเงินที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$) กระบวนการวางแผนในการดำเนินธุรกิจส่งออก ($\bar{X} = 4.15$) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารธุรกิจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับธุรกิจเดียวกัน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้ จำแนกรายด้าน

รายการประเมิน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านความรู้	3.89	0.68	มาก
2. ด้านทักษะ	4.04	0.61	มาก
3. ความสามารถด้านอื่น ๆ	4.10	0.59	มาก
รวม	4.01	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญขององค์ประกอบในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ 1) ความสามารถด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.10$) 2) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.04$) และ 3) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.89$)

3. การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออกกับองค์ประกอบในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก กับ องค์ประกอบหลัก ด้านความรู้

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	totalB
A1	1	.502**	.433**	.109*	.337**	.201**	.504**	.451**	.331**	.308**	.415**	.423**	.408**	.324**	.100	.467**	.416**	.330**	.397**	.415**	.566**
A2		1	.461**	.342**	.637**	.353**	.507**	.578**	.457**	.517**	.433**	.369**	.472**	.379**	.408**	.608**	.516**	.455**	.655**	.635**	.409**
A3			1	.401**	.549**	.377**	.513**	.535**	.725**	.543**	.489**	.366**	.549**	.509**	.376**	.546**	.599**	.441**	.479**	.525**	.432**
A4				1	.474**	.777**	.444**	.452**	.483**	.472**	.526**	.409**	.617**	.519**	.359**	.559**	.459**	.568**	.331**	.455**	.358**
A5					1	.405**	.561**	.545**	.483**	.638**	.669**	.508**	.745**	.628**	.393**	.655**	.644**	.478**	.527**	.605**	.473**
A6						1	.459**	.623**	.525**	.595**	.688**	.603**	.612**	.605**	.307**	.688**	.436**	.601**	.408**	.659**	.451**
A7							1	.606**	.582**	.640**	.648**	.512**	.741**	.601**	.348**	.703**	.657**	.535**	.473**	.528**	.467**
A8								1	.647**	.780**	.709**	.625**	.543**	.712**	.478**	.677**	.736**	.617**	.610**	.763**	.630**
A9									1	.600**	.490**	.254**	.603**	.660**	.505**	.680**	.744**	.419**	.653**	.572**	.511**
A10										1	.778**	.656**	.562**	.781**	.543**	.767**	.767**	.656**	.510**	.771**	.572**
A11											1	.748**	.663**	.746**	.326**	.749**	.635**	.700**	.472**	.724**	.541**
A12												1	.469**	.688**	.414**	.623**	.566**	.747**	.496**	.661**	.462**
A13													1	.625**	.325**	.759**	.574**	.498**	.494**	.575**	.496**
A14														1	.511**	.717**	.813**	.678**	.565**	.698**	.615**
A15															1	.551**	.648**	.410**	.722**	.584**	.418**
A16																1	.773**	.698**	.685**	.717**	.658**
A17																	1	.667**	.766**	.686**	.657**
A18																		1	.564**	.621**	.600**
A19																			1	.752**	.600**
A20																				1	.639**
totalB																					1

**P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออกกับองค์ประกอบหลักด้านความรู้ ที่มีค่าความสัมพันธ์ 5 อันดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปร A16; การจัดการความรู้ในองค์กร ($r_{xy} = .658$) ตัวแปร A17; การจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการส่งออก ($r_{xy} = .657$) ตัวแปร A20; การจัดการด้านต้นทุนการผลิตกล้วยไม้ ($r_{xy} = .639$) ตัวแปร A8; การจัดการด้านนวัตกรรมในองค์กร ($r_{xy} = .630$) และตัวแปร A14; การสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก ($r_{xy} = .615$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์เพื่อการส่งออก กับ องค์ประกอบหลัก ด้านทักษะ

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	totalC
A1	1	.502**	.433**	.109*	.337**	.201**	.504**	.451**	.331**	.308**	.415**	.423**	.408**	.324**	.100	.467**	.416**	.330**	.397**	.415**	.444**
A2		1	.461**	.342**	.637**	.353**	.507**	.578**	.457**	.517**	.433**	.369**	.472**	.379**	.408**	.608**	.516**	.455**	.655**	.635**	.412**
A3			1	.401**	.549**	.377**	.513**	.535**	.725**	.543**	.489**	.366**	.549**	.509**	.376**	.546**	.599**	.441**	.479**	.525**	.354**
A4				1	.474**	.777**	.444**	.452**	.483**	.472**	.526**	.409**	.617**	.519**	.359**	.559**	.459**	.568**	.331**	.455**	.374**
A5					1	.405**	.561**	.545**	.483**	.638**	.669**	.508**	.745**	.628**	.393**	.655**	.644**	.478**	.527**	.605**	.452**
A6						1	.459**	.623**	.525**	.595**	.688**	.603**	.612**	.605**	.307**	.688**	.436**	.601**	.408**	.659**	.456**
A7							1	.606**	.582**	.640**	.648**	.512**	.741**	.601**	.348**	.703**	.657**	.535**	.473**	.528**	.405**
A8								1	.647**	.780**	.709**	.625**	.543**	.712**	.478**	.677**	.736**	.617**	.610**	.763**	.599**
A9									1	.600**	.490**	.254**	.603**	.660**	.505**	.680**	.744**	.419**	.653**	.572**	.544**
A10										1	.778**	.656**	.562**	.781**	.543**	.767**	.767**	.656**	.510**	.771**	.579**
A11											1	.748**	.663**	.746**	.326**	.749**	.635**	.700**	.472**	.724**	.547**
A12												1	.469**	.688**	.414**	.623**	.566**	.747**	.496**	.661**	.448**
A13													1	.625**	.325**	.759**	.574**	.498**	.494**	.575**	.492**
A14														1	.511**	.717**	.813**	.678**	.565**	.698**	.656**
A15															1	.551**	.648**	.410**	.722**	.584**	.442**
A16																1	.773**	.698**	.685**	.717**	.655**
A17																	1	.667**	.766**	.686**	.666**
A18																		1	.564**	.621**	.618**
A19																			1	.752**	.666**
A20																				1	.631**
totalC																					1

**P < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์เพื่อการส่งออกกับองค์ประกอบหลักด้านทักษะที่มีค่าความสัมพันธ์ 5 อันดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปร A17; การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาพันธุ์จักรยานยนต์ใหม่ ๆ ($r_{xy} = .666$) ตัวแปร A19; การจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการส่งออก ($r_{xy} = .666$) ตัวแปร A14; การสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก ($r_{xy} = .656$) ตัวแปร A16; การคิดค้นพันธุ์จักรยานยนต์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($r_{xy} = .655$) และ ตัวแปร A20; การจัดการด้านต้นทุนการผลิตจักรยานยนต์ ($r_{xy} = .631$) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก กับ องค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถอื่น ๆ

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	totalD
A1	1	.502**	.433**	.109*	.337**	.201**	.504**	.451**	.331**	.308**	.415**	.423**	.408**	.324**	.100	.467**	.416**	.330**	.397**	.415**	.438**
A2		1	.461**	.342**	.637**	.353**	.507**	.578**	.457**	.517**	.433**	.369**	.472**	.379**	.408**	.608**	.516**	.455**	.655**	.635**	.415**
A3			1	.401**	.549**	.377**	.513**	.535**	.725**	.543**	.489**	.366**	.549**	.509**	.376**	.546**	.599**	.441**	.479**	.525**	.366**
A4				1	.474**	.777**	.444**	.452**	.483**	.472**	.526**	.409**	.617**	.519**	.359**	.559**	.459**	.568**	.331**	.455**	.427**
A5					1	.405**	.561**	.545**	.483**	.638**	.669**	.508**	.745**	.628**	.393**	.655**	.644**	.478**	.527**	.605**	.562**
A6						1	.459**	.623**	.525**	.595**	.688**	.603**	.612**	.605**	.307**	.688**	.436**	.601**	.408**	.659**	.461**
A7							1	.606**	.582**	.640**	.648**	.512**	.741**	.601**	.348**	.703**	.657**	.535**	.473**	.528**	.488**
A8								1	.647**	.780**	.709**	.625**	.543**	.712**	.478**	.677**	.736**	.617**	.610**	.763**	.588**
A9									1	.600**	.490**	.254**	.603**	.660**	.505**	.680**	.744**	.419**	.653**	.572**	.529**
A10										1	.778**	.656**	.562**	.781**	.543**	.767**	.767**	.656**	.510**	.771**	.592**
A11											1	.748**	.663**	.746**	.326**	.749**	.635**	.700**	.472**	.724**	.632**
A12												1	.469**	.688**	.414**	.623**	.566**	.747**	.496**	.661**	.463**
A13													1	.625**	.325**	.759**	.574**	.498**	.494**	.575**	.566**
A14														1	.511**	.717**	.813**	.678**	.565**	.698**	.698**
A15															1	.551**	.648**	.410**	.722**	.584**	.475**
A16																1	.773**	.698**	.685**	.717**	.691**
A17																	1	.667**	.766**	.686**	.671**
A18																		1	.564**	.621**	.596**
A19																			1	.752**	.611**
A20																				1	.623**
totalD																					1

**P < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออกกับองค์ประกอบหลักด้านความสามารถอื่น ๆ ที่มีค่าความสัมพันธ์ 5 อันดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปร A14; การสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก ($r_{xy} = .698$) ตัวแปร A16; การจัดการความรู้ในองค์กร ($r_{xy} = .691$) A17; การจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการส่งออก ($r_{xy} = .671$) ตัวแปร A11; การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการ ($r_{xy} = .632$) และ ตัวแปร A20; การจัดการด้านต้นทุนการผลิตผลิตภัณฑ์ไม้ ($r_{xy} = .623$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก องค์ประกอบหลักด้านความรู้

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error(b)	β	t	Sig
1	การจัดการความรู้ในองค์กร (X_{16})	.083	.049	.104	1.693	.001



ขั้น ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error(b)	β	t	Sig
2	ประสบการณ์และอายุการประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจกล้วยไม้ (X_1)	.238	.032	.297	7.447	.000
3	การสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก (X_{14})	.118	.040	.168	2.943	.003
4	การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาพันธุ์กล้วยไม้ใหม่ ๆ (X_{19})	.124	.038	.160	3.257	.001
5	การสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางการเงิน (X_{18})	.136	.045	.156	3.010	.003
6	การจัดการด้านนวัตกรรมในองค์กร (X_8)	.091	.044	.113	2.056	.041

* $P < .05$, $a = .799$, $R = .775$, $R^2 = .600$, $SE_{est} = .431$, $Adjust R^2 = .593$

จากตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก องค์ประกอบหลักด้านความรู้ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ในองค์กร 2) ประสบการณ์และอายุการประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจกล้วยไม้ 3) การสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก 4) การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาพันธุ์กล้วยไม้ใหม่ ๆ 5) การสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางการเงิน และ 6) การจัดการด้านนวัตกรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้ง 6 ตัวร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาของผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก ด้านความรู้ ได้ร้อยละ 60.0 ($R^2 = .600$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .431 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = 0.779 + 0.083X_{16} + 0.238X_1 + 0.118X_{14} + 0.124X_{19} + 0.136X_{18} + 0.091X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{y1} = 0.104Z_{16} + 0.297Z_1 + 0.168Z_{14} + 0.160Z_{19} + 0.156Z_{18} + 0.113Z_8$$

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก องค์ประกอบหลักด้านทักษะ

ขั้น ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error(b)	β	t	Sig
1	การจัดการด้านการตลาด (X_{10})	.335	.048	.408	7.019	.000
2	การบริหารคุณภาพ ประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพโดยรวมขององค์กร (TQM) ที่เน้นการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร (X_6)	.108	.035	.162	3.052	.002



ขั้น ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error(b)	β	t	Sig
3	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารธุรกิจ (X ₂)	.104	.036	.143	2.865	.004

* P < .05, a = 1.820, R = .608, R² = .370, SE_{est} = .483, Adjust R² = .364

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก องค์ประกอบหลักด้านทักษะประกอบด้วย ปัจจัยย่อยดังนี้ คือ 1) การจัดการด้านการตลาด 2) การบริหารคุณภาพ ประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพโดยรวมขององค์กร (TQM) ที่เน้นการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร 3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้ง 3 ตัวร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก ด้านทักษะ ได้ร้อยละ 37.0 (R² = .370) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .483 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = 1.820 + 0.335X_{10} + 0.108X_6 + 0.104X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{y1} = 0.408Z_{10} + 0.162Z_6 + 0.143Z_2$$

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก องค์ประกอบหลักด้านความสามารถอื่น ๆ

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error(b)	β	t	Sig
1	การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการ X ₁₁	.278	.036	.392	7.681	.000
2	การคิดค้นผลิตภัณฑ์ไม้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ X ₁₅	.170	.032	.233	5.315	.000
3	การมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม X ₁₃	.123	.044	.155	2.790	.006
4	การจัดการด้านบุคลากรในองค์กร X ₉	.095	.039	.126	2.437	.015

* P < .05, a = 1.428, R = .716, R² = .513, SE_{est} = .418, Adjust R² = .507

จากตารางที่ 7 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ไม้เพื่อการส่งออก องค์ประกอบหลักด้านความสามารถอื่น ๆ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยดังนี้ คือ 1) การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการ



2) การคิดค้นพันธุ์กล้วยไม้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ 3) การมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม 4) การจัดการด้านบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวรวมกัน พยากรณ์ปัจจัยส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้ ด้านความสามารถอื่น ๆ ได้ร้อยละ 51.3 ($R^2 = .513$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .418 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

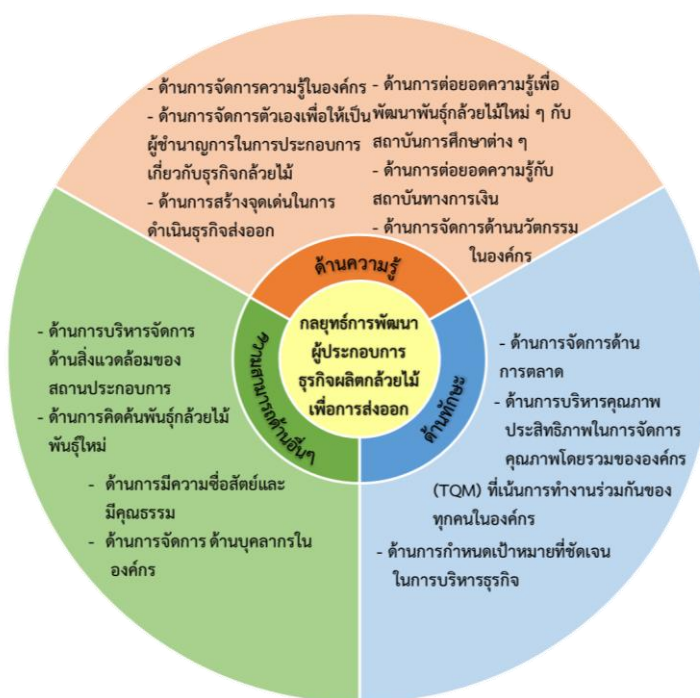
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = 1.428 + 0.278X_{11} + 0.170X_{15} + 0.123X_{13} + 0.095X_9$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{y1} = 0.392Z_{11} + 0.233Z_{15} + 0.155Z_{13} + 0.126Z_9$$

จากผลการวิเคราะห์ตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออกทั้งหมด นำมาสู่กลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออกได้ตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก สามารถนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตกล้วยไม้เพื่อการส่งออก จากองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 13 องค์ประกอบย่อย มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านที่ 1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 1) ด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งผู้ประกอบการควรจะต้องจัดการตั้งแต่ระดับผู้บริหารลงไปถึงระดับพนักงาน โดยที่ในทุก ๆ ตำแหน่งควรมีความรู้ในงานโดยส่วนรวมในทุก ๆ ตำแหน่งขององค์กร และมีความรู้ในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี เป็นไปตามแนวคิดของ เดชา เดชะวัฒนไพศาล กล่าวว่า ในการทำงานหนึ่ง ๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร จึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่า คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร (เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2543)
 - 2) ด้านการจัดการตัวเองเพื่อให้เป็นผู้ชำนาญในการประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจกล้วยไม้ ซึ่งในปัจจุบันต้องยอมรับว่าในทุก ๆ องค์กรจะมีพนักงานที่เข้ามาใหม่ และพนักงานที่เปลี่ยนจำนวนตลอดเวลา มากกว่าในอดีต ทำให้ประสบการณ์และอายุในการทำงานน้อยลงไปด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะเนื้องานที่ออกมาดี มักจะเกิดจากการทำงานของผู้มีประสบการณ์และอายุในการทำงาน องค์กรต้องใส่ใจในเรื่องของการให้ความรู้และฝึกฝนทุกคนในองค์กร ให้มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรืองดเว้นการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและมีความผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิตา พันธุ์มณี และอัมรินทร์ ศิริแก้ว กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตลาดและการจัดจำหน่าย และปัจจัยส่งเสริมทางด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยอันดับต้น ๆ ที่ควรคำนึงถึงในการพัฒนาศักยภาพของเกษตรกร (ชนิตา พันธุ์มณี และอัมรินทร์ ศิริแก้ว, 2558)
 - 3) ด้านการสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก เนื่องจากประเทศไทย เป็นประเทศที่ปลูกกล้วยไม้ได้คุณภาพดี ทำให้คู่แข่งในประเทศเยอะตามไปด้วย รวมถึงคู่แข่งประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ต้องสร้างจุดเด่นเพื่อให้แตกต่างจากคู่แข่ง
 - 4) ด้านการต่อยอดความรู้เพื่อพัฒนาพันธุ์กล้วยไม้ใหม่ ๆ กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งต้องยอมรับว่าบุคลากรในสถานศึกษาในไทยที่เชี่ยวชาญด้านกล้วยไม้มีอยู่พอสมควร การที่ผู้ประกอบการร่วมมือกับสถานศึกษาที่มีบุคลากรซึ่งเชี่ยวชาญด้านกล้วยไม้นั้นจะสามารถพัฒนาพันธุ์กล้วยไม้ใหม่ ๆ และรักษาคุณภาพของกล้วยไม้ที่มีอยู่ได้ดียิ่งขึ้น
 - 5) ด้านการต่อยอดความรู้กับสถาบันทางการเงิน โดยการที่ผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาบันการเงินหรือมีความรู้ที่ดีในด้านการเงิน จะทำให้องค์กรควบคุมสถานภาพและความคล่องตัวทางการเงินในองค์กรให้สามารถดำเนินต่อไปได้ ซึ่งสำคัญมากในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และ
 - 6) ด้านการจัดการด้านนวัตกรรมในองค์กร ในด้านของ



นวัตกรรมต่าง ๆ ในโลกทุกวันนี้ต้องยอมรับว่ารวดเร็วไปมาก การที่องค์กรรู้จักนำมาปรับใช้ และลงทุนกับนวัตกรรมที่ดี จะทำให้ช่วยทุ่นแรงและการทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง ใน หลาย ๆ ขั้นตอนของระบบการทำงานในองค์กร

2. องค์กรประกอบหลักด้านที่ 2 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1) ด้านการจัดการด้านการตลาด ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ องค์กรจำเป็นต้องมีทักษะในการวางแผนการด้านการตลาด การกำหนดราคา การจัดจำหน่าย ตลอดจนการดำเนินกิจการทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการ และบริการให้แก่ผู้ซื้อหรือผู้บริโภคพอใจทั้งในเรื่องราคาและบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพัชร วงศ์อินทร์อยู่ และศานติ ดิฐสถาพรเจริญ ที่กล่าวว่าปัจจัยภายในกิจการด้านการตลาด ต้องทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูง จึงจะสามารถแข่งขันได้ ต้องมีช่องทางการจัดจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองกลุ่มลูกค้าได้ (กนกพัชร วงศ์อินทร์อยู่ และศานติ ดิฐสถาพรเจริญ, 2563) 2) ด้านการบริหารคุณภาพ ประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพโดยรวมขององค์กร (TQM) ที่เน้นการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร มีผลอย่างมาก องค์กรควรมีกิจกรรมในการละลายพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้พนักงานทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามัคคีกัน จะนำไปสู่งานที่ดีเพราะในองค์กรให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Gibson et al. ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร (Gibson Jame L. et al, 1982) 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารธุรกิจ การกำหนดเป้าหมายหลักและเป้าหมายย่อยให้ชัดเจน จะทำให้องค์กรมีทิศทางในการบริหารและดำเนินการได้แม่นยำขึ้น ยิ่งเป้าหมายมีความละเอียดแค่ไหน ยิ่งทำให้องค์กรสามารถบริหารธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยิ่งองค์กรกำหนดเป้าหมายได้ดีแค่ไหน ยิ่งทำให้มีความเชื่อมั่นมากขึ้นเท่านั้น เพราะจะช่วยในการวางแผนการทำงานของทุก ๆ ฝ่ายในองค์กรด้วย

3. องค์กรประกอบหลักด้านที่ 3 ด้านความสามารถอื่น ๆ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการ ซึ่งการที่องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดีมีสถานประกอบการที่ได้มาตรฐานจะส่งผลไปถึงบรรยากาศที่ดีในการทำงานของคนทุกคนในองค์กรมีประสิทธิภาพ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีต่อลูกค้าและซัพพลายเออร์ที่เข้ามาติดต่อ 2) ด้านการคิดค้นนวัตกรรมล้ำสมัยไม่แพ้ใคร ซึ่งการที่ผู้ประกอบการมีทักษะด้านนี้จะช่วยให้มีความแตกต่างของสินค้ามากกว่าคู่แข่งเพราะมีนวัตกรรมล้ำสมัยที่แตกต่างจากที่อื่น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นควรจะให้ความร่วมมือหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาบันการศึกษา ที่มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรง เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ดี และเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม 3) ด้านการมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม เป็นไปตามคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะคือคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ (McClelland, D.C., 1975)



และ 4) ด้านการจัดการด้านบุคลากรในองค์กร ผู้ประกอบการต้องมีกลยุทธ์ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กร เช่น กลยุทธ์พัฒนาบุคลากร เพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มีกระบวนการทัศน์แบบใหม่ คอยสนองตอบความต้องการของพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานเหล่านั้นได้ปรับปรุงและมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เกิดปัญหาให้น้อยที่สุด และสร้างผลงานที่ดีให้เกิดกับองค์กรและหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามมิติต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก ได้มีการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประกอบการ และจากแบบสอบถามการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการส่งออกกล้วยไม้ของไทยนั้นมีการส่งออกไปยังหลากหลายประเทศ การขนส่งที่ไม่มีประสิทธิภาพจะทำให้ส่งผลต่อคุณภาพของกล้วยไม้ วิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นต้องสร้างบรรทัดฐานที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทสายพันธุ์ของกล้วยไม้เพื่อรักษาคุณภาพผู้ประกอบการควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในธุรกิจที่ทำในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับกล้วยไม้และธุรกิจส่งออก กลยุทธ์ในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดการความรู้ในองค์กร 2) ด้านการจัดการตัวเองเพื่อให้เป็นผู้ชำนาญในการประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจกล้วยไม้ 3) ด้านการสร้างจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจส่งออก 4) ด้านการต่อยอดความรู้เพื่อพัฒนาพันธุ์กล้วยไม้ใหม่ ๆ กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ 5) ด้านการต่อยอดความรู้กับสถาบันทางการเงิน และ 6) ด้านการจัดการด้านนวัตกรรมในองค์กร องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดการด้านการตลาด 2) ด้านการบริหารคุณภาพ ประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพโดยรวมขององค์กร (TQM) และระดับองค์กร 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารธุรกิจ และ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสามารถอื่น ๆ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการ 2) ด้านการคิดค้นพันธุ์กล้วยไม้พันธุ์ใหม่ 3) ด้านการมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และ 4) ด้านการจัดการด้านบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ จากการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการ จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายตัวที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก โดยเฉพาะการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของผู้ประกอบการ ดังนั้นผู้ประกอบการต้องให้



ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการตนเอง รวมถึงการนำกลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจกล้วยไม้ไปปรับใช้นั้น ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของบุคคล เพื่อให้สามารถนำรูปแบบกลยุทธ์ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากพื้นฐานของแต่ละคนแตกต่างกันในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถในการด้านต่าง ๆ และการบริหารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกล้วยไม้เพื่อการส่งออก

เอกสารอ้างอิง

- กนกพัชร วงศ์อินทร์อยู่ และศานติ ดิฐสถาพรเจริญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การส่งออกกล้วยไม้ไทยไปจำหน่ายในประเทศญี่ปุ่น. เรียกใช้เมื่อ 28 กรกฎาคม 2563 จาก <http://dept.npru.ac.th/msc/data/files/research5508.pdf>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). แผนการปฏิบัติงานด้านกล้วยไม้ พ.ศ. 2563-2565. เรียกใช้เมื่อ 30 กรกฎาคม 2563 จาก <http://www.agriman.doae.go.th>
- ชนิตา พันธุ์ณี และอัมรินทร์ ศิริแก้ว. (2558). แนวทางการพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟ อาราบิก้าอินทรีย์ในภาพเหนือของประเทศไทย: การประยุกต์ใช้แนวคิดห่วงโซ่คุณค่า. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). Competency-Based Human Resources Management . กรุงเทพมหานคร: HR Magazine.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: วี.อินเตอร์พรีนท์.
- บุษรินทร์ จินเกิดทรัพย์ และณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจส่งออกกล้วยไม้ไทย. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 5(1), 1-7.
- พัชราภรณ์ สี่โหมดสุข. (2558). ธุรกิจส่งออกกล้วยไม้ตัดดอกของผู้ส่งออกในจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และนนทบุรี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, 3(3), 185-192.
- สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร. (2561). การใช้ภูมิสารสนเทศเพื่อการสำรวจเส้นทางกล้วยไม้. เรียกใช้เมื่อ 15 ธันวาคม 2561 จาก http://www.orchid.kapi.ku.ac.th/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2560). ข้อมูลการผลิตสินค้าเกษตร กล้วยไม้. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2562 จาก <http://www.oae.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมการค้าสินค้าการเกษตรและอุตสาหกรรม. (2561). กล้วยไม้ไทย. เรียกใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2563 จาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/216217/216217.pdf



- Gibson Jame L. et al. (1982). Organization : Behavior Structure, Process. (6th ed.). Texas: Business Publication.
- heysf@88. (2560). กล้วยไม้. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2562 จาก <http://heysf.org/กล้วยไม้>
- McClelland, D.C. (1975). A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle. Boston: Mcber.

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน*

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR SUSTAINABLE GROWTH IN INDUSTRIAL BUSINESS

ธัชพร ถวิลผล

Thanatchaporn Thawilpol

ทวิศักดิ์ รูปสิงห์

Thaweesak Roopsing

ศักรະธีร์ วรวัณณะปริญญา

Sakrapee Worawattanaparinya

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

E-mail: thanatchaporn.t@fba.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดำเนินการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยเชิงคุณภาพมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และเชิงปริมาณสำรวจข้อมูลจากผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พบว่าโดยภาพรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนขององค์กร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านการเรียนรู้และการเติบโต และด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน 2) ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้พัฒนาขึ้น ผ่านตามเกณฑ์การประเมินมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า 2.1) ด้านการสนับสนุนขององค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้และการเติบโต และด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 2.2) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้และการเติบโต และด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อ

* Received 15 November 2020; Revised 19 January 2021; Accepted 19 January 2021



องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 2.3) ด้านการเรียนรู้และการเติบโต
ส่งอิทธิพลทางตรงต่อด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ: แบบจำลองสมการโครงสร้าง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การเติบโตอย่างยั่งยืน,
ธุรกิจอุตสาหกรรม

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) investigate important levels of human- resource development for sustainable growth in industrial business, and 2) develop a structural equation model of human resource development for sustainable growth in the industrial business. This study employed both quantitative and qualitative research methods. The qualitative data was derived from a structured interview with 9 human resource development specialists, and the quantitative data was collected using a questionnaire survey with 500 samples of business owners or executives in the industrial business. The data was analyzed in frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation model. The results revealed that the important level of the guidelines for human resource development for sustainable growth in industrial business was at high in overall. When considering in each dimension, including Organizational support, Internal process, Learning and growth, and Organizational engagement, the important level was at high in every dimension. The analysis of the structural equation model had value over the minimum criteria and consistent with the empirical data. It can conclude that 1) organizational support directly influence on learning and growth, and internal process at statistically significant levels of 0.001, 2) internal process directly influence on learning and growth and organizational engagement at statistically significant levels of 0.001, and 3) learning and growth directly influence on organizational engagement at statistically significant levels of 0.05.

Keywords: Structural Equation Modeling, Human Resource Development, Sustainable Growth, Industrial Business

บทนำ

รัฐบาลไทยได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยตั้งเป้าหมายนำพาประเทศเข้าสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่มุ่งปรับเปลี่ยน



โครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและดิจิทัลแห่งอนาคต (Value - Based Economy) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้าน และสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคมนวัตกรรมอุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559 - 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะรอบด้านสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ภาคอุตสาหกรรมจะก้าวสู่อุตสาหกรรม 4.0 ได้นั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนอยู่ 3 องค์ประกอบคือ 1) การเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือบุคลากร (Human Resources) ของภาคอุตสาหกรรมโดยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเพิ่มผลิตภาพด้วยการพัฒนาปัจจัยแวดล้อม (Enabling Factor) หรือ 3) ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factor) ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การธุรกิจอุตสาหกรรมจะต้องพัฒนาแรงงานให้สามารถยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของอุตสาหกรรมในอนาคต ทุกคนและองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา หรือที่เรียกว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยเริ่มตั้งแต่องค์การให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานในทุก ๆ ด้าน ให้เพียงพอและเหมาะสม ควบคู่ไปกับการมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบประหยัดเวลา ง่ายต่อการประสานงาน ทวนสอบการทำงานได้ (Karam, E. P., et al, 2017) และพร้อมที่จะส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญ เป็นการสร้างเส้นทางอาชีพให้กับบุคลากรสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างต่อเนื่อง (Saks, A. M., & Gruman, J. A, 2018) ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในชีวิต ความปลอดภัยในการทำงาน ใส่ใจในสุขภาพบุคลากร ทำให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การ ทีมเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์การเปรียบเสมือนตนเป็นเจ้าของ (Kwon, K., & Park, J, 2019)นำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เกิดความคุ้มค่ากับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ และยังยืนต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรใน พ.ศ. 2562 มีจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม



จำนวน 6.20 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถเพียง 0.52 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 8.4% และมีผู้ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถถึง 5.68 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 91.6% (กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) และเมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในช่วงปี 2560 - 2562 พบว่า ร้อยละของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมีแนวโน้มลดลงเช่นกัน โดยในปี 2560 มีแรงงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถร้อยละ 9 ในขณะที่ปี 2561 ลดลงเหลือร้อยละ 8.5 และปี 2562 ยังลดลงต่อเนื่องเหลือร้อยละ 8.4 และที่น่าสนใจไปกว่านั้นคือปัจจุบันแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับปฏิบัติการและมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ อุดมศึกษา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562)

ดังนั้นการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญในการแข่งขัน และเป็นการหาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 โดยเน้นทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา และเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก ซึ่งมีประโยชน์ต่อทั้งภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันและสอดคล้องกับภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งทิศทางการอุตสาหกรรม 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และประเทศไทย 4.0 ภายใต้กรอบ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญสำหรับเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหารของธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มนักวิชาการ

1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 5,122 ราย (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์ของงานวิจัยประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือ



แบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับดีมากไว้จำนวน 500 ตัวอย่าง เป็นการสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหารของธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มนักวิชาการ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.2 การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกการสนทนา

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 แบบสัมภาษณ์ ลักษณะแบบมีโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรม ได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการให้ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ได้

3.2 แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item - Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และผลการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.986 เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้กับแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ส่วนแบบปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2) สถิติเชิงพหุ (Multivariate Statistic) ใช้วิเคราะห์และพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ซึ่งแบบจำลองต้องผ่านการปรับแต่งค่าองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง (Latent Variable Adjustment) ในทุกตัวของงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ โดยทำการประเมิน



ความสอดคล้องของแบบจำลองจนแต่ละองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ทุกตัว โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง AMOS

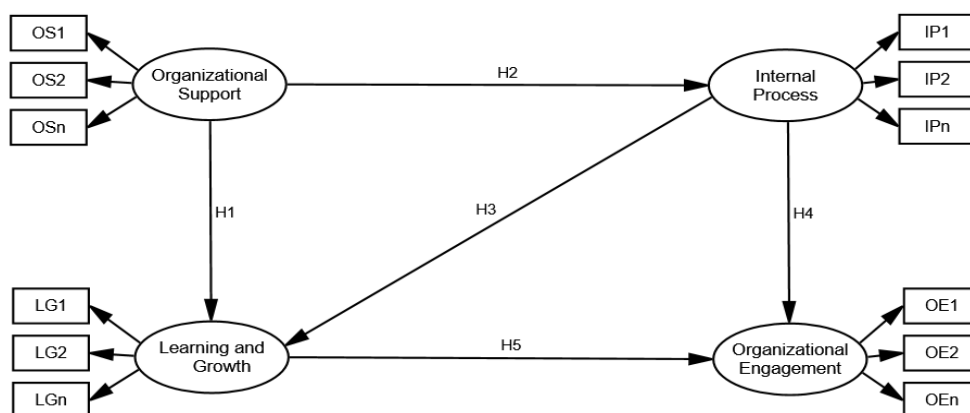
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญเพื่อเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกตามโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดไว้ บันทึกเสียง สรุปรประเด็นสำคัญ

5.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ติดต่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง หากไม่สะดวกให้เข้าพบจะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามและรับกลับทางไปรษณีย์และทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบเจาะจงรายบุคคล

5.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อบันทึกสนทนากลุ่มบันทึกเสียงระหว่างการสนทนากลุ่มเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

6. สมมติฐานของการวิจัย



ภาพที่ 1 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) องค์ประกอบด้านการสนับสนุนขององค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต

สมมติฐานที่ 2 (H2) องค์ประกอบด้านการสนับสนุนขององค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ

สมมติฐานที่ 3 (H3) องค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต

สมมติฐานที่ 4 (H4) องค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ



สมมติฐานที่ 5 (H5) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1. สถานภาพโดยทั่วไปขององค์การธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า เป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารของธุรกิจอุตสาหกรรมหนัก และอุตสาหกรรมเบา จำนวนเท่ากัน (คิดเป็นร้อยละ 50) โดยอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.20) มูลค่าจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท (คิดเป็นร้อยละ 47.80) ระยะเวลาที่เปิดดำเนินธุรกิจ 10 - 20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 39.60) เป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการทำอลูมิเนียม เหล็กกล้า เหล็กเส้น เหล็กแผ่น สายไฟฟ้า และเครื่องจักรกล (คิดเป็นร้อยละ 19.20) ลักษณะของการลงทุนในองค์การเป็นหุ้นส่วน/ผู้ถือหุ้น คนไทยทั้งหมด (คิดเป็นร้อยละ 54.40) ลักษณะการจัดตั้งองค์การเป็นบริษัท (คิดเป็นร้อยละ 57.20)

2. ระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้

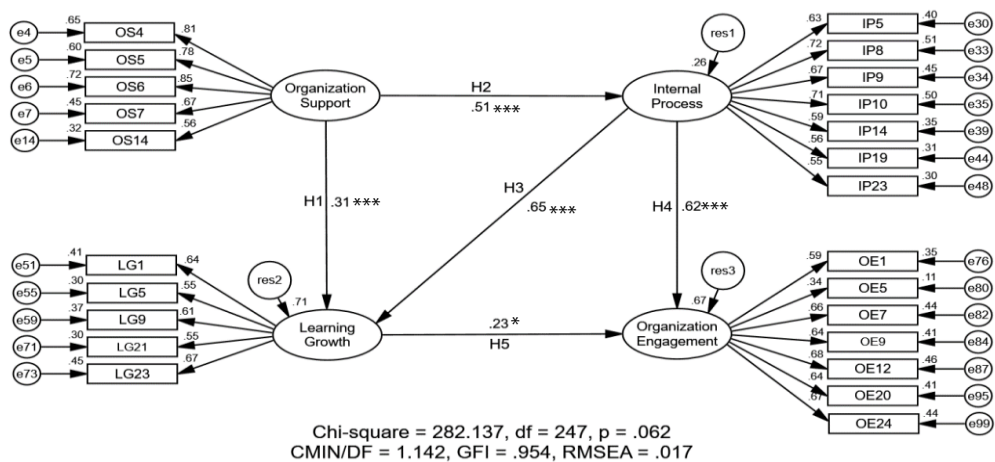
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม และรายด้าน

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ภาพรวม	4.09	0.45	มาก
1. ด้านการสนับสนุนขององค์การ	4.06	0.52	มาก
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ	4.05	0.52	มาก
3. ด้านการเรียนรู้และการเติบโต	4.09	0.49	มาก
4. ด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	4.14	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม ให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14



3. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ

จากภาพที่ 2 แสดงรายละเอียดของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ภายหลังการปรับปรุงตัวแบบตามแนวของ Arbuckle พบว่า ผ่านตามเกณฑ์การประเมินมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์ เท่ากับ 0.062 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 1.142 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เท่ากับ 0.954 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.017 ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบด้านการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support) พบว่า มีค่าความแปรปรวน 0.60 โดยส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning and Growth) ที่ค่าน้ำหนัก (Standard Regression Weights) 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.71 ค่าความแปรปรวน 0.08 และส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร (Internal Process) ที่ค่าน้ำหนัก (Standard Regression Weights) 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.26 ค่าความแปรปรวน 0.22

องค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร (Internal Process) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning and Growth) ที่



ค่าน้ำหนัก (Standard Regression Weights) 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.71 ค่าความแปรปรวน 0.08 และส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Engagement) ที่ค่าน้ำหนัก (Standard Regression Weights) 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.67 ค่าความแปรปรวน 0.07

องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning and Growth) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Engagement) ที่ค่าน้ำหนัก (Standard Regression Weights) 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.67 ค่าความแปรปรวน 0.07

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ปรากฏผลดังนี้

H1: ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการสนับสนุนขององค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.31 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

H2: ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการสนับสนุนขององค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.51 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

H3: ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.65 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

H4: ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.62 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

H5: ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.23 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้



4. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน เพื่อรับรองตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ผลการสนทนากลุ่ม ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์รับรองตัวแบบสมการโครงสร้างของงานวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น นอกจากการสนับสนุนขององค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรรักในงานที่ทำ ผูกพันกับองค์การ นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนแล้ว การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรก็เป็นการส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วย

อภิปรายผล

1. ระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยในปัจจุบันจะต้องสร้างคุณค่าที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นอันดับแรกควบคู่ไปกับการสนับสนุนลงทุนในทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี เป็นการเปลี่ยนถ่ายคนไทยไปสู่การพัฒนา ศักยภาพของคนไทยในศตวรรษที่ 21 โดยแรงงานจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเป็นสากล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว มีความสามารถในการคิดค้น นวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยไปสู่การเป็น ประเทศไทย 4.0 เป็นตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงการจัดระบบเศรษฐกิจของประเทศอันเป็นการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน นั่นเอง ซึ่งการเปลี่ยนถ่ายเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นสำคัญ (ชุตีระ ระบอบ และคณะ, 2560) ทุกองค์การต้อง พัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขัน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อตอบสนองการทำงาน และความต้องการของลูกค้า การนำความคิดสร้างสรรค์มาสร้างความแตกต่างอันหลากหลายเพื่อเชื่อมโยงกับการเพิ่มผลิตภาพโดยการลดต้นทุน และได้ผลิต ภาพเพิ่มขึ้น โดยเป็นการยกระดับความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตลาด อุตสาหกรรมยุคใหม่ (Mornata, C., & Cassar, I, 2018); (ศักดิ์ อรุณรัศมีเรือง และคณะ, 2562)

2. ระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจ อุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร/



ผู้ประกอบการของธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งจะส่งเสริมและสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนการสร้างความรู้ความผูกพันอื่น ๆ เพื่อรักษามูลค่าของบุคลากรให้ยังคงอยู่ และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยใจรักและผูกพันเปรียบเสมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรทุกคนล้วนมีความสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามองค์การตั้งไว้ การดูแลรักษามูลค่าของบุคลากร การทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Okoye, P.V.C., & Ezejirofor R. A, 2013); (Kura, K. M., et al, 2019); (Kwon, K., & Park, J, 2019) สอดคล้องกับ ชัยยุทธ เสริมศรี พบว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์การผ่านความผูกพันของพนักงาน ก็ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ชัยยุทธ เสริมศรี, 2558) ขณะที่ Mishra et al. พบว่ารูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจนตรงไปตรงมามีผลต่อการรับรู้และความไว้วางใจของพนักงานต่อองค์การนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Mishra, K., et al, 2014)

3. แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต มีค่าน้ำหนักเส้นอิทธิพลสูงสุด (Standardized Regression Weight) ที่ 0.65 แสดงให้เห็นข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าการที่องค์การมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ยืดหยุ่น สนับสนุนการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดการรักในงานที่ทำ หมั่นแสวงหาความรู้และวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานของตนออกมาดีที่สุดในที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร ตรงกับแนวความคิดของ Matthew et al. ที่มองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องคู่ควบกับการลงทุน มีระบบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในปัจจุบันและยืดหยุ่นต่อเนื่องในอนาคต ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Matthew W. Hurtienne, et al, 2017) ซึ่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมุ่งพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ธาดา เคี่ยมทองคำ, 2561); (Ayop, H., 2018) โดยมีทรัพยากรเป็นพื้นฐานในการสนับสนุน สามารถวางแผนและออกแบบโปรแกรมหรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมและรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ (Rana, S., et al., 2016)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแบ่งเป็นอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมเบา โดยอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน มูลค่าจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท ระยะเวลาที่เปิดดำเนินธุรกิจ 10 - 20 ปี เป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับออลูมิเนียม



เหล็กกล้า เหล็กเส้น เหล็กแผ่น สายไฟฟ้า และเครื่องจักรกล จัดตั้งในรูปแบบของบริษัท มีผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นคนไทย และเมื่อวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ มีระดับความสำคัญสูงที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการเติบโต ที่มีค่าน้ำหนักเส้นอิทธิพลสูงสุด ข้อเสนอแนะองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้จัดทำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อการขับเคลื่อนในภาวะการณ์ต่าง ๆ ของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ประสบปัญหาการล้มล้างทางธุรกิจที่เกิดจากเทคโนโลยี (Business Disruption) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีใช้อยู่ส่งผลกับลูกค้า และบุคลากรในองค์การอย่างมาก และยังประสบปัญหาขาดแคลนช่างเทคนิครุ่นใหม่จำนวนมากที่มีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งด้านเมคคาทรอนิกส์ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีวัสดุ เป็นต้น อีกทั้งยังขาดวินัย (Soft Skill) ที่เอื้อต่อการทำงานอีกด้วย องค์การควรเร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ส่วนหน่วยงานภาครัฐ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายหรือแนวทางเพื่อวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) รวมไปถึงสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำหลักสูตรวิชาชีพให้สอดคล้องและรองรับกับความต้องการทางด้านสมรรถนะแรงงานของภาคอุตสาหกรรม และสถานบันการศึกษาควรมีความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งระหว่างสถานบันการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมในการผลิต และพัฒนาหรือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). แผนแม่บทการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559-2564. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2560 จาก http://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/Industrial%20Master%20Plan/productivity59_64_master_plan.pdf
- กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2562. เรียกใช้เมื่อ 5 มีนาคม 2562 จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Need_to_improve_capacity_of_population/2562/สรุปผลที่สำคัญ_2562.pdf



- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2562). รายงานประจำปี 2561. เรียกใช้เมื่อ 11 กันยายน 2561 จาก <https://www.ieat.go.th/assets/uploads/cms/file/20191002170754905190686.pdf>
- ชัยกร เสริมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตีระ ระบอบ และคณะ. (2560). การพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ยุค 4.0. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(2), 249-267.
- ธนิต โสรัตน์. (2559). อุตสาหกรรม 4.0 การปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2560 จาก <http://tanitsorat.com/v2/showcontent.php?id=1071>
- ธาดา เคี่ยมทองคำ. (2561). แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอวกาศ. ใน รายงานการวิจัย. กองทัพอากาศ.
- ศักดิ์ อรุณรัตน์เรือง และคณะ. (2562). นวัตกรรมและการยกระดับผลผลิตภาพอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศไทย. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 11(2), 232-246.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พศ. 2560-2564). เรียกใช้เมื่อ 5 มีนาคม 2560 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์. เรียกใช้เมื่อ 27 สิงหาคม 2563 จาก https://planning.tu.ac.th/uploads/planning/pdf/Leaning/03_04062561.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2562. เรียกใช้เมื่อ 5 มีนาคม 2562 จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Need_to_improve_capacity_of_population/2562/Fullreport62.pdf
- Ayop, H. (2018). The Application of Strategy Map in the Balanced Scorecard Implementation: A Case of a Public Organization. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(8), 725-737.
- Karam, E. P., et al. (2017). Authentic Leadership and High-Performance Human Resource Practices: Implications for Work Engagement. Research in Personnel and Human Resources Management, 35(2017), 103-153.



- Kura, K.M., et al. (2019). Linking Human Resource Development Practices to Counterproductive Work Behaviour: Does Employee Engagement Matter. *Journal of African Business*, 20(4), 472-488.
- Kwon, K. & Park, J. (2019). The life cycle of employee engagement theory in HRD research. *Advances in Developing Human Resources*, 21(3), 352-370.
- Matthew W.H., et al. (2017). Theoretical Foundations of Human Resource Development: Conceptual Visual Expansion. Retrieved March 23, 2019, from <https://www.academia.edu/32800705/>
- Mishra, K. et al. (2014). Driving employee engagement: The expanded role of internal communications. *Journal of Business Communication*, 51(2), 183-202.
- Mornata, C. & Cassar, I. (2018). The role of insiders and organizational support in the learning process of newcomers during organizational socialization. *Journal of Workplace Learning*, 30(7), 562-575.
- Okoye, P.V.C. & Ezejiofor R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250-268.
- Rana, S. et al. (2016). Promoting self-directed learning in a learning organization: tools and practices. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 470-489.
- Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement. *Career Development International*, 23(1), 12-32.

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการ
ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

MANAGEMENT STRATEGIES TO ENHANCE ENTREPRENEURSHIP OF
THE NORTHEASTERN INDUSTRIAL AND COMMUNITY COLLEGE
STUDENTS UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION
COMMISSION

ณัฐศักดิ์ สำราญรื่น

Natthasak Samranruen

ประยุทธ ชูสอน

Prayuth Chusorn

วานิช ประเสริฐพร

Vanit Prasertporn

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University, Thailand

E-mail: samranruen231@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามสุ่มแบบอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 2) ครูหัวหน้าแผนกสาขาวิชา รวมทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี PNI_{Modified} และเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มสุ่มแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ 1) นักวิชาการ 2) ครู 3) ผู้บริหาร และ 4) ผู้ประกอบการธุรกิจ จำนวน 8 คน ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีระยะเวลาการทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยนำมาวิเคราะห์ PNI_{Modified} และ SWOT Analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มี 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 1.2) ด้านการพัฒนาครู 1.3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ 1.4) ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ และ 1.5) ด้านความ

* Received 15 November 2020; Revised 19 January 2021; Accepted 19 January 2021



ร่วมมือกับสถานประกอบการ และ 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการ มี 9 กลยุทธ์ คือ 2.1) การใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะมีศักยภาพเชิงพาณิชย์ 2.2) เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองรอบด้าน 2.3) มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาสแสดงความสามารถ 2.4) ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในธุรกิจสตาร์ทอัพ 2.5) พัฒนาระบบการบ่มเพาะผู้ประกอบการผ่านโครงการ SME. 2.6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผ่านการอบรมธุรกิจผู้ประกอบการ 2.7) ให้มีความรู้ความสามารถได้มาตรฐานในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา 2.8) ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และ 2.9) ปฏิรูปหลักสูตรวิชาชีพครูอาชีวศึกษา

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารจัดการ, ผู้ประกอบการ, นักศึกษา, วิทยาลัยการอาชีพ

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) studying the current and desirable conditions and management to strengthen the entrepreneurship of students. Northeast Group Career College. And 2) develop management strategies to strengthen students' entrepreneurship. Northeast Group Career College. This research is a mixed method of research quantitative, simple random queries are used. The sample groups are: 1) The school administrator/deputy director of the school, and 2) the teacher who performs the duties of the head of the department. total of 226 persons. Using statistics on frequency, percentage, mean, standard deviation. And analyze the priorities of the necessary needs PNI_{Modified}. And Qualitative use of interviews and focus group with a Purposive selection. key Information such as 1) academic 2) teacher 3) administrator and 4) business entrepreneur total of 8 persons. All of them are bachelor's degree or higher and have a working more than 5 years. By analyzing PNI_{Modified} and SWOT Analysis. The research was found that: 1) The present and desirable conditions There are 5 aspects: 1.1) curriculum development 1.2) teacher development 1.3) entrepreneurial incubator management 1.4) entrepreneurial characteristics and 1.5) cooperation with the establishment. and 2) developing management strategies. There are 9 strategies: 2.1) use innovation, develop skills, have commercial potential 2.2) strengthen creativity, have broad vision, look all around 2.3) see change as an opportunity to show talent 2.4) entrepreneurs the new generation in start-ups 2.5) Develop entrepreneurial incubation process through the SME project 2.6) Encourage and support teachers through entrepreneurial business training. 2.7) To have standardized knowledge in vocational teachers professional



competency development 2.8) to educational institutions Provide bilateral education and 2.9) reform the curriculum of vocational teachers.

Keywords: Strategy, Management, Entrepreneur, Student, College of Careers

บทนำ

การศึกษากลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสังคม สร้างคน และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มีหลักการสำคัญคือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาค้นหาช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม และยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เห็นได้ว่า ในโลกธุรกิจจึงมีการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมกว้างขวางอย่างไร้พรมแดน ทั้งความผันผวน ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการแข่งขันที่ทวีความรุนแรง องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องเตรียมสมรรถนะเสริมความแข็งแกร่งให้พร้อมแบบวันต่อวัน ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises - SME) มีอาจหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับความท้าทายรอบด้านในเวลาเดียวกันได้ จากเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้นจึงเกิดธุรกิจใหม่ที่เรียกว่า ธุรกิจสตาร์ทอัพ (Start - up) ซึ่งเป็นแนวคิดการสร้างธุรกิจท้าทายรูปแบบใหม่จากผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่ต้องการความอยู่รอดจากการเริ่มต้นธุรกิจ



ด้วยเงินทุนไม่มากนักแต่สร้างผลกำไรจากลูกค้านรุ่นใหม่ (New Generation) ได้มหาศาลส่งผลต่อแนวโน้มการเกิดนักธุรกิจรุ่นใหม่ที่มาจากคนช่วงอายุ 20 - 30 ปีขึ้นไป (Cumming, T. G., & Worley, C. G., 2005) การเป็นเจ้าของ มีอิสระในการทำงาน และสามารถหารายได้ด้วยฝีมือตัวเอง และสามารถอยู่รอดได้จนประสบความสำเร็จนั้น จึงจำเป็นที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ความเข้าใจในการทำธุรกิจเป็นอย่างดี โดยการสร้างกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดภายใต้การแข่งขัน และการสร้างการเจริญเติบโตให้แก่ธุรกิจ เช่น ความแตกต่างทางด้านทรัพยากร การพัฒนาเทคโนโลยี ความต้องการซื้อ และเงินทุน (Evans, D.S., 1987); (Kaikkonen, V., 2006) การเจริญเติบโตของธุรกิจจะส่งผลทางบวกกับความมั่นคงของธุรกิจ และการพัฒนาภูมิภาค จึงทำให้ผู้ประกอบการจำนวนมากมีความตั้งใจที่จะทำให้ธุรกิจเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว (Davidsson P., 1989) ความสำคัญของคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation: EO) เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตของธุรกิจ (Ferreira, J., & Azevedo, S., 2007) รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริการ และคุณภาพการบริการที่ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ

อาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการฝึกทักษะอาชีพในระยะสั้นหรือระยะยาวที่ไม่ได้รับวุฒิการศึกษา โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนในด้านวิชาชีพสำหรับการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ หลักการสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา คือ ต้องฝึกผู้เรียนให้มีประสบการณ์จนสามารถทำงานได้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชน สังคมและสถานประกอบการ ภายใต้ปรัชญาของการจัดการอาชีวศึกษาที่ว่า จะต้องจัดให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความก้าวหน้า มีอาชีพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป (สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2555) โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องตามมาตรา 20 ที่กำหนดไว้ว่า การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวินิจฉัยให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ



ในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, 2551)

จากสภาพการณ์ปัจจุบันทำให้ส่งผลกระทบที่เสียหายต่อวิทยาลัยการอาชีวศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาระบบอาชีวศึกษามีการถูกปล่อยปละละเลยจนมีคุณภาพต่ำและมีปัญหาภาพลักษณ์ก่อให้เกิดปัญหาสำคัญต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือ นักเรียนอาชีวศึกษาจำนวนมากขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดีเพราะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพต่ำ ทำให้เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่จบปริญญาตรีแล้ว ผู้จบอาชีวศึกษาจะมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อยกว่า ซึ่งส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเลื่อนขั้นทางสังคมของครอบครัวรายได้น้อยซึ่งส่งลูกเรียนอาชีวศึกษา ปัญหาด้านภาคธุรกิจประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะ ส่งผลให้จำเป็นต้องจ้างแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการเข้ามาฝึกในสถานประกอบการเอง ซึ่งทำให้ธุรกิจมีต้นทุนดำเนินการสูงกว่าที่ควรจะเป็น และความสามารถในการแข่งขันตกต่ำลง ด้านระบบการศึกษามีต้นทุนสูงขึ้นและผลตอบแทนจากระบบการศึกษาลดลง เนื่องจากนักเรียนต้องเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยเพราะอาชีวศึกษาไม่สามารถรับประกันการได้งานที่ดีได้ สิ่งที่เราเฝ้ามอง ว่าเป็น “ค่านิยม” แท้ที่จริงแล้วจึงอาจเป็น “ความจำเป็น” ซึ่งได้ส่งผลทำให้เกิดปัญหาตามมา 2 ประการคือ 1) ระบบการศึกษาโดยรวมมีต้นทุนสูงขึ้นเพราะต้นทุนต่อหน่วยของมหาวิทยาลัยสูงกว่าของอาชีวศึกษา และ 2) การลงทุนในการศึกษาให้ผลตอบแทนที่ลดลงในภาพรวม เนื่องจากการศึกษาในมหาวิทยาลัยมักจะเน้นความรู้เชิงวิชาการ ซึ่งจะมีประโยชน์น้อย หากบัณฑิตที่จบมาไม่ได้ประกอบวิชาชีพขั้นสูงที่ต้องใช้ความรู้ที่เรียนมา (ณัฐสิริ รักษาเกียรติวงศ์, 2561)

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาถึงการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพแก่ประเทศชาติ โดยให้มีรูปแบบของสถานศึกษาที่ประหยัด มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบ (หลักสูตรปวช. ปวส. ปวท. ฯลฯ) และหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันทุกประเภทวิชา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามสุ่มแบบอย่างง่าย และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ คัดเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านขอบเขต

1.1 ด้านประชากร (Population) คือ บุคลากรมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2562 มีจำนวน 510 คน (วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

1.1.1 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายโดยจับฉลาก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 88 คน และ 2) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนกสาขาวิชา จำนวน 138 คน จำนวนทั้งหมด 226 คน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970)

1.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ จำนวน 5 คน 2) ครู จำนวน 1 คน 3) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 4) ผู้ประกอบการธุรกิจ จำนวน 1 คน จำนวนทั้งหมด 8 คน ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีระยะเวลาการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

1.2 ด้านเนื้อหา ได้แก่ จากเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ ข้อมูลที่มาจากงานวิทยานิพนธ์โดยตรงเกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์ และการบริหารจัดการอาชีวศึกษา และเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ ข้อมูลที่มาจากอินเทอร์เน็ต สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือบทความตามเว็บไซต์

1.3 ด้านสถานที่ คือ วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและ



ครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2556) ของแบบสอบถามทั้งหมด และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert R., 1967) และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกคัดเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากคุณสมบัติผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษาระบบทวิภาคี โดยเป็นข้อคำถามสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และ 2) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อยืนยันข้อมูล และนำบทสนทนาที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้วิธี Content Analysis จัดระบบเพื่อยืนยัน (Confirm) ผลที่ได้จากเชิงปริมาณ

3. ด้านการเก็บข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เชิงปริมาณวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมประยุกต์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติของข้อมูลที่ศึกษาคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เพื่อได้ผลภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา และเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์ $PNI_{Modified}$ SWOT Analysis และสรุปเป็นภาพรวม



ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงาน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.14 รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และครู จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 61.06 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ จบปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.88 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 93. คน คิดเป็นร้อยละ 41.15 และปริญญาเอก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.97 ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ 4) ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ และ 5) ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง ความเป็นผู้ประกอบการของ นักศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น			การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ภายใน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	PNI Modified	ลำดับ	จัด กลุ่ม	
1. การพัฒนาหลักสูตร	4.10	.58	4.86	.52	.185	5	ต่ำ	จุดแข็ง
2. การพัฒนาครู	3.75	.78	4.89	.60	.304	3	สูง	จุดอ่อน
3. การบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะ ผู้ประกอบการ	3.65	.64	4.93	.34	.350	2	สูง	จุดอ่อน
4. คุณลักษณะของผู้ประกอบการ	3.62	.75	4.90	.59	.353	1	สูง	จุดอ่อน
5. ความร่วมมือกับสถาน ประกอบการ	3.96	.76	4.95	.45	.250	4	ต่ำ	จุดแข็ง
รวม	3.77	.70	4.91	.50	.302		สูง	จุดอ่อน

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .58) รองลงมาได้แก่ ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .76) และ ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .78) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .75)



ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = .45) รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = .34) และ ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .59) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = .52)

ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 9 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมนำความคิดสร้างสรรค์เน้นพัฒนาทักษะมีศักยภาพเชิงพาณิชย์ กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สร้างฝันให้ยิ่งใหญ่ วิสัยทัศน์กว้างไกล มองให้รอบด้าน กลยุทธ์ที่ 3 มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาสแสดงความสามารถสร้างธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในธุรกิจสตาร์ทอัพ กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบ่มเพาะผู้ประกอบการต้องผ่านงานดำเนินธุรกิจในโครงการ SME. ของอาชีวศึกษา กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรม ศึกษาดูงานธุรกิจผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างทักษะบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถได้มาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และกลยุทธ์ที่ 9 ปฏิรูปหลักสูตรวิชาชีพความเป็นผู้ประกอบการแบบการศึกษาระบบทวิภาคี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา

กลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วิสัยทัศน์ (VISION)									
“การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการให้ได้มาตรฐานคุณภาพอาชีวศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน”	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
พันธกิจ (MISSION)									
1. การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพอาชีวศึกษาแห่งชาติ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
2. ส่งเสริมผู้เรียนอาชีวศึกษามีทักษะอาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์สามารถประกอบธุรกิจเชิงพาณิชย์ตามศักยภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด



กลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. พัฒนาคู่มือความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	5.00	0.00	มากที่สุด	4.91	0.29	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
เป้าหมาย (GOAL)									
1. บริหารจัดการอาชีวศึกษาความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
2. ผู้เรียนอาชีวศึกษามีทักษะอาชีพ ความคิดสร้างสรรค์สามารถประกอบธุรกิจเชิงพาณิชย์ตามศักยภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
3. ครูได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
4. บริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
ประเด็นกลยุทธ์									
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมนำความคิดสร้างสรรค์เน้นพัฒนาทักษะมีศักยภาพเชิงพาณิชย์	4.94	0.15	มากที่สุด	4.96	0.15	มากที่สุด	4.94	0.25	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ยิ่งใหญ่ วิสัยทัศน์กว้างไกล มองให้รอบด้าน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.96	0.15	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 3 มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาสแสดงความสามารถสร้างธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง	4.98	0.15	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในธุรกิจสตาร์ทอัพ	4.98	0.15	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบ่มเพาะผู้ประกอบการต้องผ่านงานดำเนินธุรกิจในโครงการ SME ของอาชีวศึกษา	4.98	0.15	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรม ศึกษาดูงานธุรกิจผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างทักษะบุคลากรให้มีรู้ความสามารถได้มาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา	4.98	0.15	มากที่สุด	4.91	0.29	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	4.98	0.15	มากที่สุด	4.90	0.29	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 9 ปฏิรูปหลักสูตรวิชาชีพความเป็นผู้ประกอบการแบบการศึกษาระบบทวิภาคี	4.98	0.15	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.99	0.14	มากที่สุด	4.95	0.20	มากที่สุด	4.96	0.16	มากที่สุด

จากการการประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$,



S.D. = 0.14) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.95, S.D. = 0.20) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.16) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า “การสร้างการยอมรับของระบบอาชีวศึกษาของชาติให้เกิดขึ้นกับประชาชนและภาคีทุกฝ่าย รวมถึงการสร้างมาตรฐานระบบการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเป็นสากล สถานศึกษาควรเปิดโอกาสและความเสมอภาคให้กับประชาชนได้ใช้บริการระบบการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง สถาบันการศึกษาควรมีเครือข่ายการสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม และสถานประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน อย่างเป็นระบบเพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานสมรรถนะกำลังคนของอาชีวศึกษาของชาติให้ทัดเทียมกัน” (นักวิชาการ คนที่ 5, 2563)

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาได้แก่ ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ และ ด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ และ ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการบริหารจัดการอาชีวศึกษาทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสอดคล้องกันตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนให้ สถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่อง การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัด และการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งใน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน สามารถจัดการศึกษา ในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ (ลือชัย แก้วสุข, 2554) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา



อาชีวศึกษา ด้านการนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ มีความจำเป็นพัฒนาเป็นลำดับแรกคือการสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการ ความร่วมมือรับนักศึกษาฝึกงาน การบริหารงบประมาณและการจัดเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการผลิตกำลังคน มีความจำเป็นพัฒนาการประเมินผล และการเผยแพร่ผลการประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านการวางแผนการผลิตกำลังคน มีความจำเป็นพัฒนาการนำผลการประเมินไปปรับปรุง ผลการสำรวจการผลิตและการทำงาน หลังสำเร็จการศึกษาพบว่า สถานศึกษาผลิตกำลังคนได้ปริมาณใกล้เคียงกับแผน ผู้สำเร็จการศึกษา มีการศึกษาต่อ มากกว่าทำงานกับสถานประกอบการ มีการทำงานกับสถานประกอบการมากกว่าทำงานส่วนตัว และทำงานกับสถานประกอบการนอกเขตบริการมากกว่าในเขตบริการ สถานศึกษา และสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการพบว่า มีความต้องการทักษะด้านเทคนิคการทำงาน เฉพาะสาขามากที่สุด เช่นการปฏิบัติงานได้ทันทีที่รับเข้าทำงาน การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยี การมีระบบคิดที่สามารถแก้ปัญหาในงานได้ ส่วนทักษะด้านสติปัญญาและทักษะด้านพฤติกรรม ก็มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการมากขึ้น

จากการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นกลยุทธ์ 9 กลยุทธ์ 62 มาตรการ 67 ตัวชี้วัด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมนำความคิดสร้างสรรค์เน้นพัฒนาทักษะมีศักยภาพเชิงพาณิชย์ ประกอบด้วย 4 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สร้างฝันให้ยิ่งใหญ่ วิสัยทัศน์กว้างไกล มองให้รอบด้าน ประกอบด้วย 9 มาตรการ 9 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาสแสดงความสามารถสร้างธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง ประกอบด้วย 1 มาตรการ 1 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในธุรกิจสตาร์ทอัพ ประกอบด้วย 9 มาตรการ 10 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบ่มเพาะผู้ประกอบการต้องผ่านงานดำเนินธุรกิจโครงการ SME. ของอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 9 มาตรการ 10 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรม ศึกษาดูงานธุรกิจผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 9 มาตรการ 10 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างทักษะบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถได้มาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 7 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 6 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 9 ปฏิรูปหลักสูตรวิชาชีพความเป็นผู้ประกอบการแบบการศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 8 มาตรการ 9 ตัวชี้วัด และการประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความ



เหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้จริงจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้จริง ตามแนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวนชัย อรุณโรจน์และเกรียงชัย ปิงประวัติ ที่กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาของ สปป.ลาว สอดรับกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้ ครอบคลุมได้ครบทุกด้าน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ในแต่ละกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 มาตรการ คือ กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการยอมรับระบบ อาชีวศึกษาของชาติให้เกิดขึ้นกับประชาชนและภาคีทุกฝ่าย กลยุทธ์ที่ 2 สร้างมาตรฐานระบบอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นสากล กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาคให้กับประชาชนได้ใช้บริการของอาชีวศึกษาได้อย่างทั่วถึง กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมถึงผู้ใช้แรงงานอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนานาชาติและ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ทวนชัย อรุณโรจน์ และเกรียงชัย ปิงประวัติ, 2557)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 1.2) ด้านการพัฒนาครู 1.3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ 1.4) ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ และ 1.5) ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ เห็นได้ว่า ในการผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และความต้องการพัฒนาอาชีพของประชาชนได้อย่างทันสมัย มีมาตรฐานคุณภาพเป็นสากลทัดเทียมกัน และด้านการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 9 กลยุทธ์ คือ 2.1) ใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะมีศักยภาพเชิงพาณิชย์ 2.2) เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองรอบด้าน 2.3) มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาสแสดงความสามารถ 2.4) ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในธุรกิจสตาร์ทอัพ 2.5) พัฒนาระบบการบ่มเพาะผู้ประกอบการผ่านโครงการ SME. 2.6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผ่านการอบรม



2.7) ให้มีความรู้ความสามารถได้มาตรฐานในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา
 2.8) ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และ 2.9) ปฏิรูปหลักสูตรวิชาชีพ ดังนั้น
 การสร้างกลยุทธ์เป็นการสร้างแผนพัฒนามีมาตรฐานที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อน
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม สร้างความรู้ความเข้าใจและ สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร
 ของสถานศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีเครือข่ายทวิภาคีความร่วมมือกับสถานศึกษา
 กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานภาครัฐ ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ ควรมี
 การศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัย การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บริหารระดับสูงของ
 ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันผลที่ได้จาก
 การวิจัยเชิงปริมาณ และสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และเพื่อให้ได้ผล
 การศึกษาที่ชัดเจนมากขึ้น และควรศึกษาแบบจำลองคุณภาพการบริการหลังการขายกับธุรกิจ
 อื่น ๆ ที่มีลักษณะผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน เช่น ธุรกิจการบริการ ธุรกิจค้าปลีกทั้งในประเทศไทย
 หรือต่างประเทศ ที่มีบริบททางสังคม วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย และเศรษฐกิจ แตกต่าง
 กันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (2561). การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร:
 สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- ทวนชัย อรุณโรจน์ และเกรียงชัย ปิงประวดี. (2557). ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับ
 อาชีวศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้สอดคล้องกับประชาคม
 เศรษฐกิจอาเซียน. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4(2). 16-23.
- นักวิชาการ คนที่ 5. (2563). กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการ
 ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (ณัฐศักดิ์ สำราญรัตน์ และคณะ, ผู้สัมภาษณ์)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยา
 การพิมพ์.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา หน้า 1 เล่มที่ 125
 ตอนที่ 43 ก (5 มีนาคม 2551).
- ลือชัย แก้วสุข. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนอง
 ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษา. (2562). สถิติข้อมูลนักเรียนนักศึกษา ปี 2562. เรียกใช้เมื่อ 19 มกราคม



- 2563 จาก <http://techno.vec.go.th/th-th/บริการข้อมูล/ข้อมูลสถิติด้านการศึกษา/สถิติข้อมูลนักเรียนนักศึกษาปี2562.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2555). คู่มือการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: แผนกวิชาการพิมพ์วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins Publishers.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change* (8th ed.). Ohio: Thomson South-Western.
- Davidsson, P. (1989). Entrepreneurship And After? A Study of Growth Willingness in Small Firms. *Journal of Business Venturing*, 4(3), 211-226.
- Evans, D.S. (1987). Tests of Alternative Theories of Firm Growth. *Journal of Political Economy*, 95(4), 657-674.
- Ferreira, J. & Azevedo, S. (2007). Entrepreneurial Orientation as a main Resource and Capability on Small Firm's Growth. Retrieved March 3, 2020, from <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/5682/>
- Kaikkonen, V. (2006). Exploring The Dilemmas Of Small Business Growth: The Case Of Rural Food-Processing Micro Firms. *Journal of Enterprising Culture*, 14(2), 87-104.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.

รูปแบบการทุจริตคอร์รัปชันและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริต คอร์รัปชันในองค์กรภาครัฐ*

A MODEL OF CORRUPTION AND FACTORS LEADING TO CORRUPTION IN THE PUBLIC SECTOR

กิตติ สัตร์ธน์

Kitti Sattarat

ฤเดช เกิดวิชัย

Luedeck Girdwichai

ดวงสมร โสภณธาดา

Duangsamorn Sophontada

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: peterkit2507@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมของการทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบในองค์กรภาครัฐ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบในองค์กรภาครัฐ และ 3) รูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบในองค์กรภาครัฐ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน และ บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารรวมถึงประชาชนที่ติดต่อเพื่อรับบริการและร้องเรียน จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ยังคงเป็นปัญหาระดับชาติ เพราะมีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการร้องเรียนจากประชาชนและภาคส่วนอื่นมีจำนวนมากขึ้น จึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบในองค์กรภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก คือ ระบบการตรวจสอบภายในมีการแทรกแซงและใช้อำนาจของนักการเมือง การบริหารงานของรัฐ การเป็นแบบอย่างของผู้นำ และกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย และปัจจัยภายใน คือ ความซื่อสัตย์สุจริต โอกาสและแรงจูงใจ พฤติกรรมการลอกเลียนแบบ ค่านิยมส่วนบุคคล และทัศนคติต่อการทุจริตคอร์รัปชัน และ 3) รูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบในองค์กรภาครัฐ จำเป็นต้องประกอบด้วย

* Received 9 September 2020; Revised 17 January 2021; Accepted 19 January 2021



1) การตรวจสอบภาครัฐ 2) ระเบียบวินัย 3) การบังคับใช้กฎหมาย 4) การตระหนักในหน้าที่ 5) มาตรการทางสังคม 6) ตัวแบบสังคม 7) ทศนคติทางสังคม 8) การปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึก และ 9) การสนับสนุนจากสื่อมวลชน

คำสำคัญ: รูปแบบ, การทุจริตคอร์รัปชัน, ปจจัย, องค์การภาครัฐ

Abstract

The objectives of this research article were to 1) the study of the tolerance of evidence checking and rigor in the government guard, 2) the sovereignty that influences the act of chrysalis and the public sector, and 3) the defense model. Furthermore, coaching corruption and misconduct in government organizations. There are eight populace of the range of informants and personnel working the bank, together with 400 people who contacted for carrier and complaints, the use of the Taro Yamane, T. components, and a proportionate random sampling. Data collection used questionnaires and analyzed descriptive data and content material analysis. The lookup findings have been as follows: 1) Corruption and misconduct of authorities officials. Still, a national problem was more significant, including a variety of complaints both of the public official's sectors and related sectors. It was a problem that ought to be solved seriously and urgently. 2) Factors in corruption and misconduct in authority organizations, particularly the internal audit system, intervention, and exercising of politicians' electricity. State administration to be being able to an example of a leader and law enforcement processes and inside elements are honesty. Opportunity and motivation, impersonation behavior and personal values, and attitudes toward corruption and 3) Prevention and suppression of corruption and misconduct in public organizations It is critical to consist of 1) authorities audit 2) self - discipline 3) regulation enforcement 4) practical attention 5) social measures 6) social models 7) social attitudes 8) instilling values and moral sense and 9) Support from the media

Keywords: Model, Corruption, Factors, The Public Sector

บทนำ

ประเทศไทยได้ดำเนินการให้สัตยาบันในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546) ซึ่งเป็นอนุสัญญานับแรกที่ทำให้ความสำคัญต่อความร่วมมือ



ระหว่างประเทศในการติดตามทรัพย์สินที่ได้จากการทุจริตกลับคืน รวมทั้งการให้ความร่วมมือทางกฎหมายเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด โดยเนื้อหาหลักในอนุสัญญาดังกล่าว แบ่งเป็น 4 หมวดหลักได้แก่ การป้องกันการทุจริต การกำหนดความผิดทางอาญาและการบังคับใช้กฎหมาย ความร่วมมือระหว่างประเทศ และการติดตามทรัพย์สินคืน โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเข้าเป็นรัฐภาคีอย่างสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2554 เป็นลำดับที่ 149 แต่ปัจจุบันพบว่าปัญหาการทุจริตของไทยยังคงปรากฏรายงานการทุจริตคอร์รัปชัน การประพัตติมิชอบ การเรียกรับสินบน และการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่โปร่งใสขององค์กรภาครัฐ จะเห็นได้จากรายงานการวิจัยคอร์รัปชันในระบอบราชการไทย: การสำรวจทัศนคติ ประสบการณ์ของหัวหน้าครัวเรือนของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ พบว่า หัวหน้าครัวเรือนที่มีประสบการณ์ถูกเรียกรับสินบน/เงินพิเศษเมื่อไปติดต่อราชการ มีจำนวนร้อยละ 4.8 ส่วนใหญ่ถูกเรียกเป็นเงินไม่เกิน 1,000 บาท แต่บางหน่วยงานที่หัวหน้าครัวเรือนตอบว่าเรียกเป็นเงินก้อนใหญ่ถึงจำนวนแสนบาท ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 10 (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ, 2557) และยังสอดคล้องกับการสำรวจ องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ได้จัดทำดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ประจำปี 2561 เพื่อประเมินสถานการณ์การคอร์รัปชันในภูมิภาคต่าง ๆ ในระดับโลก พบว่า ประเทศไทยตกอยู่ในอันดับที่ 99 ด้วยคะแนนความโปร่งใส 36 คะแนน ตกลงไปจากปี 2560 ที่ไทยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 96 ด้วยคะแนน ความโปร่งใส 37 คะแนน ประเทศไทยมีการคอร์รัปชันเพิ่มขึ้น โดยองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ระบุสาเหตุว่าเกิดจากระบบข้าราชการไทยที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาเรื่องการรับสินบน ประกอบกับองค์กรตรวจสอบทุจริตค่อนข้างอ่อนแอ ถึงขั้นลดการฝากความหวังไว้กับการเมืองและสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) (ไทยรัฐฉบับพิมพ์, 2562)

ปัญหาการคอร์รัปชัน เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และเสียหายทั้งต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมของคนไทยอย่างรุนแรง เพราะทำให้เกิดการเร่งรัดใช้จ่ายทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณะสมบัติ งบประมาณ ฯลฯ ในระยะสั้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้น ทุกองค์กร หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มนักการเมืองระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ข้าราชการไทยทุกองค์กร ทุกหน่วยงาน ทุกท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งกลุ่มคนที่ทำการทุจริตคอร์รัปชันเหล่านี้ ล้วนเป็นคนกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจในการอนุมัติโครงการ และงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มากกว่าไปสร้างผลประโยชน์ระยะยาวของประชาชนส่วนใหญ่ การเร่งรัดทำลายทรัพยากรเพื่อผลิตสินค้าและบริการเพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุดขององค์กรเอกชน ทำให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อม การขาดสมดุลในระบบนิเวศ การขาดสมดุลระหว่างเมืองกับชนบท การกระจายรายได้และทรัพย์สินที่ไม่เป็นธรรม ปัญหา ความยากจน และปัญหาทางสังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น ค่านิยมที่เห็นแก่เงิน เห็นแก่การ บริโภค และเห็นแก่ตัว เป็นต้น ซึ่งมีการพัฒนาการทั้ง



รูปแบบและวิธีการต่าง ๆ โดยการปลูกปั่น ของนักการเมืองและพรรคการเมืองทุกพรรคที่ทุจริตคอร์รัปชันร่วมกับข้าราชการและนักธุรกิจ การเมือง (Srivithaya, S., 2015) ส่งผลต่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทางการเมือง ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพ รายงานทางการเงินโดยรวม (Lasritad, K. et al, 2015) ในขณะเดียวกันด้วยรูปแบบและวิธีการทุจริตคอร์รัปชันในปัจจุบันได้พัฒนาจนยากต่อการตรวจสอบและจับกุม เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายสะสมเป็นปัญหาใหญ่ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ และบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าของสังคมไทยอย่างมาก

จากข้อมูลข้างต้น เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพแวดล้อมบริบททั่วไปของการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐเป็นอย่างไร ปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐเกิดจากสาเหตุใดบ้าง และนำเสนอรูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐเพื่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ผู้ตรวจการแผ่นดิน ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบไปเป็นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐได้ตรงตามบริบทขององค์กร และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อประชาชนในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบขององค์กรภาครัฐอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 96 คน 2) ภาคเอกชน คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคาร จำนวน 252,084 คน และ



3) ประชาชนที่ติดต่อเพื่อรับบริการและร้องเรียนจากองค์กรภาครัฐ จำนวน 11,106 คน รวมจำนวน 263,286 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มที่ 1 มีจำนวนประชากร 96 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ตัวแทนผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐ จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำนวน 2 คน ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) จำนวน 2 คน ผู้บริหารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) จำนวน 2 คน และผู้บริหารสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวน 2 คน

ประชากรกลุ่มที่ 2 และ กลุ่มที่ 3 มีจำนวนประชากร 263,190 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากแนวคิดของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนประชากร 263,190 คน เมื่อแทนค่าสมการจะได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399.39 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน เพื่อสะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่าง เป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนประชากร รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรภาคเอกชนและภาคประชาชน

ภาคเอกชนและภาคประชาชน	จำนวนประชาชน (คน)	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคาร	252,084	383
ประชาชนที่ติดต่อเพื่อรับบริการและร้องเรียนจากองค์กรภาครัฐ	11,106	17
รวม	263,190	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพแวดล้อมบริบททั่วไปของการทุจริตคอร์รัปชันและประเพณีนิยมในองค์กรภาครัฐและรูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประเพณีนิยมในองค์กรภาครัฐ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประเพณีนิยมในองค์กรภาครัฐ แบบสอบถาม (Questionnaire)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยพิจารณาจากข้อคำถามในการสัมภาษณ์ พบว่าข้อคำถามมีความครอบคลุมเนื้อหา



ครบถ้วน มีข้อคำถามถูกต้องเหมาะสมตรงตามโครงสร้าง และมีภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเท่ากับ 0.960 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยภายในมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 ปัจจัยภายนอกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 การป้องกันและปราบปรามจากภาครัฐมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 และการป้องกันและปราบปรามจากภาคสังคมและประชาชนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 8 คน โดยการสัมภาษณ์โดยตรง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารและประชาชนที่ติดต่อเพื่อรับบริการและร้องเรียนจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวน 400 คน โดยการรับคืนด้วยตนเองและรับคืนทางไปรษณีย์ โดยได้รับคืนทั้งสิ้น 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมของการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ

การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐมีมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตซึ่งจะเป็นส่วนใหญ่เป็นปัญหาระดับชาติที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วน โดยพิจารณาจากดัชนีชี้ภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ที่ยังปรากฏตัวเลขในระดับสูง รวมถึงการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางจากประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร



จัดการบ้านเมือง โดยสาเหตุของการการเพิ่มชิ้นการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมชอบแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มได้แก่ 1) เกิดจากพฤติกรรมความโลภ 2) เกิดจากการมีโอกาสหรือช่องทางในระบบการทำงาน 3) เกิดจากการขาดจริยธรรม และ 4) เกิดจากแรงจูงใจและความคุ้มค่าในการเสี่ยง โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลประโยชน์ ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีความคิดเห็นร้อยละ 37.5 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เห็นตรงกันว่า การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมชอบของเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีแนวโน้มลดลง โดยเปรียบเทียบกับสถิติในการจัดซื้อจัดจ้างในรอบปีที่ผ่านมา เนื่องจากการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ทำให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสมากขึ้นและมีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในระดับภูมิภาค ทำให้ประชาชนสามารถติดต่อขอส่งเรื่องร้องเรียนได้สะดวกมากขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมชอบในองค์กรภาครัฐ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมชอบในองค์กรภาครัฐในภาพรวม

สภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ปัจจัยภายใน	4.04	0.59	มาก	2
2. ปัจจัยภายนอก	4.09	0.64	มาก	1
รวม	4.06	.061	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมชอบในองค์กรภาครัฐในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ปัจจัยภายใน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของปัจจัยภายในที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมชอบในองค์กรภาครัฐ

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ความซื่อสัตย์สุจริต	4.29	0.61	มากที่สุด	1
โอกาสและแรงจูงใจ	4.25	0.62	มากที่สุด	2
ค่านิยมส่วนบุคคล	4.04	0.63	มาก	4
ทัศนคติต่อการทุจริตคอร์รัปชัน	3.55	0.53	มาก	5
พฤติกรรมกรรมการลอกเลียนแบบ	4.08	0.58	มาก	3
รวม	4.04	0.59	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมชอบในองค์กรภาครัฐมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยปัจจัยด้านความ



ข้อสัถยสุจริตมีเฉลี่ยมากที่สุดคือระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทุจริตคอร์รัปชัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน และ ประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ

ปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การแทรกแซงและใช้อำนาจของ นักการเมือง	4.15	0.66	มาก	2
กระบวนการบังคับใช้กฎหมาย	3.90	0.63	มาก	5
การเป็นแบบอย่างของผู้นำ	4.05	0.61	มาก	4
การบริหารงานของรัฐ	4.06	0.62	มาก	3
ระบบการตรวจสอบภายใน	4.27	0.67	มากที่สุด	1
รวม	4.09	0.64	มาก	

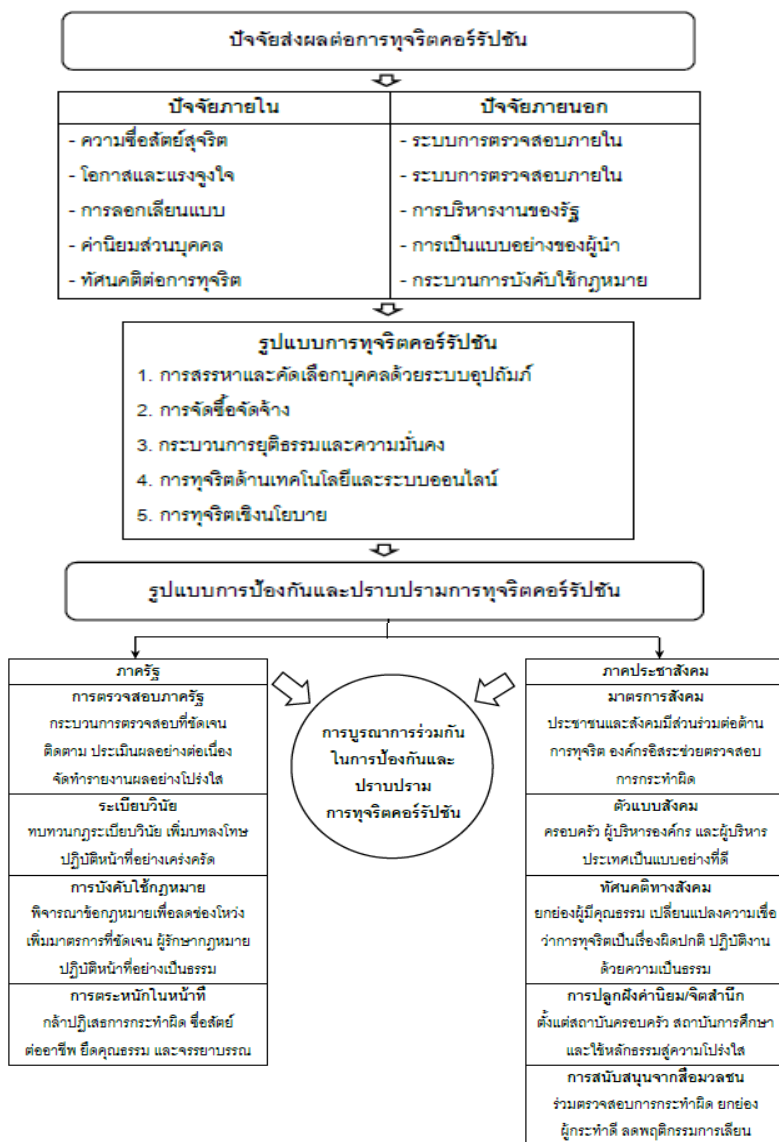
จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) โดยปัจจัยด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) และปัจจัยด้านกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

นอกจากนี้ยังพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน และประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย 1) คน ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องเป็นสำคัญ และมีความพยายามในใช้ช่องโหว่ของกฎหมายเพื่อกระทำการที่เป็นการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กร นอกจากนี้ยังมีข้าราชการระดับสูงบางคนใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่ถูกไม่ควร กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง 2) ระบบบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการยุติธรรมไม่มีมาตรฐาน ระบบธรรมาภิบาลขององค์กรภาครัฐอ่อนแอ และกระบวนการตรวจสอบไม่โปร่งใส ส่วนกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของข้าราชการพลเรือนก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการละเว้น ละเลย และเพิกเฉยต่อการกระทำผิดทั้งนี้เนื่องจากการพิจารณาเข้าข้างประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้องมากกว่าการคำนึงถึงการแก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนที่ประชาชนและสังคมได้รับ และ 3) การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประชาชนผู้รับบริการจากภาครัฐในด้านต่าง ๆ และหน่วยงานที่เป็นองค์กรที่เป็นภาคสังคมและภาคธุรกิจ ได้มีการร่วมมือกันทุจริตคอร์รัปชันและความประพฤติมิชอบร่วมกับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ เนื่องเกรงกลัวต่ออำนาจและการสูญเสียผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคต



3. รูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทั้งการสัมภาษณ์และการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งผลให้ผู้เขียนได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในองค์กรภาครัฐ โดยมีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญคือ ภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบภาครัฐ มีกระบวนการตรวจสอบการทุจริตที่ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานผลอย่างความโปร่งใส 2) ระเบียบวินัย เพิ่มมาตรการและบทลงโทษที่ชัดเจนเพื่อลดพฤติกรรมการเล่นแบบ เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด พิจารณาถูกระเบียบวินัยเพื่อลดช่องโหว่ 3) การบังคับใช้กฎหมาย ผู้รักษากฎหมายปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และ 4) การตระหนักในหน้าที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ต่ออาชีพกล้าที่จะปฏิเสธการกระทำผิด และส่วนที่สำคัญอีก 1 ส่วนคือ ภาคประชาสังคม ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรการทางสังคม ควรมีหน่วยงานภายนอกช่วยตรวจสอบการกระทำการทุจริต ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต 2) ตัวแบบสังคม สถาบันครอบครัวเป็นตัวอย่างที่ดีผู้บริหารองค์กรและผู้บริหารประเทศเป็นแบบอย่างผู้นำการบริหารงานอย่างสุจริต 3) ทศนคติทางสังคมเปลี่ยนความเชื่อว่าการกระทำการทุจริตไม่ใช่เรื่องปกติ ยกย่องผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอำนาจ 4) การปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึก ครอบครัวปลูกฝังให้เยาวชนซื่อสัตย์สุจริตสังคมควรใช้หลักธรรมาภิบาลทางสู่ความโปร่งใสสถาบันการศึกษาควรปลูกฝังให้นักเรียนตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริต และ 5) การสนับสนุนจากสื่อมวลชน สื่อมวลชนสามารถเป็นกระบอกเสียงให้กับสังคม มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริตและนำเสนอข้อมูลผู้กระทำดี ซึ่งปรากฏตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบ
ในองค์กรภาครัฐ

อภิปรายผล

1. การทุจริตคอร์รัปชันและประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในปัจจุบันมีมากขึ้น ซึ่งเกิดจากจำนวนหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการองค์กรแบบกระจายอำนาจซึ่งได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์กรสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ระบบอุปถัมภ์ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ สุขุมลพงษ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้ม



ของคอร์รัปชันในประเทศไทย พบว่าปัญหาคอร์รัปชันเกิดขึ้นในสังคมไทยมาช้านานและมีแนวโน้มที่จะมีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ (จารุวรรณ สุขุมลพงษ์, 2556) และสังคิต พิริยะรังสรรค์ และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการต่อต้านการคอร์รัปชันมาตรการการควบคุมการเคลื่อนไหวของเงิน และพบปัญหาดังกล่าวเกือบทุกภาคส่วน ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงภาครัฐแต่ปัจจุบันเข้าไปเกี่ยวข้องกับภาคการเมืองและภาคธุรกิจเอกชน จนทำให้เกิดการคอร์รัปชันทางเศรษฐกิจ (Economic Corruption) การคอร์รัปชันทางการเมือง (Political Corruption) และการคอร์รัปชันในการบริหารราชการ (Administrative) ถึงแม้รัฐบาลมีความพยายามป้องกันและแก้ไขมาโดยตลอด แต่ดูเหมือนว่าปัญหาการคอร์รัปชันก็ไม่ได้ถูกแก้ไขได้เท่าใดนัก ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและประเพณีนิยมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐคือ คน ระบบบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วม (สังคิต พิริยะรังสรรค์ และคณะ, 2558) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะธิดา อภัยภักดิ์ และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ที่อธิบายสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันว่าเกิดจากปัจจัยภายใน คือ ความอ่อนแอทางด้านจิตใจของคน ความอยากได้ในสิ่งที่เกินกำลังความสามารถของตน ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ไม่กล้าปฏิเสธหรือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา ไม่มีความซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และเกิดจากปัจจัยภายนอก คือ การบริหารจัดการไม่มีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง การแทรกแซงทางการเมือง ความล่าช้าของกระบวนการบังคับใช้กฎหมายป้องกันปราบปรามการทุจริต กฎหมายมีช่องโหว่ และการขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เป็นต้น ประเด็นที่น่าสนใจคือ ข้าราชการระดับสูงบางคนยังคงใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่ถูกต้องสมควร (ปิยะธิดา อภัยภักดิ์, 2561); (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์ พบว่าสาเหตุสำคัญของการทุจริตคอร์รัปชันเกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลคุณธรรมและไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์, 2553) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ และคณะ ที่พบว่า สาเหตุของการทุจริตเกิดจากระบบอุปถัมภ์ เชิดชูคนมีเงิน และขาดจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่รัฐ ส่วนอุปสรรคที่เกิดจากระบบบริหารจัดการ คือ การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการยุติธรรมไม่มีมาตรฐาน ระบบธรรมาภิบาลขององค์กรภาครัฐอ่อนแอ และกระบวนการตรวจสอบไม่โปร่งใส การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ และคณะ, 2557)

2. ปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประเพณีนิยมในองค์กรภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยภายในของบุคคล เช่น ความโลภและไม่รู้จักพอ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม การยอมรับว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิฐภัทร บวรชัย ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประเพณีนิยมของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษา ระดับสถานีตำรวจ พบว่าการทุจริตประเพณีนิยมเกิดจากการตอบแทนผู้มีพระคุณ ยอมรับการทุจริตเป็นเรื่องปกติ คิดว่าไม่มีใครจับได้ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต คำนวณที่จะเสี่ยง ความโลภ ไม่รู้จักพอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความเคยชิน คิดว่าใคร ๆ ก็ทำกันด้านโอกาสและแรงจูงใจ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ได้รับสามารถจูงใจให้ประเพณีนิยมสภาพการทำงานและหน้าที่ความ



รับผิดชอบเปิดโอกาสให้กระทำการทุจริตจิตใจไม่เข้มแข็งต่อสิ่งชั่วร้าย มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ต้องการความร่ำรวย ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จึงทำให้กล้ำที่จะเสี่ยงกระทำการทุจริตบ้างการเห็นตัวอย่างจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมอาชีพและเห็นว่าการทุจริตเป็นเรื่องที่ใคร ๆ ก็ทำกัน ส่วนปัจจัยภายนอก พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากระบบการตรวจสอบภายในที่ยังขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร การขาดการตรวจสอบหรือการควบคุมดูแลการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความล่าช้าในการตรวจสอบการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกรงกลัวต่อการถูกจับได้และบทลงโทษที่จะได้รับ (Chapman, D., 2002); (Heyneman, S. P., 2004) ยังสอดคล้องกับ Asiedu, K. F. & Deffor, E. W. ที่ค้นพบว่า การควบคุมคุณภาพของกระบวนการตรวจสอบภายในเป็นเรื่องสำคัญที่สุดสำหรับองค์กรภาครัฐการเสริมสร้างการกำกับดูแลและการตรวจสอบภายในต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความเป็นอิสระของระบบการตรวจสอบภายใน (Asiedu, K. F. & Deffor, E. W., 2017)

3. รูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมขบในองค์กรภาครัฐ รูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิยมขบในองค์กรภาครัฐ โดยมีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญคือ ภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบภาครัฐ มีกระบวนการตรวจสอบการทุจริตที่ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานผลอย่างความโปร่งใส 2) ระเบียบวินัย เพิ่มมาตรการและบทลงโทษที่ชัดเจนเพื่อลดพฤติกรรมการเล่นแบบ เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด พิจารณากฎระเบียบวินัยเพื่อลดช่องโหว่ 3) การบังคับใช้กฎหมาย ผู้รักษากฎหมายปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และ 4) การตระหนักในหน้าที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ต่ออาชีพกล้าที่จะปฏิเสธการกระทำผิด และส่วนที่สำคัญอีก 1 ส่วนคือ ภาคประชาสังคม ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรการทางสังคม ควรมีหน่วยงานภายนอกช่วยตรวจสอบการกระทำการทุจริต ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต 2) ตัวแบบสังคม สถาบันครอบครัวเป็นตัวอย่างที่ดีผู้บริหารองค์กรและผู้บริหารประเทศเป็นแบบอย่างผู้นำการบริหารงานอย่างสุจริต 3) ทศนคติทางสังคมเปลี่ยนความเชื่อว่าการกระทำการทุจริตไม่ใช่เรื่องปกติ ยกย่องผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอำนาจ 4) การปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึก ครอบครัวปลูกฝังให้เยาวชนซื่อสัตย์สุจริตสังคมควรใช้หลักธรรมนำทางสู่ความโปร่งใสสถาบันการศึกษาควรปลูกฝังให้นักเรียนตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริต และ



5) การสนับสนุนจากสื่อมวลชน สื่อมวลชนสามารถเป็นกระบอกเสียงให้กับสังคม มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริตและนำเสนอข้อมูลให้ผู้กระทำผิดสอดคล้องกับแนวคิดของ วิไลวัจส์ ฤกษ์ฤดี และคณะ ว่าสภาพการป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชันตามทัศนะของประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการตั้งกรรมการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีมาตรการเคร่งครัด มีวิธีการป้องกันการประมูลโครงการ (การฮั้วกัน) โดยใช้ E - auction จัดตั้งกลุ่มหรือชมรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบลอำเภอ จังหวัด และประเทศ และสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาการทุจริตคอร์รัปชันตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ถึงระดับอุดมศึกษา (วิไลวัจส์ ฤกษ์ฤดี และคณะ, 2560) เช่นเดียวกับแนวคิดของ วิทยากร เชียงกุล ที่อธิบายแนวทางและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในต่างประเทศ เช่น ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ ฮองกง เกาหลีใต้ ได้แก่ การออกกฎหมาย การบริหารจัดการที่ดีการสร้างค่านิยมของประชาชน ด้วยความเสมอภาค ไม่มีความแตกต่างทางชนชั้นมีองค์การอิสระในการปราบปรามคอร์รัปชันมีความโปร่งใสและความเปิดเผยจากภาครัฐ ให้สิทธิประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วม เป็นต้น (วิทยากร เชียงกุล, 2549)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิชอบในองค์กรภาครัฐไทยนั้น ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติที่มีมาอย่างยาวนานและต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากมีจำนวนของการกระทำผิดมากขึ้นและมีรูปแบบที่หลากหลายซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทางสังคม และทางการเมือง ในขณะเดียวกันการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิชอบในองค์กรภาครัฐ เกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้ในองค์กรภาครัฐมีการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิชอบปรากฏให้เห็นเป็นประจำทุกวัน ซึ่งการป้องกันและปราบปรามปัญหาดังกล่าวย่อมต้องมีหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้สังคมไทยปลอดทุจริตคอร์รัปชันและประพฤตินิชอบในองค์กรภาครัฐต่อไปในอนาคต ดังนั้นรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องตระหนักและมุ่งเน้นการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง และที่สำคัญจะต้องมีการใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเข้มข้นและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควรเพิ่มรูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ควรพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรเพิ่มการบูรณาการการป้องกันควบคู่กับการปราบปรามการทุจริตควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ระบบการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และประพฤตินิชอบในองค์กรภาครัฐ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติและนำไปสู่องค์กรปลอดการทุจริตในอนาคตได้ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ



(ป.ป.ท.) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันอย่าง
เอาใจจริงเอาใจและกระทำอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ และคณะ. (2557). การทุจริตในวงราชการไทย: การสังเคราะห์องค์
ความรู้ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้นำและบุคคลสำคัญของประเทศไทย.
วารสาร มฉก.วิชาการ, 18(35), 61-74.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). กลเม็ดเด็ดปึกคอร์รัปชัน. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย.
- จารุวรรณ สุขุมลพพงษ์. (2556). แนวโน้มของคอร์รัปชันในประเทศไทย. ใน รายงานการวิจัย.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ดิฐภัทร บวรชัย. (2560). รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประหลตมิชอบของเจ้าหน้าที่
ตำรวจกรณีศึกษาในระดับสถานีตำรวจ. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการ
วิจัยแห่งชาติ (วช.).
- ไทยรัฐฉบับพิมพ์. (2562). คอร์รัปชัน “ไทย” ติด 99 จาก 180 ประเทศ. เรียกใช้เมื่อ 18
กรกฎาคม 2562 จาก <https://www.thairath.co.th/news/business/1483145>
- ปิยะธิดา อภัยภักดิ์. (2561). แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันใน
หน่วยงานภาครัฐ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 13(1),
1-12.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ. (2557). คอร์รัปชันในระบบราชการไทย: การสำรวจทัศนคติ
ประสบการณ์ของหัวหน้าครัวเรือน. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การวิจัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2549). แนวทางปราบคอร์รัปชันอย่างได้ผล: เปรียบเทียบไทยกับประเทศ
อื่น. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- วิไลวัจน์ ฤกษ์บุญดี และคณะ. (2560). แนวทางการป้องกันและการแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน
ตามทัศนะของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชชนรินทร์, 1(1), 43-
51.
- สังคีต พิริยรังสรรค์ และคณะ. (2558). การต่อต้านการคอร์รัปชันมาตรการการควบคุมการ
เคลื่อนไหวของเงิน. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์. (2553). โครงการประเมินสถานการณ์ด้านการทุจริตในประเทศไทย. ใน
รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- Asiedu, K. F. & Deffor, E. W. (2017). Fighting Corruption by Means of Effective
Internal Audit Function: Evidence from the Ghanaian Public Sector. *International Journal of Auditing*, 21(1), 82-99.



- Chapman, D. (2002). Corruption and the Education Sector. Retrieved December 20, 2019, from https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACT874.pdf
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Heyneman, S. P. (2004). Education and corruption. International Journal of Educational Development, 24(2004), 637-648.
- Lasritad, K. et al. (2015). Effects of Accounting Practice Transparency on Financial Reporting Quality of Municipality in the Northeast Thailand. Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University, 34(4), 252-260.
- Srivithaya, S. (2015). The Rule of Law and the Reconciliation by Buddhist Ways in ThaiSociety. Journal of MCU Peace Studies, 3(2), 20-29.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญ
ผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี
จังหวัดกาญจนบุรี*

GUIDELINES IN COMMUNITY-BASED TOURISM MANAGEMENT
AIMING TO FEEL THE PRESENCE OF ETHNICITY THROUGH
CULTURAL WAY OF LIFE OF MON 12-MONTH TRADITION
IN SANGKHLABURI DISTRICT KANCHANABURI PROVINCE

เฉลิมพล ศรีทอง

Chaloempon Sritong

ธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์

Teerapong Teangsompong

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี

Mahidol University, Kanchanaburi Campus, Thailand

E-mail: chaloempons@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาของชาติพันธุ์มอญ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ศึกษาการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอ สังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และกำหนดแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนดังกล่าว ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกพื้นที่ศึกษาอำเภอสังขละบุรี จากความโดดเด่นด้านประเพณีและวิถีชีวิตของชาวมอญ เลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 27 คน ด้วยวิธีเจาะจง มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นปราชญ์ชุมชน ผู้นำชุมชน และผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวซึ่งเกี่ยวข้องกับชาวมอญในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ไม่น้อยกว่า 3 ปี ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีการสนทนาแบบไม่เป็นทางการและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จากนั้นทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดำเนินการสนทนากลุ่มโดยใช้แนวคำถามเกี่ยวกับวิถีชีวิต วิถีวัฒนธรรม และแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ชาวมอญอำเภอสังขละบุรี ได้อพยพเข้ามาด้วยสาเหตุการสู้รบระหว่างพม่าและชนกลุ่มน้อยโดยการนำของหลวงพ่อดุตตะมะ ชาวมอญได้ร่วมสร้างชุมชนและวัด ขึ้นในปี พ.ศ. 2496 ด้วยความศรัทธาในพระพุทธศาสนาจึงเกิดประเพณี 12 เดือน 2) ประเพณีของชาวมอญหลายประเพณีสามารถสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน ได้แก่ ประเพณีกวนข้าวทิพย์ ประเพณีมหาสงกรานต์ เป็นต้น 3) ควรมีแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อ

* Received 20 August 2020; Revised 17 January 2021; Accepted 19 January 2021



สัมพันธภาพได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวประเพณี 12 เดือน ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนให้เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวหลัก อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีที่กำลังสูญหาย และปรับวิธีการท่องเที่ยวเป็นวิถีปกติใหม่หลังสถานการณ์โควิด 19

คำสำคัญ: การจัดการการท่องเที่ยวชุมชน, ชุมชนมอญ, วิถีวัฒนธรรม, ประเพณี 12 เดือนชาวมอญ

Abstract

The objectives of this research were to studying the origin of Mon ethnicity, Sangkhlaburi district, Kanchanaburi province, studying the community - based tourism management aiming to feel the presence of ethnicity through cultural way of life of Mon 12 - Month tradition in Sangkhlaburi district, Kanchanaburi province, and creating guidelines in tourism management in the community. In this qualitative research, Sangkhlaburi district was selected as the target area due to the possession of outstanding traditions and ways of life of Mon people. The sample consisted of 27 key informants whose duties and more than 3 years of experiences mainly related to the way of life of Mon community in Sangkhlaburi district chosen by purposive sampling including local scholars, community leaders, and tourism entrepreneurs. Significant data were collected using an in-depth interview, informal interview, and participant observation, and all obtained data were analyzed using content analysis. Additionally, a focus group was conducted by using a set of questions related to the way of life, cultural way, and guidelines in community-based tourism management. The findings pointed out that 1) Mon migration to Sangkhlaburi district was caused by conflicts between Burmese troops and ethnic minorities, and being led by Luangpho Uttama, the faith in Buddhism among Mon people was centered and created the Mon 12 - Month tradition in 2496 BE, 2) several traditions allowed community participation as for promoting community - based tourism including Kuan Khaothip tradition and Songkran festival, and 3) some guidelines in community - based tourism aiming to feel the presence of ethnicity should be managed by creating developmental and promotional plans of Mon 12 - Month tradition, linking the community - based tourism to major tourist attractions, conserving and inheriting traditions considered to be at risk of becoming



endangered, and implementing new normal practices after COVID-19 pandemic to tourism industry.

Keywords: Community - Based Tourism Management, Mon Ethnicity, Cultural Way, Mon 12 - Month Tradition

บทนำ

ชาวมอญอำเภอสังขละบุรี คือชาวมอญพลัดถิ่นที่หลีกเลี่ยงจากการสู้รบในประเทศพม่า กับชนกลุ่มน้อย โดยการติดตามหลวงพ่อดุตตะมา มาร่วมสร้างชุมชนและวัดวังแก้วเวการาม เมื่อปี พ.ศ. 2496 เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมและเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวมอญและกะเหรี่ยง ชาวมอญอำเภอสังขละบุรีมีวิถีชีวิตเกษตรกรรมและเก็บของป่า จวบจนมีการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวโดยจังหวัดยกระดับให้อำเภอสังขละบุรี เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักของจังหวัด โดยเฉพาะโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวตั้งอยู่ใกล้กับชุมชนชาวมอญ จึงส่งผลให้วิถีชีวิตของชาวมอญเปลี่ยนแปลงจากเดิมจากเกษตรกรรม และเก็บของป่ากลายเป็นการค้าขายภายในหมู่บ้านและการขายของที่ระลึกเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว ชาวมอญให้ความเคารพรักในหลวงพ่อดุตตะมา พระเกจิอาจารย์จากพม่าและนับถือพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก (อัญชัย ดันทเทศ และคณะ, 2560) จึงมีประเพณีที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาและสืบสานจากอดีตถึงปัจจุบัน ครบทั้ง 12 เดือน นับตั้งแต่เดือนมกราคม - ธันวาคมของทุกปี ที่ผ่านมามีบางประเพณีที่ชุมชนจัดกิจกรรมและส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วม เช่น ประเพณีมหาสงกรานต์ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่ามีอีกหลายประเพณีซึ่งมีศักยภาพแต่กลับไม่ได้สืบสานและส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยว

จากกระแสการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์และวัฒนธรรมพื้นถิ่น ถือเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการท่องเที่ยวในความสนใจพิเศษ (Special Interest Tourism) ที่ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น ด้วยความเป็นมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องได้ (Tangible Cultural Heritage) และมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Cultural Heritage) อันเป็นเรื่องเกี่ยวกับภูมิปัญญา ทรัพยากรทางปัญญา งานช่างฝีมือพื้นบ้าน ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรม ระบบคุณค่า ความเชื่อ พฤติกรรม และวิถีชีวิต (UNESCO, 2003) ภาครัฐให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวชุมชน ภายใต้หลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism: CBT) ซึ่งชุมชนเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวมีบทบาทเป็นเจ้าของ มีสิทธิ์ในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน (พจนา สวนศรี และสมภาพ ยี่จ่อหอ, 2556) ทั้งนี้การท่องเที่ยวชุมชนถือเป็นเรื่องราวของการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชนและผู้มาเยือน เป็นอีกหนึ่งในการส่งเสริมและสืบสานวิถีชีวิตและวัฒนธรรม รวมถึงการดูแลสุขภาพทรัพยากรด้านต่าง ๆ ของชุมชน โดยการท่องเที่ยวชุมชนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อประโยชน์แก่ชุมชน (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552)



ความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวชุมชนนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของชุมชน พื้นที่เศรษฐกิจ สังคม ประชาชนในชุมชนให้มีชีวิตอยู่ดีกินดี และสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ รวมถึงการดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตอันดีงามของชุมชนสืบทอดรุ่นต่อรุ่น สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืนในชุมชนต่อไป

อย่างไรก็ตามอำเภอสังขละบุรี แม้จะมีประเพณี 12 เดือนที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวชุมชนได้ ตลอดจนมีแหล่งท่องเที่ยวหลักที่สำคัญซึ่งเชื่อมโยงกับกลุ่มชาติพันธุ์มอญ อาทิ สะพานมอญ วัดวังแก้วเวการาม เมืองบาดาล (วัดจมน้ำ) แต่กลับได้รับความสนใจและมีการรับรู้ถึงประเพณีต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย หากให้การส่งเสริมและสนับสนุนและยกระดับให้นำไปสู่การท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรีได้นั้นย่อมสืบสานวิถีชีวิตของชาวมอญให้คงอยู่แม้ยุคสมัยจะเปลี่ยนแปลง นำไปสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับชุมชน จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของชาติพันธุ์มอญ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญ ผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มซึ่งมีการดำเนินการต่อไปนี้

ประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มปราชญ์ชุมชน ผู้นำชุมชน และกลุ่มผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว

กลุ่มที่ 2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประชุมกลุ่มย่อย จำนวน 9 คน ได้แก่ ตัวแทนปราชญ์ชุมชน ตัวแทนผู้นำชุมชน และตัวแทนผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว

เกณฑ์ในการคัดเลือก ปราชญ์ชุมชน ต้องเป็นผู้ที่ชาวมอญ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ให้การยอมรับเคารพนับถือ ผู้นำชุมชน คือ ผู้ปกครองที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐ และผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว เป็นผู้ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับของที่ระลึก/ที่พัก/ขนส่งในแหล่งท่องเที่ยว โดยทั้ง 3 กลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนชาวมอญดังกล่าว และอาศัยอยู่ในพื้นที่มากกว่า 3 ปี



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องบันทึกเสียง เป็นการบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ เนื่องจากบางครั้งการจดบันทึกระหว่างสัมภาษณ์อาจไม่ทัน จึงจำเป็นต้องมีเครื่องบันทึกเสียงเพื่อเป็นการสำรองข้อมูล

2. แบบสังเกต เป็นแบบที่ใช้ในการสังเกตในขณะสัมภาษณ์ หรือเพื่อสังเกตการณ์ ตอบคำถามของผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าตอบตรงประเด็นและตามข้อเท็จจริง เป็นการสังเกตกำหนดแนวทางโดยใช้สายตา

3. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบที่ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามไว้เพื่อต้องการเก็บบันทึกข้อมูลในการวิจัย โดยมีคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ 1) ประวัติความเป็นมาของชุมชน เป็นอย่างไร 2) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของชุมชน มีอะไรบ้าง มีรูปแบบอย่างไร 3) ศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์ เป็นอย่างไร 4) แนวทางการจัดการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์ เป็นอย่างไร 5) แนวทางการอนุรักษ์ สืบสาน วัฒนธรรม ประเพณี เป็นอย่างไร ตรวจสอบเครื่องมือโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และผู้เชี่ยวชาญด้านชาติพันธุ์มอญ ประกอบด้วย ปราชญ์ชุมชน นักวิชาการด้านชาติพันธุ์ และนักวิชาการด้านการท่องเที่ยว จำนวน 3 ท่าน

การตรวจสอบข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2557) โดยพิจารณาแหล่งที่มาของข้อมูล คือ 1) ด้านบุคคลซึ่งเมื่อบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ และ 2) ตรวจสอบด้านวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ วิธีการสังเกต สัมภาษณ์เชิงลึก และประชุมกลุ่มย่อย โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต่างกันในเรื่องเดียวกัน ข้อมูลจะเปลี่ยนจากเดิมหรือไม่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานงานโดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลรายละเอียดแบบเจาะลึกโดยนัดวัน เวลา และสถานที่ และสร้างความสัมพันธ์โดยแนะนำตัวเบื้องต้น พูดคุยหาข้อมูลเกี่ยวข้องกับชุมชน และแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารแนวคิด หลักการ รูปแบบ การบูรณาการ การส่งเสริม วิเคราะห์ข้อมูลจริงเชิงประจักษ์จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ สังเกต สนทนากลุ่มย่อย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงความรู้ กระบวนการ และแนวทางการพัฒนา บูรณาการ ตลอดจนการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรีต่อไป



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีประเด็นในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความเป็นมาของชาวมอญ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นชาวมอญพลัดถิ่นจากการสู้รบในประเทศพม่า มาตั้งรกรากตามรอยหลวงพ่ออุตตมะ (พระเกจิอาจารย์สายมอญ) และร่วมสร้างวัดวังگیวเการาม เมื่อปี พ.ศ. 2496 ชาวมอญส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในอำเภอสังขละบุรี มีอาชีพเกษตรกรรมและหาของป่า บ้านเรือนและการตั้งถิ่นฐานมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าอดีตตามบริบทของคนเมือง แต่ยังคงเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของท้องถิ่น เช่น อาหาร การแต่งกาย และวัฒนธรรมประเพณีโดยเฉพาะความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ส่วนใหญ่ตั้งถิ่นฐานอยู่ใกล้กับวัดวังگیวเการาม วิถีชีวิตจึงอยู่ร่วมกับพระพุทธศาสนาแบบเถรวาทตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต โดยเริ่มตั้งแต่เช้าเพื่อหุงข้าวเตรียมตักบาตรแด่พระสงฆ์ที่มาบิณฑบาต ซึ่งจะใส่เฉพาะข้าวสวยส่วนสำหรับข้าวชาวมอญจะรวมเป็นกลุ่มและเวียนกันทำเป็นหม้อใหญ่ผลัดกัน ทุกบ้านจะได้ทำกับข้าวถวายพระเดือนละครึ่ง หลังตักบาตรผู้สูงอายุจะถวายข้าวพระพุทธในหิ้งพระพร้อมกับสวดมนต์ ลักษณะหิ้งพระพุทธรูปจะเป็นการสร้างให้ยื่นออกจากตัวบ้าน ชาวมอญจะให้ความเคารพกับผู้สูงอายุซึ่งถือเป็นปูชนียบุคคลเพื่อเป็นผู้นำในพิธีกรรมต่าง ๆ และเป็นภาพที่สมาชิกในครอบครัวได้เรียนรู้วิถีวัฒนธรรมในทุก ๆ วัน ช่วงเวลาบ่ายแม่บ้านที่ครองเรือนจะนำดอกไม้ที่ร้อยด้วยกำมะพร้าวเป็นขอเดินเป็นกลุ่มเพื่อไปกราบสักการะพระพุทธรูปบูชาจำลอง ส่วนผู้สูงอายุจะมาสักการะในช่วงเวลาเย็นหลังจากนั้นจะกลับไปสวดมนต์บนที่นอนของตนอีกครั้ง จากวิถีชีวิตดังกล่าวทำให้ชาวมอญได้รับการปลูกฝังในพระพุทธศาสนาตั้งแต่เด็ก โดยเฉพาะวันสำคัญ ในพระพุทธศาสนาและวันพระขึ้นเดือนผู้สูงอายุกับผู้ครองเรือนส่วนใหญ่ จะไปรับศีลห้าและฟังธรรมเทศนาที่วัด บางส่วนจะรับศีลแปด และนอนค้างที่วัดเพื่อถือศีล ลูกหลานจะไปส่งสำหรับอาหารในช่วงเวลาเพล หากในช่วงเช้าพรรษาและช่วงวันสงกรานต์ผู้สูงอายุจะถือศีลแปดและอยู่วัดเป็นเวลาสามวันสามคืน ส่วนลูกหลานจะเตรียมสำหรับอาหารใส่ถาดอย่างสวยงามเพื่อแสดงความกตัญญู กตเวทิตาต่อบุพการี ถือเป็นกุศโลบายของประเพณีมอญที่ทุกคนมีกิจกรรมและโอกาสทำบุญร่วมกัน ชาวมอญนิยมแต่งชุดประจำท้องถิ่นโดยเฉพาะในช่วงเทศกาลประจำปี อีกทั้งยังมีการดำเนินชีวิตที่เชื่อในกฎแห่งกรรมโดยธรรมชาติ อย่างไรก็ตามเมื่อจังหวัดมีการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวอำเภอสังขละบุรี ส่งผลให้วิถีชีวิตของชาวมอญเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจากอาชีพเกษตรกรรมและการเก็บของป่า เป็นการค้าขายโดยเฉพาะของฝากของที่ระลึก เกิดธุรกิจที่พักนำเที่ยว และมีอาชีพรับจ้างขับเรือโดยสารเพื่อบริการนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

2. การท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จากการวางรากฐานของหลวงพ่ออุตตมะในการสืบสาน



ประเพณี 12 เดือนชาวมอญ สามารถประเมินศักยภาพแต่ละประเพณีเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว ในแต่ละเดือนได้ดังนี้ (มกราคม) หรือ “เดือนยี่” มี “ประเพณีลงแขกเกี่ยวข้าว และลงแขกกวัดข้าว” ในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว ชาวมอญจะร่วมกันเกี่ยวและเก็บข้าวเข้าลาน จากนั้นจะช่วยกันนวดข้าว ผัดข้าวโดยเอาเศษฟางและข้าวสับออก และบรรจุทุกข้าวใส่เกวียนนำไปเก็บในยุ้งฉาง ปัจจุบันประเพณีดังกล่าวไม่ค่อยมีให้เห็นมากนัก เนื่องจากไม่มีที่นาเหมือนอดีต ภายหลังจากที่ชาวมอญได้อพยพมาอยู่บริเวณวัดวังแก้วเวการามซึ่งเป็นที่ดินและไม่สามารถทำนาได้จึงมีผู้สืบทอดน้อยลง ผิดกับชาวมอญในประเทศเมียนมาร์ที่มีการทำนาและยังคงสืบทอดประเพณีดังกล่าว (กุมภาพันธ์) “ประเพณีกวนข้าวทิพย์ หรือ ข้าวยาคุ (อะคาเกะน้ำ สะ ปักเปิงยิก)” เมื่อได้พืชผลเกษตร อาทิ ข้าว ถั่ว ภายหลังเก็บเกี่ยวแล้วชาวมอญจะนำมากวนข้าวทิพย์ ถวายในวันมาฆบูชา (ขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3) หลังทำเสร็จจะแบ่งใส่บาตร ส่วนที่เหลือแบ่งไว้ทานในครอบครัว ซึ่งประเพณีดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้เป็นกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมได้ (มีนาคม) มี “ประเพณีบูชาสักการะพระเจดีย์” จัดขึ้นเพื่อการสักการะพระเจดีย์พุทธคยาซึ่งเป็นงานบุญไม่มีการแสดงมหรสพ มีการเจริญพระพุทธมนต์ ให้ทาน สมาทานศีล รวมเวลา 7 - 9 วันขึ้นอยู่กับความเหมาะสม เมื่อเสร็จสิ้นจะมีเทศกาล “งานประจำปีของวัดวังแก้วเวการาม” โดยจัดต่อเนื่อง และจัดตรงกับวันเกิดของหลวงพ่อดุตตะมะ (วันขึ้น 6 ค่ำ เดือน 4) จึงมีการจัดงานเฉลิมฉลองคล้ายวันเกิดของหลวงพ่อ ภายในงานจะมีการแสดงมหรสพ ระยะเวลา 5 วัน 5 คืน ทั้งประเพณีและเทศกาลดังกล่าวเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาสักการะได้ (เมษายน) มีประเพณีสำคัญโดยชุมชนเชียวชวนให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามามีส่วนร่วม 2 ประเพณี คือ “ประเพณีมหาสงกรานต์” ซึ่งถือเป็นวันขึ้นปีใหม่ของชาวมอญ ชาวมอญลูกหลานจะต้องกลับมาเปลี่ยนผ้านุ่ง ฟันใหม่ให้กับพ่อ แม่ นับเป็นการเฉลิมฉลองที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของปี นอกจากนี้ยังถือเป็นวันรวมญาติ โดยผู้สูงอายุจะถือศีลแปดและจำศีลอยู่วัดตลอดสามวันสามคืน ส่วนลูกหลานจะมีหน้าที่ส่งสารกับข้าวไปที่วัดพร้อมถวายพระ มีการรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ มีการสงฆ์พระตลอดจนกราบไหว้บรรพชน โดยการนำธูปตะขบขนาดเล็กและเครื่องหอม ไปไหว้สถูปบรรพชนจากนั้นจะนำทรายไปก่อเจดีย์ทรายและจะยกฉัตรในวันรุ่งขึ้น สอดคล้องกับ “ประเพณียกฉัตรเจดีย์ทราย” วันสุดท้ายของเทศกาลมหาสงกรานต์เป็นการยกฉัตรเจดีย์ ชาวมอญจะสวมชุดมอญประจำถิ่น ประหน้าทาแป้งด้วยทานาคา ตั้งแถวร่วมแห่ฉัตรยอดเจดีย์ทรายจากวัดไปยังเจดีย์ทรายที่บริเวณลานเจดีย์พุทธคยา โดยจะใช้เชือกผูกเชื่อมต่อกันจากตัวฉัตรมายังด้านหน้าของขบวนให้ชาวมอญทุกคนได้ร่วมพิธี เมื่อขบวนเคลื่อนมาถึงเจดีย์ทราย จึงอัญเชิญยอดฉัตรเดินวนขวา 3 รอบ จากนั้นประธานในพิธีพร้อมด้วยเจ้าอาวาสวัด ร่วมกันอัญเชิญฉัตรขึ้นประดิษฐานที่ยอดบนสุดของเจดีย์ทราย พระสงฆ์เจริญพระพุทธมนต์ พร้อมโปรยผัณรัตน์แล้วจึงกลับไปยังศาลาวัดเพื่อสมาทานศีล ถวายภัตตาหารเพล ถวายผ้าป่า พร้อมกรวดน้ำอุทิศส่วนกุศลให้ผู้ล่วงลับไปแล้ว ซึ่งทั้ง 2 ประเพณีเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมอีกทั้งยังสอดคล้องกับประเพณีสากลและบรรจุให้เป็นกิจกรรม



ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัด (พฤษภาคม) ในวันเพ็ญ (ขึ้น 15 ค่ำ เดือน 6) มี “ประเพณีรดน้ำต้นโพธิ์” ตรงกับวันวิสาขบูชา โดยชาวมอญจะนำน้ำ ผสมน้ำอบ ดอกไม้หอม ใส่ขันมารวมกันที่ลานโพธิ์ของวัดเวลา 16.00 น. หลังสมานทานศีล 5 กราบขอขมาต้นโพธิ์พร้อม รดน้ำ ทั้งนี้ต้นโพธิ์ดังกล่าวหลวงพ่อดุตตะมาได้รับมาจากสมเด็จพระสังฆราชแห่งประเทศศรีลังกาเมื่อครั้งไปอัญเชิญพระบรมสารีริกธาตุมาประดิษฐานไว้ในเจดีย์พุทธคยา พ.ศ. 2530 และเมื่อวันพุธที่ 10 มิถุนายน 2530 สมเด็จพระพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ในสมัยนั้น ทรงเสด็จมาปลูกไว้บริเวณลานเจดีย์พุทธคยา จากนั้นจึงเริ่มสืบสานให้มีประเพณีดังกล่าว ซึ่งเชื่อว่าหากใครได้สักการะพระศรีมหาโพธิ์ก็เปรียบเสมือนได้สักการะพระพุทธรูป และ “ประเพณีออกร้านตลาดนิพพาน” ชาวมอญเชื่อว่าเป็นวันที่พระพุทธรูปเจ้าทรงปรินิพพาน มีการออกร้านซึ่งแตกต่างจากการออกร้านขายสินค้าโดยทั่วไป โดยช่วงเย็นชาวมอญจะนำผลไม้ ขนม น้ำดื่มมาตั้งร้าน เมื่อถึงเวลาค่ำหลังสมานทานศีล สวดมนต์ และเวียนเทียนแล้ว จึงเปิดตลาดให้ผู้ที่มาทำบุญสามารถนำบุญมาแลกของแทนเงินได้ โดยหวังเป็นการได้บุญและการให้ทานในเวลาเดียวกัน เพื่อเป้าหมายในการสั่งสมบุญนำไปสู่ถึงนิพพานต่อไป อย่างไรก็ตามทั้ง 2 ประเพณียังไม่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว ยังคงเป็นความเชื่อของชาวมอญเท่านั้น (มิถุนายน) (วันเพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 7) มี 2 ประเพณีซึ่งจัดในช่วงเดียวกัน คือ “ประเพณีบรรพชาอุปสมบทและประเพณีขอขมาพระอุปัชฌาย์” โดยมีการจัดก่อนเข้าพรรษาหนึ่งเดือน ชาวมอญนิยมบรรพชาอุปสมบทแก่บุตรหลานเพราะถือว่าได้อานิสงส์มาก ส่วนประเพณีขอขมาพระอุปัชฌาย์อาจารย์ ในช่วงดังกล่าวพระภิกษุสงฆ์ที่เป็นลูกศิษย์หลวงพ่อดุตตะมาจะมารวมกันที่วัดเพื่อขอขมาพระเถระผู้ใหญ่ชาวมอญจะนำสัปปะหารมาถวายเพลแด่พระภิกษุ สามเณร จากนั้นร่วมฟังพระปาฏิโมกข์ เสร็จแล้วจึงได้มาประชุมกันที่ศาลาใหญ่ ภายหลังพระผู้ใหญ่ให้โอวาทจึงเป็นการขอขมาพระอุปัชฌาย์อาจารย์ และขอขมาสงฆ์ด้วยกัน ซึ่งทั้ง 2 ประเพณีดังกล่าวยังคงเป็นความเชื่อของชาวมอญ และไม่สะดวกต่อการจัดให้นักท่องเที่ยวเข้ามามีส่วนร่วม (กรกฎาคม) (วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8) มี “ประเพณีเข้าพรรษา” จัดเป็นประเพณีสากล ชาวมอญจะถือดอกไม้ ผ้าอาบน้ำฝน เทียนเครื่องไทยธรรมไปวัด โดยพระภิกษุจะเดินลงโบสถ์ ผ่านวิหารคด ภายหลังจากการฟังธรรมเทศนาในช่วงเช้า จากนั้นจึงนำดอกไม้ธูปเทียนและของที่เตรียมถวายพระ ซึ่งประเพณีนี้เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมทำบุญได้ (สิงหาคม) (วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 9) มี “ประเพณีบุญข้าวเหนียว” หรือบุญหม้อหนี (หนี แปลว่า ขุมทรัพย์) ชาวมอญจะบรรจุวัตถุลงในหม้อดินหรือกาละมังใบใหญ่ ได้แก่ ข้าว น้ำ ผ้า ยา และของกินของใช้อื่น ๆ จากนั้นนำผ้าปิดให้มิดชิด พร้อมทั้งประดับด้วยดอกไม้ กระดาษสีหลากสี นำไปถวายแด่พระภิกษุสงฆ์เพื่อทำพิธีโดยการฝังขุมทรัพย์สะสมบุญไว้ในสัมปรายภพ หลังเสร็จพิธีจะไปกราบสักการะองค์พระเจดีย์พุทธคยาและฟังธรรมเทศนา โดยประเพณีดังกล่าวเป็นเพียงความเชื่อยังไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวได้ (กันยายน) ในวันเพ็ญ เดือน 10 มี “ประเพณีลอยเรือสะเดาะเคราะห์” เป็นความเชื่อแบบดั้งเดิมมีตำนานเล่าว่าเมื่อ



ครั้งพระเจ้าธรรมเจดีย์ขึ้นครองราชย์ปกครองอาณาจักรมอญ เมืองหงสาวดี พระองค์ทรงเห็นพระภิกษุสามเณร มีความประพฤติย่อหย่อนต่อพระธรรมวินัย จนพระพุทธศาสนาเกิดมลทิน จึงมีพระราชประสงค์จะสังคายนาพระพุทธศาสนาเสียใหม่ โดยมีพระราชโองการรับสั่งให้พระภิกษุและสามเณรในเมืองมอญลาสิกขาทั้งหมด แล้วทรงส่งอดีตพระเถระชั้นผู้ใหญ่ ทรงความรู้ ตั้งมั่น ในศีล หลังลาสิกขาให้ถือศีล 8 เป็นปะขาวแล้วเดินทางไปยังประเทศศรีลังกา เพื่ออุปสมบทเป็นพระภิกษุจากคณะสงฆ์ในประเทศศรีลังกาอีกครั้ง และให้เดินทางกลับมาเป็นพระอุปัชฌาย์อาจารย์ บวชให้แก่คนมอญใหม่ หลังคณะของปะขาวเดินทางถึงและได้อุปสมบท จึงเดินทางกลับโดยเรือสำเภา ระหว่างทางเรือสำเภาลำหนึ่งถูกพายุพัดให้หลงทิศ ส่วนอีกลำสามารถเดินทางกลับมาถึงโดยปลอดภัย เมื่อทราบถึงพระกรรมของพระเจ้าธรรมเจดีย์ พระองค์จึงมีรับสั่งให้ทำเรือจำลอง ข้างในบรรจุด้วยของเซ่นไหว้บูชาเหล่าเทวดาทุกหมู่เหล่า พร้อมถวายให้เหล่าเทวดาที่ดูแลพื้นดิน น้ำ อากาศ ช่วยปิดเป่าให้เรือสำเภาที่หลงทิศเดินทางกลับมาได้ หลังทำพิธีเสร็จเรือสำเภาลำดังกล่าวก็เดินทางกลับมาถึงเมืองอย่างปลอดภัย ชาวมอญจึงถือเอาเหตุการณ์ดังกล่าวทำพิธีลอยเรือสะเดาะเคราะห์และสืบทอดกันมาตราบจนปัจจุบัน โดยจะพากันในครอบครัวถือถาดเครื่องบูชาไปยังสถานที่ซึ่งเตรียมเรือสะเดาะเคราะห์ นำเครื่องบูชาใส่ ในเรือ ปักธงตุงกระดาศสีไว้ที่ขอบเรือ พร้อมทั้งปล่อยโคมลอยขนาดใหญ่ ระหว่างพิธีดังกล่าวจะมีการประดับโคมรูปต่าง ๆ ไว้ตามบ้านเรือนและรายทางอย่างสวยงาม และมี “ประเพณีตักบาตรน้ำผึ้ง” ที่จัดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน และกระทำก่อนออกพรรษา 1 เดือน โดยการถวายเภสัช 5 ชนิด ได้แก่ น้ำผึ้ง น้ำอ้อย เนยใส เนยข้น น้ำมันงา แก่พระสงฆ์ผู้จำพรรษา เพื่อใช้ปรุงยาไว้ฉ้นหากอาพาธ ซึ่งเชื่อว่าหากถวายเภสัชดังกล่าวจะได้รับบุญกุศลเป็นผู้ที่ร่างกายแข็งแรง อีกทั้งยังเชื่อว่าการถวายน้ำผึ้งแด่พระภิกษุสงฆ์เช่นเดียวกับพระสิวลีเคยกระทำในปัจฉิมชาติก่อนเป็นพระอรหันต์นั้น จะนำมาซึ่งโชคกลาง โดยทั้ง 2 ประเพณีนี้มีการสืบทอดกันมาช้านาน และปัจจุบันชุมชนยังส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว (**ตุลาคม**) (วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 11) มี “ประเพณีตักบาตรเทโวโลหณะ” โดยจัดขึ้นในวันออกพรรษา ชาวมอญเตรียมของแห้งพร้อมแต่งกายชุดมอญมาร่วมกันตักบาตร ซึ่งประเพณีดังกล่าวยังเป็นแบบมอญดั้งเดิมจากอดีตเคยกำหนดในวันแรม 1 ค่ำ เดือน 11 ซึ่งปรากฏว่าชาวมอญให้ความสำคัญน้อยด้วยคิดว่าแรม 1 ค่ำ มิใช่วันพระ ลุงมะเก็ง กำนันเตลอะ กับนายคุเซ็ง จึงแนะนำหลวงพ่อดุตตะมะว่าวันแรม 1 ค่ำ ชาวบ้านออกไปทำไร่ ทำนาทั้งหมด ขอให้เปลี่ยนเป็นวันขึ้น 15 ค่ำแทน เพราะเป็นวันออกพรรษาพระมารวมกันไม่ต้องนิมนต์พระอีกครั้ง และเป็นวันพระกลางเดือนชาวมอญมาขอสมาลาโทษต่อพระภิกษุอยู่แล้ว หลวงพ่อก็จึงอนุโลมให้เปลี่ยนแปลงนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ซึ่งประเพณีดังกล่าวจะไม่เหมือนกับที่อื่นเพราะใช้วันเดียวกับวันออกพรรษา ทั้งนี้สามารถส่งเสริมประเพณีดังกล่าวให้เป็นกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วม ได้ (**พฤศจิกายน**) มี “ประเพณีทอดกฐิน” ซึ่งกำหนดช่วงไว้เพียง 1 เดือน นับตั้งแต่ครึ่งเดือนหลังของเดือน 11 จนถึงครึ่งเดือนแรกของเดือน 12 เท่านั้น แต่ส่วนใหญ่นิยมจัดขึ้น



ในเดือน 12 จึงเรียกประเพณีตามภาษามอญว่า “อะแลกะทอน”(แปลว่า ทอดกฐินในเดือนสิบสอง) โดยชาวมอญจะรวมตัวกันจัดตั้งกองผ้าป่า และร่วมกันตัดเย็บจีวร อังสะ สบงและผ้าผืนยาว ภายในหนึ่งเดือนหลังวันปวารณาออกพรรษาของพระภิกษุสงฆ์ ประเพณีดังกล่าวได้รับความนิยมนักท่องเที่ยวสายบุญเพิ่มขึ้นโดยการตั้งกองกฐินและเข้าร่วมพิธี (ธันวาคม) หรือช่วงเดือนอ้าย มี “ประเพณีตำข้าวเม่า (มอญตำข้าวเม่า)” หลังฤดูเก็บเกี่ยว “ข้าวเม่า” หรือภาษามอญว่า “อะงาน” คือการนำข้าวที่มีสีเขียวไล่มาจนถึงสีเขียวตกร้าตาล เรียกว่า “ข้าวน้ำนม” หรือข้าวเหนียว ซึ่งข้าวเม่านั้นมีทั้งข้าวเม่าข้าวเหนียว ข้าวเจ้าและข้าวเหนียวดำ นิยมมากที่สุดคือข้าวเม่าข้าวเหนียว แบ่งได้เป็น 3 แบบ คือ ข้าวฮ่างหรือข้าวเม่าอ่อนทำจากเมล็ดข้าวสีเขียวจัด ข้าวเม่าแบบเขียวอ่อน ทำจากข้าวห่ามที่เปลือกเป็นสีเขียวเข้ม ข้าวเม่าขาวนวล ทำจากข้าวเกือบแก่ เปลือกเขียวอมน้ำตาล วิธีทำคือเริ่มจากคัดเลือกข้าวที่เป็นเมล็ดอ่อนเหมาะกับการตำ นวดข้าวให้เมล็ดข้าวหลุดจากรวง ต่อมาจึงนำเมล็ดไปคั่วไฟ หลังจากข้าวแตกให้นำใส่ครกตำเพื่อให้เปลือกหลุดออก จากนั้นนำออกมาผัดเพื่อให้เกลบออกจากข้าว แล้วจึงตำอีกครั้งเพื่อให้เมล็ดข้าวแบน เมื่อทำเสร็จจะแบ่งส่วนแรกไว้ตักบาตร อีกส่วนจะนำไปใส่น้ำกะทิ น้ำตาล เกลือ ประจุรสกลมกล่อมรับประทานกันเอง ประเพณีดังกล่าวมุ่งเน้นให้เกิดการเชื่อมความสัมพันธ์ ความรักสามัคคีกันภายในครอบครัวและชุมชน อีกทั้งยังส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวเกิดการมีส่วนร่วมได้

จากที่ผ่านมานักท่องเที่ยวให้ความสนใจกับการท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวหลัก อำเภอสังขละบุรีมากกว่าการเชื่อมโยงไปที่แหล่งท่องเที่ยวชุมชน มีเพียงบางกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวชุมชนเท่านั้น อย่างไรก็ตามนอกจากประเพณี 12 เดือนของชาวมอญสังขละบุรี เมื่อศึกษาในบริบทพื้นที่ยังมีความเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวหลักที่มีโอกาสในการส่งเสริมการท่องเที่ยว จำแนกเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ “ด่านเจดีย์สามองค์” ซึ่งสันนิษฐานว่ามีการสร้างเจดีย์ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจึงประกาศขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถานของชาติในปี พ.ศ. 2498 “เมืองบาดาล (วัดจมน้ำ)” เป็นวัดที่หลวงพ่อดุตตะและชาวบ้านมอญและกะเหรี่ยงได้ร่วมกันสร้างขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2496 ภายหลังการสร้างเขื่อน วชิราลงกรณ (เขื่อนเขาแหลม) ทำให้เกิดน้ำท่วมหลวงพ่อดุตตะจึงได้ย้ายสถานที่ตั้งวัดมาอยู่บนเนินเขาส่วนวัดเดิมได้จมอยู่ใต้น้ำ ในช่วงฤดูแล้งน้ำจะลดจนเห็นตัวโบสถ์ หอระฆังและสิ่งก่อสร้างของวัดในอดีต โผล่พ้นน้ำทั้งหมดสามารถเดินขึ้นไปชมสถานที่ได้ ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของนักท่องเที่ยว “วัดสมเด็จ (เก่า)” อยู่ตรงข้ามกับเมืองบาดาล สร้างโดยพระครูวิมล กาญจนคุณ เจ้าคณะตำบลหนองลู เป็นวัดที่ไม่ได้จมน้ำ แต่ถูกทิ้งร้างเมื่อครั้งย้ายอำเภอสังขละบุรี ในสมัยที่สร้างเขื่อนวชิราลงกรณ อุโบสถมีพระประธานสภาพค่อนข้างสมบูรณ์รอบตัวโบสถ์มีต้นไม้ใหญ่ปกคลุม ทั้งนี้หากนักท่องเที่ยวมีความประสงค์จะเดินทางท่องเที่ยวทั้งเมืองบาดาล และวัดสมเด็จต้องนั่งเรือโดยจ้างชาวมอญเป็นผู้นำทางเท่านั้น “สะพานอุตตมานุสรณ์(สะพานมอญ)” เป็นสะพานไม้ที่ยาวที่สุดในประเทศไทยยาว 850 เมตร และยาวเป็น



อันดับ 2 ของโลกรองจากสะพานไม้อูเบ็งในประเทศเมียนมาร์ใช้ข้ามแม่น้ำของกาเลีย สร้างขึ้นโดยการดำริของหลวงพ่อดุตตะ ในปี พ.ศ. 2529 - 2530 เพื่อให้คนไทย กะเหรี่ยงและมอญใช้สัญจรไปมาหาสู่กัน นักท่องเที่ยวนิยมเดินทางมาเยี่ยมชมสะพานเพื่อชมแสงสีทองของพระอาทิตย์ยามเช้ารวมถึงวิถีชีวิตของชาวไทยและชาวมอญ ซึ่งปัจจุบันชาวมอญได้ใช้สะพานดังกล่าวประกอบอาชีพ เช่น ขายของฝากของที่ระลึก รับจ้างร้องเรือ เป็นต้น “วัดวังแก้วเวการาม” สร้างโดยหลวงพ่อดุตตะ ได้รวบรวมชาวมอญ กะเหรี่ยง และคนไทยร่วมกันสร้าง ภายในวัดมีสถานที่สำคัญ ได้แก่ ศาลาประดิษฐานสรีรสังขารหลวงพ่อดุตตะ วิหารพระพุทธรูปหินอ่อนปางมารวิชัย (หลวงพ่อกว หรือ หลวงพ่อยกขาว) และเจดีย์พุทธคยา หลวงพ่อสร้างเมื่อปีพ.ศ. 2521 โดยจำลองมาจากเจดีย์พุทธคยาประเทศอินเดีย ซึ่งมีพระบรมสารีริกธาตุที่หลวงพ่อดุตตะเชิญมาจากประเทศศรีลังกาและฉัตรทองคำหนัก 400 บาท ขึ้นไปประดิษฐานบนยอดเจดีย์ ทั้งนี้บริเวณดังกล่าวมีร้านของฝากของที่ระลึกจากชุมชน จึงเป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยวจำนวนมาก

3. แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญ ผ่านวิถีวัฒนธรรม ประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

เมื่อนำอัตลักษณ์ จุดเด่นของประเพณี วิถีชีวิตของชุมชน พร้อมทั้งแหล่งท่องเที่ยวหลักนำมาเชื่อมโยงสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชนชาวมอญ หน่วยงานภาครัฐ และผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวในระดับอำเภอและจังหวัด กำหนดเป็นแนวทาง ได้ดังนี้

3.1 จัดทำแผน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยใช้ประเพณี 12 เดือน โดยกำหนดผู้ดำเนินงาน ติดตาม อำนวยความสะดวก และควบคุม ให้กับชุมชน และส่วนราชการของอำเภอ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนองค์ความรู้และงบประมาณเพื่อกระตุ้น ให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็ง และเกิดการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์อย่างต่อเนื่อง

3.2 จัดโปรแกรมการท่องเที่ยว กิจกรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยใช้ประเพณี 12 เดือน เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวหลักที่หลากหลาย และสอดคล้องกับพฤติกรรมความสนใจของนักท่องเที่ยวแต่ละบุคคล เช่น ประเพณีมหาสงกรานต์ จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวพร้อมนำชมสะพานมอญ วัดสมเด็จ(เก่า) และเมืองบาดาล(วัดจมน้ำ) เป็นต้น โดยโปรแกรมหาดังกล่าวเกิดขึ้นได้จากชุมชนและหน่วยงานการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและเอกชน

3.3 มีการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีที่กำลังสูญหาย เนื่องจากวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชาวมอญมีการเปลี่ยนแปลงจากอดีต เปลี่ยนจากเกษตรเป็นท่องเที่ยว และส่วนใหญ่ไม่มีพื้นที่ทำนาเหมือนอดีต อาทิ ประเพณีลงแขกเกี่ยวข้าวและลงแขกกวัดข้าวที่มีผู้สืบทอดน้อยลง โดยส่วนราชการจังหวัด อาทิ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และสถานศึกษาของจังหวัดดำเนินการศึกษาอนุรักษ์ และสืบสานโดยการบันทึกข้อมูล และจัดทำเป็นวิดิทัศน์ พร้อมนำข้อมูลต่าง ๆ ออกเผยแพร่



3.4 ปรับวิธีการท่องเที่ยวให้เป็นวิถีปกติใหม่ (New Normal) หลังสถานการณ์โควิด 19 โดยร่วมกับหน่วยงานการศึกษา สาธารณสุข และท่องเที่ยวของจังหวัดเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยว พัฒนาความรู้ ทักษะการบริการและมาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัยให้กับบุคลากรในแหล่งท่องเที่ยว โดยยึดหลักแนวทางการดำเนินงานและมาตรการป้องกันความเสี่ยงเรื่องไวรัสโควิด 19 ภายใต้โครงการ Amazing Thailand Safety & Health Administration (SHA) ซึ่งภาครัฐให้การสนับสนุนในปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยดังนี้

1. ความเป็นมาของชาวมอญในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี คือชาวมอญพลัดถิ่นระหว่างการค้าของรัฐบาลทหารพม่า โดยการติดตามหลวงพ่อดุตตะมะ มาร่วมสร้างชุมชนและวัดวังแก้วเวการาม วิถีชีวิตของชาวมอญส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและหาของป่า โดยมีความเชื่อและความศรัทธาอันเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาตั้งแต่เกิดจนตาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทรา อ่อนคำ และบุญเชิด หนูอิม และงานวิจัยขององค์ บรรจุน กล่าวชาวมอญส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธอย่างเคร่งครัดทั้งทางกาย วาจา และใจ (อินทรา อ่อนคำ และบุญเชิด หนูอิม, 2560); (องค์ บรรจุน, 2559) ชาวมอญมีการสืบทอดวิถีวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งถือเป็นมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ UNESCO กล่าวว่า มรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับภูมิปัญญา ทรัพย์สินทางปัญญา งานช่างฝีมือพื้นบ้าน ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อ พฤติกรรม และวิถีชีวิตของชุมชน (UNESCO, 2003)

2. ประเพณี 12 เดือนชาวมอญในอำเภอสังขละบุรี เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา และทุกประเพณีเกิดจากการดำริของหลวงพ่อดุตตะมะ โดยมีหลายประเพณีที่สามารถยกระดับให้เกิดการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์ผ่านวิถีวัฒนธรรม ได้แก่ ประเพณีกวนข้าวทิพย์บูชาสักการะพระเจดีย์ งานประจำปีของวัดวังแก้วเวการาม มหาสงกรานต์ ยกฉัตรเจดีย์ทรายเข้าพรรษา ลอยเรือสะเดาะเคราะห์ ตักบาตรน้ำผึ้ง ตักบาตรเทโวโลหณะ ทอดกฐิน และดำข้าวเม่า ซึ่งแต่ละประเพณีสามารถเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวหลักที่ชาวมอญสร้างขึ้น อาทิ สะพานมอญ วัดวังแก้วเวการาม เมืองบาดาล นอกจากนี้บางประเพณียังสามารถจัดให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมและส่งเสริมเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งพัฒนาให้เป็นของฝากของที่ระลึกชุมชนได้ เช่น ประเพณีดำข้าวเม่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก อนันตมงคลกุล และกัญญาพัชร พัฒนาโกคินสกุล และการศึกษาของ Chen, H. & Rahman, I. ซึ่งกล่าวว่า การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์คำนึงถึงการจัดกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้สังคมและวัฒนธรรมผ่านการปฏิบัติหรือลงมือทำ เป็นการท่องเที่ยวแนวใหม่สามารถตอบสนอง



ความต้องการของนักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ในมรดกทางวัฒนธรรมของพื้นที่ท่องเที่ยวอย่างลึกซึ้ง เจ้าของแหล่งท่องเที่ยวควรพัฒนา ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมเพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ดีทางวัฒนธรรมให้กับนักท่องเที่ยว (ชิดชนก อนันตมงคลกุล และกัญญาพัชร พัฒนาโกคินสกุล, 2562); (Chen, H. & Rahman, I., 2018)

3. แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์ผ่านวิถีวัฒนธรรม ประเพณี 12 เดือนชาวมอญในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีดังนี้

3.1 จัดทำแผนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยใช้ประเพณี 12 เดือน กำหนดผู้รับผิดชอบ สนับสนุนงบประมาณ และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชน ภาครัฐ เอกชน และนักท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ พงษ์นรินทร์ และคณะ กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อความยั่งยืน ผู้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนควร ให้ความร่วมมือกัน คือ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรมตามแผน การติดตามและ ประเมินผล การรับผลประโยชน์ การรับผิดชอบในการบำรุงรักษา การกำหนด กฎ ระเบียบ กติกาด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการใช้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวร่วมกัน (ศิรินันท์ พงษ์นรินทร์ และคณะ, 2559)

3.2 จัดโปรแกรมการท่องเที่ยวโดยมุ่งเน้นกิจกรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยใช้ประเพณี 12 เดือน เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวหลัก สอดคล้องกับการศึกษาของ Swarbrooke, J. กล่าวว่าหากมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยังไม่เป็นที่รู้จัก ให้มีการพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ และการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกอื่น ช่วยกระจายนักท่องเที่ยว ออกจากแหล่งท่องเที่ยวหลัก เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้มากขึ้น (Swarbrooke, J., 1998)

3.2 มีการอนุรักษ์ สืบสาน และส่งเสริมประเพณีที่กำลังสูญหายเนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฐภิญญา ศรีทัพ กล่าวว่า แนวทางในการ อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี โดยมีพิพิธภัณฑ์เป็นศูนย์กลางการเก็บรวบรวมข้อมูลทาง วัฒนธรรมเพื่อการศึกษาค้นคว้า เป็นการเล่าเรื่องราวความเป็นมา ความเชื่อในประเพณีของ ชาวมอญ อีกทั้งยังเป็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ โดยการมีระบบเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น เอกสารและหนังสือจากผู้รู้ หรือปราชญ์ชาวบ้านท้องถิ่น ตลอดจนให้สถานศึกษาในพื้นที่เป็นผู้ อนุรักษ์ สืบสาน และส่งเสริมประเพณีดังกล่าว (อัฐภิญญา ศรีทัพ, 2559)

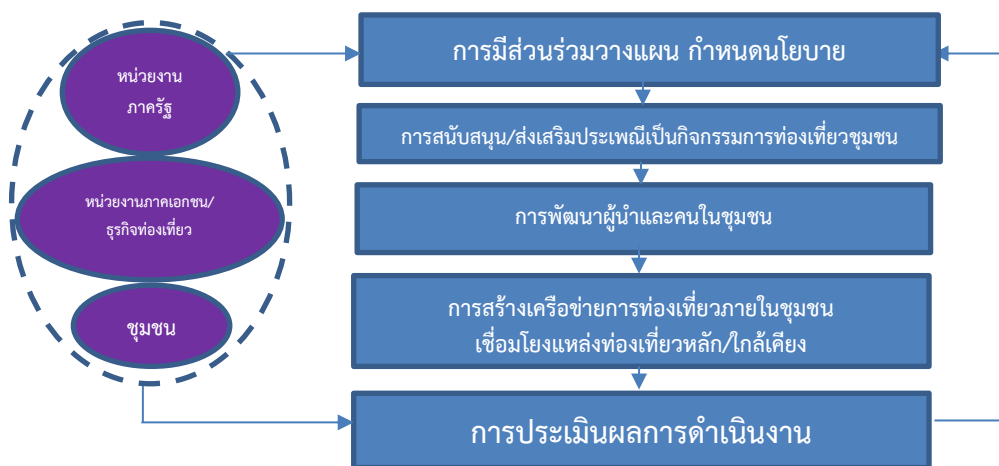
3.3 ปรับวิถีการท่องเที่ยวให้เป็นวิถีปกติใหม่ (New Normal) หลังสถานการณ์ โควิด 19 เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยว พัฒนาความรู้ ทักษะด้านบริการและมาตรฐาน ความปลอดภัยด้านสุขอนามัยให้บุคลากรในชุมชน ซึ่งถือเป็นนโยบายของจังหวัด สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Becker, G. S. กล่าวว่า ควรมีการพัฒนาทักษะบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ โดยบุคลากรเหล่านี้มีสภาพเป็นทุนมนุษย์ มีความสำคัญอย่าง ยิ่งต่อการสร้างคุณค่าให้กับแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งความสามารถขั้นพื้นฐานที่บุคลากรควรมี คือ



ทักษะ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริการซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ (Becker, G. S., 1962)

องค์ความรู้ใหม่

บทความวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีข้อค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้รูปแบบดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ประเพณีของชาวมอญมีความสอดคล้องกับพระพุทธศาสนา สามารถยกระดับเป็นการท่องเที่ยวโดยเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวหลัก มีการวางแผนร่วมกันเพื่อการอนุรักษ์สืบสาน ระหว่างประเพณี วิถีชีวิต กับการท่องเที่ยวชุมชนและมีแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์มอญผ่านวิถีวัฒนธรรมประเพณี 12 เดือน อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้ 1) วางแผน กำหนดนโยบาย พร้อมทั้งการสร้างมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน 2) หน่วยงานภาครัฐให้การอนุรักษ์ สืบสาน และส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนอย่างต่อเนื่อง 3) ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่จัดโปรแกรมและกิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชน และส่งเสริมให้เกิดการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) พัฒนาผู้นำและคนในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการบริการ และมาตรฐานการท่องเที่ยว จากหน่วยงานภาครัฐ โดยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย คือ วางแผนพัฒนาองค์ประกอบแหล่งท่องเที่ยวเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับชุมชนและส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวโดยความร่วมมือทุกภาคส่วน



ในเชิงปฏิบัติการชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องลงพื้นที่เพื่อประเมินศักยภาพ พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน และค้นหาแนวทางในการอนุรักษ์สืบสาน ประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และมีให้เกิดการสูญหาย ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อสอบถามพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและผู้เกี่ยวข้องเรื่องแนวทางการจัดการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์ดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเพื่อสัมผัสชาติพันธุ์และวัฒนธรรมพื้นถิ่น กรณีศึกษา ชุม มอญ พม่า กระเหรี่ยง และไทยทรงดำ (ลาวโซ่ง) จังหวัดกาญจนบุรี” ขอขอบคุณผู้นำชุมชน ปราชญ์ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน อำเภอสังขละบุรี และสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในการสนับสนุนข้อมูลรวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่อการลงพื้นที่วิจัยดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- ชิดชนก อนันตมงคลกุล และกัญญาพัชร พัฒนาโกคินสกุล. (2562). พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จังหวัดภูเก็ต. วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ, 15(2), 1-20.
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2552). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- พจนา สวนศรี และสมภาพ ยี่จ่อหอ. (2556). คู่มือมาตรฐานการท่องเที่ยวโดยชุมชน. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ศิรินันท์ พงษ์นรินทร์ และคณะ. (2559). แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 9(1), 234-259.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2557). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์ บรรจุน. (2559). “บ้านทุ่งเข็น”: ชุมชนชาติพันธุ์มอญร่วมสมัยแห่งสุพรรณบุรี. ใน ดุษฎี นิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชัญ ตันตเทศ และคณะ. (2560). การศึกษาสภาพวัฒนธรรมมอญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของกลุ่มมอญในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน. วารสารกระแสวัฒนธรรม, 18(34), 40-51.



- อัฐภิญญา ศรีทัพ. (2559). แนวทางการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีแห่งสืงงตะขาบของชาติพันธุ์มอญ ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารศิลปกรรมศาสตร์วิชาการ วิจัย และงานสร้างสรรค์, 3(1), 1-13.
- อินทรา อ่อนคำ และบุญเชิด หนูอิม. (2560). มอญตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี: วิถีและพลัง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 306-315.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Chen, H. & Rahman, I. (2018). Cultural tourism: An analysis of engagement, cultural contact, memorable tourism experience and destination loyalty. *ScienceDirect*, 26(April 2018), 153-163.
- Swarbrooke, J. (1998). *Sustainable Tourism Management* Wallingford. Oxon: CABI Publishing.
- UNESCO. (2003). Text of the convention for the safeguarding of the Intangible Cultural Heritage. Retrieved August 7, 2020, from <http://www.unesco.org/culture/ich/en/convention>

การพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม
เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*
ACADEMIC DEVELOPMENT TO ENHANCING LEARNING ACHIEVEMENT
AT SRA KAEW PITTAYAKHOM SCHOOL: PARTICIPATORY
ACTION RESEARCH

พระครูสุตรัตนานุกิจ

Phrakhru Sutarattananukit

ประยุทธ์ ชูสอน

Prayuth Chusorn

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ

Chaayuth Sirisutr

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University, Thailand

E-mail: wuttikorn25588@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ศึกษาผลการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงงานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสองวงจรรอบ ผู้ร่วมวิจัยคือผู้บริหาร บุคลากรครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบบันทึกผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยพิจารณาจากค่าความต้องการจำเป็นและค่า $PNI_{Modified} = 0.30$ ขึ้นไป 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.32$) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น ($PNI_{Modified} = 0.31$) และด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี ($PNI_{Modified} = 0.30$) ตามลำดับ 2) ผลการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ในวงรอบที่ 1 ส่วนใหญ่บรรลุผลตามเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ร้อยละของครูที่มีการวิเคราะห์เทคนิคและวิธีการนิเทศที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรระหว่าง และหลังการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพ ในการดำเนินการนิเทศและการประเมินที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ เป้าหมาย

* Received 24 August 2020; Revised 17 January 2021; Accepted 19 January 2021



เนื้อหาและกิจกรรม และตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพในการดำเนินการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการร่วมรับผลประโยชน์จากการนิเทศ จึงได้กำหนดกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในวงรอบที่ 2 พบว่า บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: การพัฒนางานวิชาการ, ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Abstract

The objectives of this research were to 1) study initial academic development conditions at Sa Kaeo Pittayakhom School meant to enhance learning achievement and 2) study the results of development and changes implemented within the department to improve learning achievement. The study used two cycles of participatory action research, with participatory researchers being administrators, teachers, and other Sa Kaeo Pittayakhom School stakeholders. Research tools were meeting minutes; evaluation, observation, and interview forms; and transcriptions of lessons conducted after the two cycles of action. The research results were: 1) Academic development that aims to enhance learning achievement at Sa Kaeo Pittayakhom School should occur in three dimensions, according to values of need and $PNI_{Modified} = 0.30$ or more: education supervision ($PNI_{Modified} = 0.32$), learning process development ($PNI_{Modified} = 0.31$), and media and technology application development ($PNI_{Modified} = 0.30$) 2) The results of academic development to enhance learning achievement at Sa Kaeo Pittayakhom School showed that in the first cycle the set goals with each indicator were successfully met, apart from the percentage indicator for the teachers, which included an analysis of techniques and necessary and relevant means of supervision over staff needs during and after teaching. With quality level indicators used in the supervision process, evaluations conducted according to objectives, goals, content, and activities, and quality level indicators used in a friendly supervision process, participation, teamwork, and involvement in gaining benefits from the supervision increased. Activities aimed at encouraging professional learning in the community were organized for the second cycle, and it was found that every indicator was observed according to the set objectives.



Keywords: Academic Development, Enhancing Learning Achievement, Participatory Action Research

บทนำ

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทำให้โลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในอนาคตถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน (UNESCO, 2000) จุดมุ่งหมายพื้นฐานทางการศึกษา คือ การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกตามยุคสมัยได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางการศึกษาเปลี่ยน นักวิชาการหลายท่านเห็นตรงกันว่า หากยังหลงติดอยู่กับสิ่งเก่าที่เคยใช้ได้ผลในยุคเก่า ย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่สอดคล้องกับโลกที่เป็นจริงทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่จะยิ่งเข้มข้นขึ้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) สอดคล้องกับ สุคนธ์ สิ้นธุพานนท์ ที่เห็นว่า ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านธรรมชาติ และวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ระบบข้อมูลข่าวสารที่แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมการเมือง การปกครอง การศึกษา วิทยาศาสตร์ การแพทย์ สังคมของมนุษย์เริ่มมีความเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงนั้น สมาชิกในสังคมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลก สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกคนอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุขนั้น คือ จะต้องมีการพัฒนาทางการศึกษา จะต้องได้รับการฝึกฝนทักษะที่จำเป็นรู้เท่าทัน ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปรอบด้าน ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีทักษะสำคัญในการเผชิญชีวิตในโลกที่มีกระแสของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะทำให้เยาวชนเป็นผู้ที่คิดเป็น ทำเป็น ตัดสินใจอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และร่วมกันสร้างสรรค์และพัฒนาความเจริญในด้านต่าง ๆ ให้แก่สังคมทุกระดับ (สุคนธ์ สิ้นธุพานนท์, 2558)

การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมจากการสังเคราะห์แนวคิด หลักการจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย พระมหาธีรเพชร ธีรเวที และวิโรจน์ สารรัตน์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ



ภายในและมาตรฐานการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี (พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต์, 2558); (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

ระบบการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสำหรับพระภิกษุสามเณร ซึ่งสภาพการณ์ที่ผ่านมาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลาย ๆ ประเด็น ด้วยความไม่ชัดเจนของการจัดการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง ความมีประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นอกจากนั้นยังพบว่าการสร้างพันธะสัญญาการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้เพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก จะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการเรียนรู้ในบริบทพื้นที่นั้น ๆ (พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต์, 2558) ดังนั้นด้วยสภาพการณ์ปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ในการแสวงหาแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาในแต่ละประเด็น ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันได้นั้นผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) เสริมด้วยแนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ เช่น (Creswell, J. W., 2008); (McTaggart, R., 2010) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับความร่วมมือ กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการศึกษา ในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีจุดเด่นของการปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงทางการศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติเพื่อ การเปลี่ยนแปลงของนักเรียน นโยบายของสถานศึกษา การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินการที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูลการสะท้อนผล และการปฏิบัติ ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะต้องถอดบทเรียนสร้างองค์ความรู้ในช่วงแรก ต่อจากนั้นจะนำไปสู่การตั้งคำถามใหม่ เพื่อปฏิบัติงานให้ดีที่สุดหรือเป็นเหตุเป็นผลของปัญหาใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีบทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติการ เก็บรวบรวมข้อมูลการสะท้อนผลและการทดลองปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มหรือปรับปรุงการปฏิบัติในเรื่องที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป (ภัทรพร เกษสังข์, 2559)

ผู้วิจัยเห็นว่าหากนำรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้นมาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ พัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบริบทโรงเรียนมามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา เสนอความคาดหวังและ



แนวทางการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ตลอดจนการติดตามและร่วมสะท้อนผลการวิจัย มีกระบวนการขับเคลื่อนที่มาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาจากสภาพจริง ที่ส่งผลให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงและช่วยชี้ให้เห็นถึงวิถีทางในการแก้ปัญหาที่พอเหมาะสมควร มีความตระหนักต่อกระบวนการพัฒนาที่มาจากความคาดหวังและแนวทางจากข้อเสนอของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้วิจัยเกิดกระบวนการค้นคว้าและกระบวนการเรียนรู้ต่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาร่วมกัน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาดังต่อไปในการพัฒนาคนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สร้างคนเพื่อไปสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวและเลือกเส้นทางแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทชุมชนสังคมหรือสถานศึกษานั้นๆ อย่างชาญฉลาดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงงานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนางานวิชาการ ในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม เพื่อพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน” เป็นการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ผู้วิจัยได้นำหลักการของ (Kemmis, S. & McTaggart, R., 2010); (Kemmis, S. et al., 2014) เป็นกระบวนการในการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นปฏิบัติการตามแผน (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

การศึกษาสภาพการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. ขั้นการวางแผน (Planning)

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานวิชาการ ในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในปีการศึกษา 2561 โดยสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา 13 รูป/คน และนักเรียนโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม 48 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 61 คน

1.2 เป้าหมายในการพัฒนา คือ การพัฒนางานวิชาการ ในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม เพื่อพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีองค์ประกอบในการ



พัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านนิเทศการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น PNI^{Modified}

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งปฏิบัติตามกิจกรรมเป้าหมายตามระยะเวลา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาผลการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงงานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Action) วงรอบที่ 1 เป็นการดำเนินการตามแผนที่ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันวางไว้ ประชุมร่วมกันเพื่อระบุปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติและข้อตกลงเบื้องต้นของแผนการทำงาน ประกอบด้วย ครู คณะกรรมการนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ในศึกษาความต้องการจำเป็นในตอนต้นที่ 1 และข้อมูลที่ได้ในขั้นเตรียมการเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรการวิจัย เสนอต่อผู้ร่วมวิจัยเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันเกี่ยวกับผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI^{modified} ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ในแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้/พฤติกรรมชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม และผลการสำรวจข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษา 2561 ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

3. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Action) วงรอบที่ 2 เป็นการดำเนินการตามแผนที่ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ ร่วมกันวางไว้ โดยจัดประชุมสนทนากลุ่มเป้าหมายโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2562 ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ครู 14 คน กลุ่มที่ 2 กรรมการนักเรียน 12 คน และกลุ่มที่ 3 กรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชน 8 คน โดยให้แต่ละกลุ่มนำข้อมูลจากขั้นสำรวจมาวิเคราะห์แล้วกำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัดความสำเร็จ และเป้าหมายในการพัฒนา ในการประชุมสนทนากลุ่มได้มีความเห็นร่วมกันว่าควรนำหลักธรรมคือหลักอิทธิบาท 4 อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม สรุปแผนการดำเนินงาน

4. ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) การสะท้อนผลในวงรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้จัดประชุมสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ หรือ After Action Review: AAR โดยเชิญผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ประกอบด้วย ผู้วิจัย/ครู 14 คน กรรมการนักเรียน 12 คน คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน/ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชน 8 รูป/คน ได้ข้อสรุปว่าในส่วนของตัวชี้วัดความสำเร็จที่ไม่ผ่านการประเมินในวงรอบที่ 1 ได้แก่ 1) ร้อยละของครูที่มีการวิเคราะห์เทคนิคและวิธีการนิเทศที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรระหว่าง และหลังการ



เรียนการสอน 2) ระดับคุณภาพในการดำเนินการนิเทศและการประเมินที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหาและกิจกรรมทั้งก่อน/หลัง และ 3) ระดับคุณภาพในการดำเนินการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการร่วมรับผลประโยชน์จากการนิเทศ ซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากการนิเทศนั้นยังขาดรูปแบบการนิเทศที่ชัดเจน การนิเทศไม่เป็นระบบ และขาดปฏิทินการนิเทศให้ครู ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศจากภายนอกได้ปฏิบัติตามทำให้ตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงได้ข้อสรุปว่าควรมีการนิเทศโดยเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC เพื่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 ต่อไป

การสะท้อนผลในวงรอบที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้จัดประชุมสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ หรือ After Action Review: AAR โดยเชิญผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วย ผู้วิจัย/ครู 14 คน กรรมการนักเรียน 12 คน คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน/ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชน 8 รูป/คน ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยประเด็นสำคัญ คือ วงจรการทบทวนตนเอง (Spiral Cycles of Self - Reflection) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนาหรือการเสวนาพาที (Dialogue) เพื่อนำเอาข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์การ และการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย ซึ่งพบว่า ประเด็นสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมทั้งในร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมปรับปรุงแก้ไข และชื่นชมความสำเร็จร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า หลักธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 หลักอิทธิบาท 4 และหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 4 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 3) แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม 4) แบบบันทึก
2. ลักษณะของเครื่องมือ 1) แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 61 รูป/คน 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาและผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ 3) แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม ใช้สังเกตพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย 4) แบบบันทึก ใช้สำหรับบันทึกเหตุการณ์ในการประชุมทุกครั้ง



3. วิธีสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถาม สร้างตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) กำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถาม 3) จัดสร้างแบบสอบถามตามกรอบที่กำหนด 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข 5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.87 - 1.00 6) นำแบบสอบถามชุดที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดแจ้งสว่างนอก อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 7) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ สร้างตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งที่มีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้าง 2) กำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ 3) จัดสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข 5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 6) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 แบบสังเกต 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสังเกตทั้งแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม 2) กำหนดกรอบในการสังเกต 3) จัดสร้างแบบสังเกต 4) นำแบบสังเกตที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้นำแนะในการแก้ไขปรับปรุง 5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 6) นำแบบสังเกตที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 แบบบันทึก 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบบันทึก 2) กำหนดกรอบในการสังเกต 3) จัดสร้างแบบบันทึก 4) นำแบบบันทึกที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้นำแนะในการแก้ไขปรับปรุง 5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 6) นำแบบบันทึกที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนดำเนินการ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา 13 รูป/คน และนักเรียนโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม 48 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 61 คน



2. เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างดำเนินการ กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน 14 รูป/คน กรรมการสถานักเรียน 12 รูป/คน คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน/ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชน 8 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 34 รูป/คน ดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการในวงรอบที่ 1 และ 2 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการปฏิบัติตามแผน หลังจากที่คุณผู้ร่วมวิจัยได้ทำการปฏิบัติงานตามแผนแล้วจึงปฏิบัติการประเมินการดำเนินงาน นำผลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์จากข้อความพรรณนาเหตุการณ์เกี่ยวกับการดำเนินการตามกิจกรรมใน 2 วงรอบ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยนำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละโครงการกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่วิเคราะห์แล้วไปให้ผู้ร่วมวิจัยหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบช่วยยืนยันตรงกันผลการวิเคราะห์และแนะนำเพื่อปรับปรุงรายงานให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้นการตรวจสอบข้อมูลจะใช้ผู้ร่วมวิจัยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเหตุการณ์ของกิจกรรมนั้น ๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณผู้วิจัยก็ใช้ค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคม

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ที่	การพัฒนางานวิชาการ	ระดับปฏิบัติ (N = 61)					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.18	0.50	ปานกลาง	3.92	0.47	มาก
2	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	2.95	0.53	ปานกลาง	3.87	0.39	มาก
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.05	0.47	ปานกลาง	3.76	0.45	มาก
4	ด้านนิเทศการศึกษา	2.99	0.40	ปานกลาง	3.94	0.35	มาก
5	ด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี	3.13	0.52	ปานกลาง	4.06	0.55	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.52) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.47) ด้านนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.40) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.53) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.55) รองลงมาได้แก่ ด้านนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.35) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.47) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.39) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.45)

2. ผลการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกตัวบ่งชี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ที่	การพัฒนางานวิชาการ	I	D	PNI _{Modified}	สรุปผลการวิเคราะห์ (✓ ต้องการจำเป็น/ ✗ ไม่ต้องการจำเป็น)
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.92	3.18	0.23	✗
2	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	3.87	2.95	0.31	✓
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.76	3.05	0.23	✗
4	ด้านนิเทศการศึกษา	3.94	2.99	0.32	✓
5	ด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี	4.06	3.13	0.30	✓

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีค่า PNI_{Modified} = 0.30 ขึ้นไป 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการศึกษา (PNI_{Modified} = 0.32) มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (PNI_{Modified} = 0.31) มี 4 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี (PNI_{Modified} = 0.30) มี 4 ตัวบ่งชี้ นอกนั้นไม่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่มีค่า PNI_{Modified} ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป



3. การถอดบทเรียนองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการ โรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนการทำงานร่วมกันเชิงวิพากษ์ (Critical Participatory Action Research) โดยการเตรียมการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติและสังเกตผล การสะท้อนผล ตลอดจนการประเมิน ในขณะเดียวกันผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาใช้หลักในการบริหารที่ยึดพรหมวิหาร 4 หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักอริยบท 4 ที่มีกระบวนการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สนับสนุนและนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีค่า $PNI_{Modified} = 0.30$ ขึ้นไป 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.32$) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.31$) และด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี ($PNI_{Modified} = 0.30$) โดยเฉพาะด้านการนิเทศการศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการนิเทศเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนแต่ละแห่งและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยโรงเรียนจัดให้มีการวิเคราะห์เทคนิคและวิธีการนิเทศที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและยังมีรูปแบบ เทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเนื้อหาและการเรียนการสอน จัดโครงสร้างและลำดับของการนิเทศที่สามารถจูงใจผู้รับการนิเทศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในทางที่ดีขึ้น เน้นผู้รับการนิเทศเป็นศูนย์กลางในการนิเทศ ทั้งด้านการวางแผนการนิเทศ เลือกรูปแบบหรือเทคนิควิธีการนิเทศ ตลอดจนดำเนินการนิเทศ ดำเนินการนิเทศและการประเมินที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหาและกิจกรรมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการร่วมรับผลประโยชน์จากการนิเทศ และโรงเรียนต้องแจ้งผลการนิเทศพร้อมแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบการเรียนรู้ การสอนให้แก่ครูผู้สอนอย่างกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ Cooper, N. & Forrest, K. ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่าการนิเทศการศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษาเนื่องจากกระบวนการนิเทศถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมยังมีการพัฒนาระบบนิเทศการศึกษา



ค่อนข้างน้อย ในขณะที่เดียวกันก็ขาดบุคลากรด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วสถานศึกษาแต่ละแห่งจะดำเนินการนิเทศภายในโดยผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารในระดับกลุ่มสถานศึกษาซึ่งมีกิจกรรมการนิเทศที่ไม่แน่นอน ดังนั้น การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม (Cooper, N. & Forrest, K., 2009)

2. ผลการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกตัวบ่งชี้ และผลการประเมินการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก จุดเด่นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมมือกันในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังเผชิญอยู่เพื่อทำความเข้าใจ และพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นวงจรแบบเกลียวสว่านที่เจาะลึกลงไปเป็นลักษณะ 3 มิติ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่จะต้องเริ่มต้นด้วยการวางพื้นฐานการทำงานร่วมกันเชิงวิพากษ์ (Critical Participatory Action Research) โดยการเตรียมการ การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติและสังเกตผล การสะท้อนผล ตลอดจนการประเมิน ในขณะเดียวกันผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องใช้หลักในการบริหารที่ยึดพรหมวิหาร 4 หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักอิทธิบาท 4 ที่มีกระบวนการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สนับสนุนและนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kemmis, S. et al.; Bradbury - Squires, D. J. et al. ที่กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้สอดคล้องกัน กล่าวคือ เป็นการวิจัยขณะปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังเผชิญอยู่โดยกระบวนการศึกษาสภาพหรือสถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ และพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงาน โดยการสร้างความรู้เชิงประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมที่มีลักษณะเกลียวสว่านที่เจาะลึกลงไปลักษณะ 3 มิติ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลง (Planning A Change) การลงมือปฏิบัติและสังเกตผล (Act & Observe) การสะท้อนผล (Reflect) การปรับเปลี่ยน (Revised Plan) การลงมือปฏิบัติและสังเกตผล (Act & Observe) และการสะท้อนผล (Reflect) จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ (Kemmis, S. et al., 2014); (Bradbury - Squires, D. J. et al., 2015)

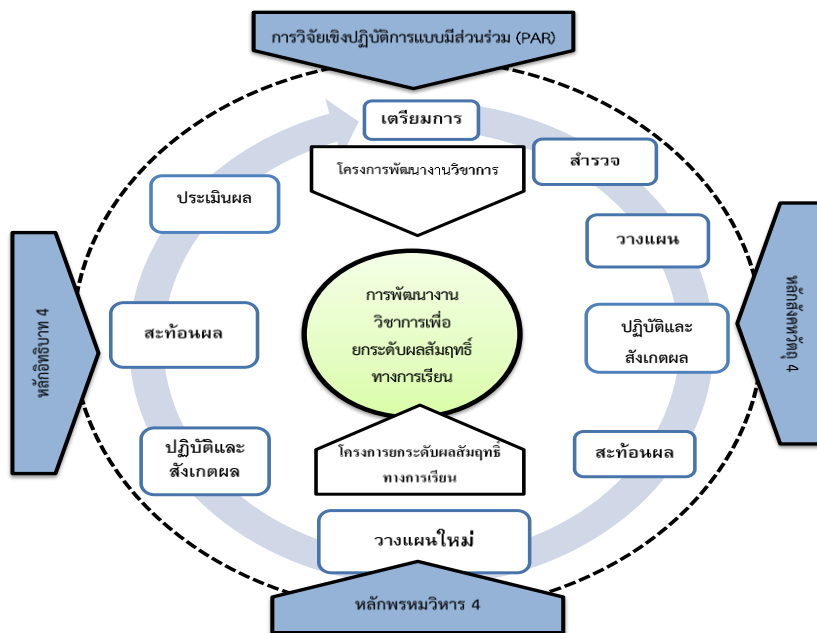
3. ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการใช้ความรู้หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านการยอมรับของผู้เข้าร่วม ด้านความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม และด้านการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงาน



วิชาการมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาใดจะประสบความสำเร็จได้นั้น คุณภาพของผู้เรียนเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึง ความสำเร็จของการบริหาร ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานโดยเฉพาะในขั้นนำแผนการเปลี่ยนแปลงไปใช้ และสังเกตผล จะใช้กระบวนการบริหารคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ PDCA ที่เน้นการวางแผนร่วมกัน การดำเนินงานตามแผนแบบมีส่วนร่วม การตรวจสอบนิเทศติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาทันที มีแนวทางในการนิเทศติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการศึกษา ระบบประกันคุณภาพ การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่ดี วิทยากรท้องถิ่น การส่งเสริมการอ่าน การวิเคราะห์ การสำรวจ ช่วยเหลือโรงเรียนที่มีปัญหาด้านข้อมูลสื่อสารคอมพิวเตอร์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความ แข็งแรงของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงทำให้มีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กันตพัฒน์ มณฑา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหาร การศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวก และโมเดลมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ผลการวิจัยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ที่ระดับมากที่สุดทั้ง สอง ด้าน (กันตพัฒน์ มณฑา, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

การถอดบทเรียนองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ รูปแบบการพัฒนางานวิชาการ โรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนการทำงานร่วมกันเชิงวิพากษ์ (Critical Participatory Action Research) โดยการเตรียมการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติและสังเกตผล การสะท้อนผล ตลอดจนการประเมินในขณะเดียวกันผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาใช้หลักในการบริหารที่ยึดพรหมวิหาร 4 หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักอริยบท 4 ที่มีกระบวนการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สนับสนุนและนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



ภาพที่ 1 โมเดลรูปแบบการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนวัดสระแก้วพิทยาคมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยี ผลการพัฒนางานวิชาการ บรรลุผลตามเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้ ส่วนข้อเสนอแนะควรกำหนดกิจกรรม/รูปแบบพัฒนาอาจมีความหลากหลายและสอดคล้องกับปัญหา เช่น การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรทำการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูในโรงเรียนเกิดความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้จริง

เอกสารอ้างอิง

กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากทม. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.



- พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต. (2558). การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(1), 19-32.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2559). การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิคพรินต์.
- Bradbury - Squires, D. J. et al. (2015). Roller-massager application to the quadriceps and knee-joint range of motion and neuromuscular efficiency during a lunge. *Journal of Athletic Training*, 50(2), 133-140.
- Cooper, N. & Forrest, K. (2009). *Essential guide to educational supervision in postgraduate medical education*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. (3rd ed.). New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (2010). *Participatory action research: Communicative action and the public sphere*. Retrieved August 23, 2019, from <https://psycnet.apa.org/record/2005-07735-023>
- Kemmis, S. et al. (2014). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. New York: Springer.
- McTaggart, R. (2010). *Participatory action research or change and development*. Townsville, Australia: James Cook University.
- UNESCO. (2000). *Education for all: Status and trends 2000 assessing learning achievement*. Retrieved August 23, 2019, from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000119823>

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

THE STRATEGY OF ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARDS
THE EDUCATIONAL STANDARDS OF THE BASIC EDUCATION LEVEL
OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS IN THE NORTHEAST

พระครูเกษมปัญญากิริรักษ์ (เทียมแก้ว)

Phrakhrukasempanyapirak (Thiamkaew)

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์

Chaiyuth Sirisuthi

ประยุทธ ชูสอน

Phayuth Choosorn

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University, Thailand

E-mail: kasam1971k@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น การพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ จำนวน 341 รูป/คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบประเมิน สถิติใช้ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์แมทริกซ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานวิชาการ 9 คน/รูป ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการสนทนากลุ่ม 9 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ 6 กลยุทธ์ คือ 2.1) เร่งพัฒนาศักยภาพของครู

* Received 10 November 2020; Revised 14 January 2021; Accepted 18 January 2021



บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ในการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและการเทียบโอนผลการเรียน 2.2) สนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.3) สนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 2.4) ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ 2.5) พัฒนาระบบการนิเทศภายในส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.6) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและชุมชน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ, มาตรฐานการศึกษา, การศึกษาขั้นพื้นฐาน, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) study the present condition, desirable condition and the need for the development of academic administration to the quality in accordance with the basic educational standards 2) develop the strategy of academic administration towards the quality standards of the Basic Education level of PhraPariyattidhamma School in the Northeast. Mixed method Research by the used of quantitative and qualitative research methods. The samples used in this quantitative research were 341 administrative, teachers, and staff per person. The statistic used were percentage, frequency, mean, standard deviation. The order of demand index is necessary. Matrix analysis as for the qualitative research the interviewee group consisted of 9 the experts for a group interview. The tools used were group interviewing and group discussion. The findings were as follows: 1) The current condition was at a high level. Desirable condition was at the highest level. In respect of the requirements were necessary, in descending order: in the evaluation and academic transfer comparison, development of learning processes, development and use of educational technology media, research and learning development, educational supervision, and the development of educational institutions curriculum. 2) There were 6 academic management strategies: 2.1) Accelerate the development knowledge, ability of measurement, assessment according to real conditions, and academic transfer comparison of teachers and educational personnel 2.2) Support the development of learning processes to be efficient and focus on learners as important 2.3) Support the development of innovative media and educational technology 2.4) Promote and support research and



development of learning 2.5) Develop an internal supervision system aimed at encouraging teachers to organize a learner - centered teaching and learning process. 2.6) Develop an educational institution curriculum focusing on the quality of learners in all areas that are suitable for the context of the school and community.

Keywords: The Strategy of Academic Administration, Educational Standards, Basic Education Level, Phrapariyattidhamma School

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาอาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2557)

แนวทางการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันโดยเฉพาะในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) กับการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จะเป็นพลังต่อการขับเคลื่อนและสร้างการเปลี่ยนแปลงและความได้เปรียบเชิงแข่งขันในทุกด้าน (ดารณี บุญครอง, 2560) แนวทางการจัดการศึกษาของไทยมีแนวโน้มของการมุ่งสู่การขับเคลื่อนไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ในหลายด้านประกอบด้วยด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานวัตกรรมพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และการมุ่งเข้าสู่อาชีพการศึกษาไทยได้มีการพัฒนาหลายด้านและเป็นศักยภาพด้านการศึกษาของไทย (สุวิมล มธุรส, 2560)

กระบวนการบริหารงานโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของการศึกษาสงฆ์ การจัดการและการบริหารการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีหลักการและโครงสร้างสอดคล้องกับการจัดการและการบริหารการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดเพื่อให้นักเรียน



ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังเอาไว้จะเป็นบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างนวัตกรรมจนได้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพส่งขายไปยังต่างประเทศเพื่อเอาเงินตราเข้าประเทศ และสร้างรายได้ให้กับประเทศอย่างมีรายได้สูงได้ผู้เรียนหรือนักเรียนจะมีความสามารถเช่นนั้นได้ต้องมีความสามารถหลายอย่างอยู่ในตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นความสามารถด้านการคิด ได้แก่การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดผลิตภาพ (Productive Thinking) และการคิดรับผิดชอบ (Responsible Thinking) ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำในทุกขั้นตอนตลอดจนรับผิดชอบต่อผลผลิตที่สร้างขึ้นโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญที่สุดของโรงเรียนผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนควรต้องให้ความสำคัญเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและถ้าหากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการดำเนินงานด้านวิชาการมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องจะเป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพของงานวิชาการด้อยลงและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานวิชาการให้ต่ำลงไปด้วยหรืออาจเรียกว่าผลคือการศึกษาด้อยคุณภาพหรือการศึกษาไม่ได้มาตรฐาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือเอางานวิชาการมาเป็นอันดับแรกเพราะหน้าที่ของสถานศึกษาคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในปัจจุบันการจัดการศึกษาทุกระดับประสบปัญหาสำคัญคือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำหลักสูตรมีสาระเนื้อหาแน่นเกินไปผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานทำให้ขาดทักษะในการบริหารและการจัดการด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ด้านคุณภาพการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) รายวิชาภาษาต่างประเทศคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ศิลปะและวิชาการงานพื้นฐานอาชีพมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำการบริหารงานวิชาการยังเป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารการศึกษาดังนั้นผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีกิจกรรมในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการที่มีความน่าเชื่อถือสอดคล้องกับ พัฒนา อำท้าว (พัฒนา อำท้าว, 2548) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดีผู้บริหารย่อมถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีอยู่มาบูรณาการในการทำงานให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องอาศัยยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในการที่จะดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและในปัจจุบันนี้ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่มีการนำมาใช้กันอย่าง



กว้างขวางในหลายองค์กรรวมทั้งองค์กรทางการศึกษาจัดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาการบริหารกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์สำคัญที่ผู้บริหารและบุคคลที่ต้องการจะประสบความสำเร็จควรทำการศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งโดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรุนแรงทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดการประยุกต์หลักการและแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนการบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่ได้มีประโยชน์ต่อองค์กรในภาคธุรกิจเท่านั้นองค์กรภาครัฐบาลรัฐวิสาหกิจและองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรต่างสามารถประยุกต์หลักการและแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเฉพาะในปัจจุบันองค์กรราชการและรัฐวิสาหกิจต่างต้องปรับตัวให้ทันกระแสสังคมและต้องดำเนินงานในเชิงรุกมากขึ้นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พสุ เดชะรินทร์, 2554)

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลของการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการเรียนรู้จากการอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ร่วมกันจากการดู การฟัง และการลงมือปฏิบัติทั้งในและนอกสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่ได้มาตรฐานคุณภาพการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีการดำเนินการเรียนการสอนจริงแต่ไม่ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยเฉพาะการประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อน แต่การวิจัยพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนยังไม่ได้ปฏิบัติครบถ้วน เหล่านี้เป็นปัญหาที่จะต้องพัฒนาเพื่อยกระดับสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558)

ความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ สู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร 416 รูป/คน ครูผู้สอน 2,009 รูป/คน และเจ้าหน้าที่ 443 รูป/คน รวมจำนวน 2,868 รูป/คน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 208 โรงเรียน (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 51 รูป/คน ครูผู้สอน 198 รูป/คน และเจ้าหน้าที่ 92 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 341 รูป/คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

1.2.2 แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์แนวทางหรือกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้บริหารหรือรองผู้บริหารที่รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนจำนวน 9 รูป/คน จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการที่เป็นที่ยอมรับว่าแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และผ่านการประเมินภายนอกในรอบสามในระดับดีมาก



2.1.2 ผู้กลุ่มให้ข้อมูลที่ใช้สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป

2.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 12 รูป/คน ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรในโรงเรียน 15 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนละ 2 รูป/คน จำนวน 30 รูป/คน ครูผู้สอน โรงเรียนละ 8 รูป/คน จำนวน 120 รูป/คน เจ้าหน้าที่โรงเรียนละ 1 รูป/คน จำนวน 15 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 177 รูป/คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 ฉบับ

2.2.2 แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Form) 1 ฉบับ

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์หาดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified priority need Index: PNI_{modified}) เพื่อหาลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขั้นตอนดังนี้



ขั้นที่ 1 ศึกษา Best Practice จากโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอกรอบสามในระดับดีมาก

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis)
ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อนำไปใช้ประกอบการยกร่างกลยุทธ์

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลจากขั้นที่ 1 และ 2 มาประกอบการยกร่างเป็นกลยุทธ์
ซึ่งประกอบไปด้วย เป้าประสงค์ มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus
Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้
ของกลยุทธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อ
ขอเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 341 ชุด ไปยังโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วเก็บแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด 341 ชุด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจำนวน
341 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

- ร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- จัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
(Priority Needs Index; $PNI_{modified}$) และในกรณีที่ค่า PNI เท่ากันจะพิจารณาจากค่า $PNI_{modified}$
 $PNI_{modified}$ ประกอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุมิพล ว่องวาณิช, 2548) คำนวณ
โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ค่า } PNI_{modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ I = สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง

D = สภาพการดำเนินการปัจจุบัน

- หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach)



ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารองลงมา คือ การนิเทศการศึกษาด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนรองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ส่วนค่า PNI_{modified} ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมเท่ากับ 0.14 ด้านที่มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดคือ ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การบริหารงานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.44	มาก	4.77	0.44	มากที่สุด	0.12	6
2. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.09	0.35	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด	0.14	5
3. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.03	0.43	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด	0.15	2
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.05	0.47	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด	0.15	2
5. ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้	4.05	0.42	มาก	4.79	0.44	มากที่สุด	0.15	2



การบริหารงานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
6. ด้านการวัด ประเมินผลและการ เทียบโอนผลการเรียน	4.04	0.45	มาก	4.81	0.44	มากที่สุด	0.16	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.42	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด	0.14	-

2. กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ 6 เป้าประสงค์ 14 มาตรการ 28 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่ **กลยุทธ์ที่ 1** เร่งพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการวัดและผลประเมินผลตามสภาพจริงและการเทียบโอนผลการเรียน มี 1 เป้าประสงค์ 2 มาตรการ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ **กลยุทธ์ที่ 2** สนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 1 เป้าประสงค์ 2 มาตรการ 5 ตัวชี้วัดความสำเร็จ **กลยุทธ์ที่ 3** สนับสนุนการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามี 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัดความสำเร็จ **กลยุทธ์ที่ 4** ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้มี 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัดความสำเร็จ **กลยุทธ์ที่ 5** พัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มุ่งส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัดความสำเร็จ **กลยุทธ์ที่ 6** พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนมี 1 เป้าประสงค์ 1 มาตรการ 2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อนำมาวิเคราะห์แมทริกซ์ (Matrix Analysis) ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยพิจารณาจุดตัดที่ 3.50 ผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในพื้นที่ผลงานสำเร็จดีทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันกำหนด



รูปแบบและวิธีการที่นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างหลากหลายและเหมาะสม ซึ่งมีหลักการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่จะมีประสิทธิผล และเกิดประสิทธิภาพ ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำเป็นต้องมีวิธีการจัดการกับทักษะ ดำเนินการ ได้โดยการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยมีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรได้ทุกช่วงชั้น และรู้จักสร้างเสริมแรงจูงใจ ในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กร มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรสู่ความก้าวหน้าและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz, D., & Kahn, R.L. ได้กล่าวว่า การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผล และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะในด้านการคิด เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรผู้บริหารจะต้องรอบรู้ และเข้าใจความสลับซับซ้อนของหน่วยงาน และสามารถทำให้ทุกส่วนขององค์กร ดำเนินงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักในการสร้างแรงจูงใจ การรู้จักสนองความต้องการของบุคคล เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล แก้ปัญหาความขัดแย้ง ทักษะที่ดีต่อการพัฒนาการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) ทักษะในด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นความชำนาญหรือทักษะของผู้บริหารที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ (Katz, D. & Kahn, R. L., 1978) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คัมภีร์ สุดแท้ และคณะ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนดำเนินตามขั้นตอนในรูปแบบอย่างครอบคลุม ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และนำผลการประเมินไปใช้ ทำให้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กเป็นไปอย่างเป็นระบบช่วยแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพมากขึ้น (คัมภีร์ สุดแท้ และคณะ, 2553) และงานวิจัยของ พระครูสุนทรวิชัยรส และดร.ถวิล ลดาวัลย์ กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม 10 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันกลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม 10 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกลุ่มงานบริหาร งานบุคคล และรองลงมาคือ ด้านกลุ่มงานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านกลุ่มงานกิจการนักเรียน ด้านกลุ่มงานการเงิน และบัญชีด้านกลุ่มงานการบริหารงานวิชาการส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือด้านกลุ่มงานการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) สภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม 10 ภาพรวม



อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกลุ่มงานการเงินและบัญชีรองลงมา คือ ด้านกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ด้านกลุ่มงานกิจการนักเรียน ด้านกลุ่มงาน การบริหารงาน วิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านกลุ่มงานการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (พระครูสุนทรวิจารย์ และดร.ถวิล ลดาวัลย์, 2561)

2. กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ 6 เป้าประสงค์ 14 มาตรการ 28 ตัวชี้วัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาทั้ง 6 กลยุทธ์ได้มาจากการรับรอง จากผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มรวมทั้ง 6 เป้าประสงค์ 14 มาตรการ 28 ตัวชี้วัด ได้รับการ รับรองว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อ พัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพสู่มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประเทศได้ ซึ่งมีมาตรการในการนำมาใช้บริหารวิชาการ อาทิ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดนโยบาย รูปแบบและวิธีการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลายและเหมาะสมและนำผล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนแจ้งให้ผู้ปกครองทราบและนำมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนของนักเรียนและการสอนของครูกำกับ ติดตามให้ครูผู้สอนบันทึก ผลการสอนและแนวทางการพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและชุมชน มีการจัดระบบการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใน การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีมีความแตกต่างให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และจัดเตรียมผู้เรียนและบรรยากาศการเรียนการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะนำมาใช้สร้างความตระหนักและเสริมแรงให้แก่ครูผู้สอน เพื่อมุ่งเน้นการทําวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง แม้กระทั่งการจัดระบบและกลไกการนิเทศ ภายในที่สามารถจูงใจครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ พัฒนาเทคนิคและวิธีการนิเทศที่ส่งเสริมให้ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก เร่งรัดพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพรอบด้านให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุนทรวิจารย์ และ ดร.ถวิล ลดาวัลย์ กลยุทธ์การ บริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม 10 ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม 10 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกลุ่มงานการเงินและบัญชี 2) ด้านกลุ่มงาน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 3) ด้านกลุ่มงานการบริหารงาน วิชาการ 4) ด้านกลุ่มงานกิจการนักเรียน (พระครูสุนทรวิจารย์ และดร.ถวิล ลดาวัลย์, 2561)

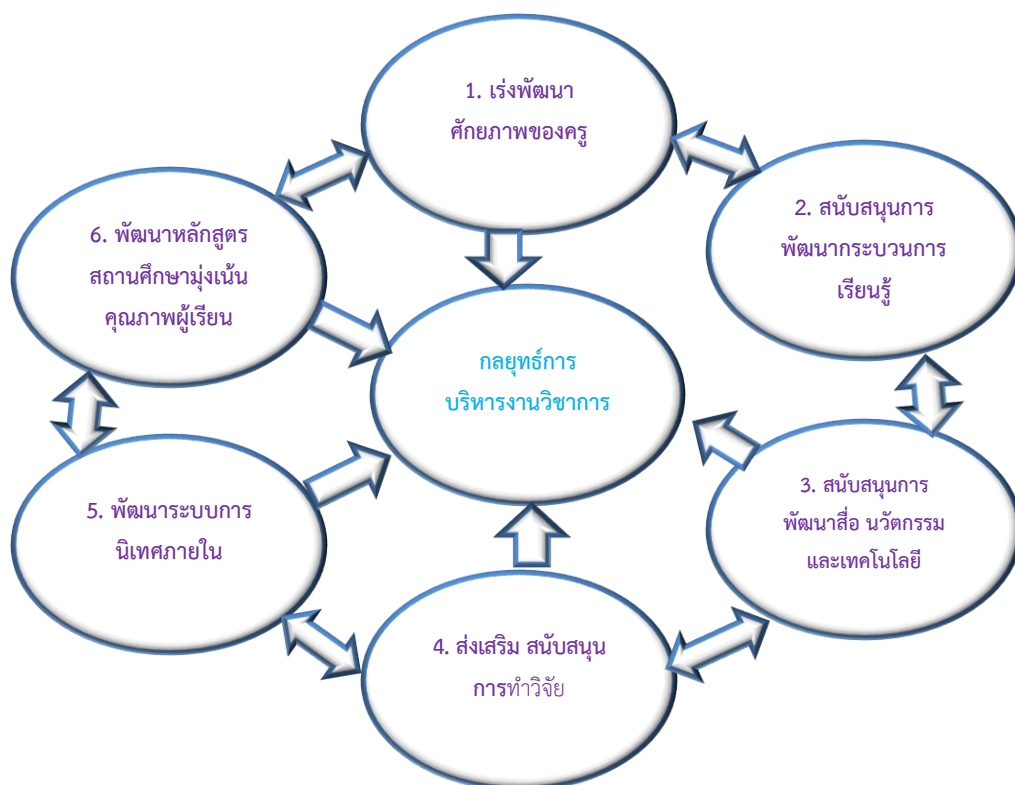


และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต์ ป.ธ. 9 ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 รูปแบบที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบการบริหารในลักษณะการผสมผสานระหว่างรูปแบบเป็นทางการ และรูปแบบเพื่อนร่วมงาน โดยองค์ประกอบด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล เป็นรูปแบบเป็นทางการ เพราะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของมหาเถรสมาคม ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดสื่อการเรียนรู้ เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากในการบริหารนั้นจะต้องมีการขอความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งห้าท่านต่างเห็นพ้องกันว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้คือรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบผสมผสานระหว่างรูปแบบเป็นทางการและรูปแบบเพื่อนร่วมงาน (พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต์ ป.ธ. 9, 2561) และงานวิจัย นิวัฒน์ โสพันนา และคณะ กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 กลยุทธ์ คือ 1) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตาม มาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากลอย่างมีคุณภาพ 3) พัฒนาหลักสูตรสู่มาตรฐานสากลและ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม ดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา 6) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล 7) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 8) พัฒนาระบบนิเทศติดตามประเมินผล 9) สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 10) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยใช้เทคโนโลยี 11) ประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น (นิวัฒน์ โสพันนา และคณะ, 2561)



องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 กลยุทธ์ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการปฏิบัติเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และ 6) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ตามลำดับ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมีความต้องการก่อนหลังเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ 1) ด้านการวัด



ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 2) ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 กลยุทธ์ ได้แก่ **กลยุทธ์ที่ 1** เร่งพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการวัดและผลประเมินผลตามสภาพจริงและการเทียบโอนผลการเรียน **กลยุทธ์ที่ 2** สนับสนุนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ **กลยุทธ์ที่ 3** สนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา **กลยุทธ์ที่ 4** ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ **กลยุทธ์ที่ 5** พัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มุ่งส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ **กลยุทธ์ที่ 6** พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน **ข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะในการนำกลยุทธ์ไปใช้** จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 กลยุทธ์มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ คือ ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรนำไปดำเนินการเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยนำไปบรรจุเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป **2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1) ควรมีการวิจัยอนาคตภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป 2.2) ควรมีการวิจัยและพัฒนา โดยนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติจริงเพื่อต่อยอดผลการวิจัย และปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2.3) ควรมีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารงานของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). รายงานประจำปี 2562. นครปฐม: พุทธมณฑลนครปฐม.
- คัมภีร์ สุตแท้ และคณะ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(2), 8-16.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุคพอยท์.
- ดารณี บุญครอง. (2560). วิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาไทยกับการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2561 จาก <https://tcithaijo.org/index.php/cjwu/article/view/109180/85971>
- นิวัฒน์ โสพัตนา และคณะ. (2561). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/3934>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระครูสุนทรวิชัยรส และดร.ถวิล ลดาวัลย์. (2561). กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม 10. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต์ ป.ธ. 9. (2561). การสังเคราะห์รูปแบบของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พสุ เดชะรินทร์. (2554). การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เอกสารประกอบการบรรยาย PMQA. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- พัฒนา อำทำว. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนุสสทรรณการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.



- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลี พ.ศ. 2558 - 2562. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.onab.go.th/e-Books/Plan DhamBali.pdf>
- สุวิมล มธฺรต. (2560). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8(2), 266-278.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). The Social Psychology of Organization (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแล
สังคมผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพมหานคร*

ROLE OF PRIVATE PRIMARY SECTOR IN PROVIDING SERVICES
FOR THE AGING SOCIETY IN BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION AREAS

สัณชัย ห่วงกิจ

Sanchai Huangkit

พภัสสรณ์ วรภทธีระกุล

Paphatsorn Woraphatthirakul

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

E-mail: dr.acu.oui@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร และ3)เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มที่ 2 หน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน และกลุ่มที่ 3 ประชาชนผู้สูงอายุ รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 คน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมุ่งเน้นการค้นหาคำเท็จจริงแล้วนำมาหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและอ้างอิงทฤษฎีดำเนินการจัดระเบียบข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสร้างความครอบคลุมของหลักประกันสุขภาพ ผ่านกลไกการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ควบคู่กับการจัดระบบบริการที่เข้าถึงได้สะดวกและทั่วถึง โดยมุ่งสู่ความยั่งยืนของระบบหลักประกันสุขภาพ ซึ่งมีข้อค้นพบจากปัจจัยที่มีผลมาจากโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงประชากรการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบาดวิทยาการเกิดโรคที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคม ต่อการลงทุนระบบสุขภาพด้านสาธารณสุขในระยะยาว โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้ จากภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การบริหารจัดการที่เน้น

* Received 10 November 2020; Revised 14 January 2021; Accepted 18 January 2021



ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า ต้องให้ความสำคัญและขับเคลื่อนนโยบายด้าน
สาธารณสุข ในการสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในสังคมต่อไป

คำสำคัญ: หน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน, การให้บริการ, ผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the roles of private sector in providing services for the aging society in Bangkok metropolitan administration areas; 2) to study the factors that affect the roles of private primary sector in providing services for the aging society in Bangkok metropolitan administration areas; and 3) to suggest the improvement of factors affecting the aging society in Bangkok metropolitan administration areas. A qualitative research by collecting data through in-depth interview. The key informants included 3 groups that were group 1 government sector; group 2 private sector; and group 3 elderly people, totally 25 people in order to obtain various information according to the research objectives, with a focus on searching for the facts and then finding the systematic, rational conclusion and reference theories to organize the data. The results indicated that providing service for aging society of private primary sector in Bangkok Metropolitan Administration Areas by creating coverage health insurance through participation mechanism, creating knowledge and understanding of rights and duties, as well as supporting the provision of convenient and comprehensive service systems, leading to the sustainability of the health insurance system which there were findings from factors influencing the structure of population change, politics, economy, technology, natural resources and the environmental and epidemics may affect the quality of life of people in society to invest in public health systems in the long term. The researcher suggested this research from under budget constraints. It was suggested that under budget constraint, management focused on efficiency and effectiveness and value, moreover have to focus and drive public health policy to create equality in society.

Keywords: The Private Primary Sector, Providing Services, Elderly Person



บทนำ

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุประมาณ 950,000 คน หรือประมาณร้อยละ 17 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคตอันใกล้ ในบางเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) ยกตัวอย่างเช่นในเขตสายไหมมีประชากรผู้สูงอายุเกินกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดในเขตถือว่าก้าวสู่สังคมของผู้สูงวัยเต็มรูปแบบแล้วผู้สูงอายุซึ่งปัจจุบันประเทศไทย กล่าวคือเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) ผลจากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทยยังแสดงให้เห็นว่า ในอีก 30 ปีข้างหน้าอัตราการเพิ่มประชากรของประเทศไทยโดยรวมมีแนวโน้มลดลงจนถึงติดลบ โดยจะเริ่มติดลบในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2568 - 2573 เป็นต้นไปจากร้อยละ -0.1 ต่อปี เป็นร้อยละ -0.5 ต่อปี ในช่วงปี พ.ศ. 2578 - 2583 ในขณะที่อัตราการเพิ่มของประชากรสูงอายุ แม้ว่าจะเพิ่มในอัตราที่ลดลงคือลดลงจากร้อยละ 4.2 ในช่วงปี พ.ศ. 2553 - 2558 เป็นร้อยละ 3.0 ในช่วงปี พ.ศ. 2568 - 2573 จนลดลงเหลือร้อยละ 1.2 ในช่วงปี พ.ศ. 2578 - 2583 แต่อัตราการเพิ่มของผู้สูงอายุก็ยังอยู่ในระดับที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มประชากรรวมค่อนข้างมาก (วิราภรณ์ โพธิศิริ และคณะ, 2556) จากการประเมินแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พบว่าการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเป็นฐานยังไม่ผ่านการประเมินโดยเฉพาะชุมชนในเขตเมืองและกรุงเทพมหานครที่มีสัดส่วนของชุมชนที่ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะทุพพลภาพของผู้สูงอายุโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุติดสังคม 2) ผู้สูงอายุติดบ้าน และ 3) ผู้สูงอายุติดเตียง (วิพรรณ ประจวบเหมาะ และชลธิชา อัครนิรันดร์, 2555) พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของมารตี ศิริพัฒน์ ศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการเตรียมชุมชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยการตลาดมีผลต่อความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ (มารตี ศิริพัฒน์, 2561) พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของภักดิ์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อนโยบายการเตรียมชุมชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สังคมผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีรายได้โดยต้องพึ่งพาสมาชิกของครอบครัวเป็นผู้ดูแลหลักทั้งด้านสุขภาพ การเงินเป็นเหตุให้ผู้สูงอายุโดยเฉพาะชุมชนในเขตเมือง กรุงเทพมหานครที่มีสัดส่วนการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ภักดิ์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล, 2562)

ด้วยเหตุที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์แล้ว หน่วยงานและองค์กรหลักต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพได้ให้ความสนใจการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบายและแนวทางในการดูแลสุขภาพโดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเช่นเดียวกับหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน (Primary Care Unit = PCU) เกิดขึ้นตั้งแต่



ปีพ.ศ. 2545 (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ, 2545) จากนโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้าโดยมุ่งหวังให้ประชาชนทุกคนในประเทศไทย บทบาทและหน้าที่หลักของหน่วยบริการปฐมภูมิคลินิกชุมชนอบอุ่นจะดูแลประชาชนตั้งแต่แรกคลอดจนถึงแก่ความตายทุกวัย สอดคล้องกับการศึกษาของนภภรณ์ หะวานนท์ และธีรวัลย์ วรรณโนทัย พบว่าผู้สูงอายุไทยเป็นโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิต ไตวาย โรคดังกล่าวสามารถนำไปสู่ภาวะทุพพลภาพและการเสียชีวิตของผู้สูงอายุซึ่งเป็นภาวะที่บั่นทอนสุขภาพ (นภภรณ์ หะวานนท์ และธีรวัลย์ วรรณโนทัย, 2552) พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของลัดดา ดำริการเลิศ พบว่า สิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุดในช่วง บั้นปลายชีวิต คือ สุขภาพ อันเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม (ลัดดา ดำริการเลิศ, 2555) ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีย่อมเกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมที่เป็น (Pender J Nola, 1996) และนอกจากการที่ผู้สูงอายุดูแลสุขภาพของตนเองแล้วยังสามารถรับการดูแลจากบุคคลอื่นได้ด้วย หรือที่เรียกว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการกระทำที่ส่งผลในทางบวก มากกว่าทางลบ ซึ่งมีผลให้สุขภาพและความเป็นอยู่ของ บุคคลดีขึ้น (Cohen. S. & Syme. S.L., 1985) ดังนั้น สถาบันครอบครัวจึงเป็นสถาบันหลักในการทำหน้าที่สนอง ความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และสังคมแก่ผู้สูงอายุ และทั่วถึงของระบบหลักประกันสุขภาพ ดังนั้นจึงหมายรวมถึงประชากรผู้สูงอายุ (กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2557)

ดังนั้นจึงเป็นประเด็นการศึกษาที่น่าสนใจว่าบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร นั้นมีระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างไร และมีปัจจัยใดที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือปัจจัยใดที่เป็นอุปสรรคต่อการให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ จากกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและ/หรือแนวทางในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในปัจจุบันสอดคล้องกับปัญหาความต้องการ และแนวปฏิบัติหรือตามวิธีการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม ในการดำเนินการของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร คือ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้สูงอายุ แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลทางวิชาการที่ได้จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและจัดทำข้อมูลใหม่ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็น 3 กลุ่ม มีดังนี้ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือ ผู้แทนรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ ผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพ เขต 13 และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 คน กลุ่มที่ 2 หน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง หน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน แพทย์ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน ผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน (พยาบาล/เจ้าหน้าที่สาธารณสุข) จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 3 ประชาชนผู้สูงอายุ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุจำนวน 3 คน ในประเด็นที่เกี่ยวกับบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร มีในเรื่องใดบ้าง และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร และมีข้อเสนอแนะในเรื่องใดบ้าง ที่นำไปสู่การปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา มีขั้นตอนดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการถอดเทป และที่ทำการจดบันทึก ไว้มาอ่านทบทวนและพิจารณาให้เข้าใจในภาพรวม รวมถึงประเด็นสำคัญของข้อมูลที่ได้ 2) จัดกลุ่มของข้อมูลและทำการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ ในด้านความสัมพันธ์หรือเป็นเหตุเป็นผลแก่กันของข้อมูลที่



ได้ 3) ผู้วิจัยเขียนบรรยายข้อค้นพบอย่างละเอียด พร้อมทำการ ยกตัวอย่างคำพูดที่สำคัญ ประกอบในการบรรยายเพื่อความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ครั้นนี้ 4) อภิปรายผลการวิจัย โดยการนำวรรณกรรมที่ได้ทบทวนมาอ้างอิงประกอบกับผลที่ได้จากการศึกษาตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสรุปว่า

1.1 หน่วยงานภาครัฐ จากบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงมีความด้านความพึงพอใจ ในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากรความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ การกำหนดภารกิจ และมอบหมายโดยสอดคล้องกับปลัดกระทรวงสาธารณสุขหรือผู้แทนรองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้กล่าวว่าในปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญกับการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและมีนโยบายด้านการดูแลสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุทุกกลุ่มมาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณกองทุน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทนรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) พร้อมสอดคล้องกับผู้อำนวยการที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุได้กล่าวว่าการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ระบุเป้าหมายในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึง และความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายโดยให้หน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนบริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครตามภารกิจและมอบหมายงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ผู้อำนวยการที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ, 2562) โดยสอดคล้องกับผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพ เขต 13 ได้กล่าวว่า มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะผู้สูงอายุให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่โดยเฉพาะการรักษาพยาบาลเปลี่ยนแปลงจากการใช้เอกสารต่างๆ ใช้บัตรประชาชนเพียงใบเดียวก็สามารถตรวจสอบสิทธิและการใช้สิทธิรักษาพยาบาลได้ โดยเฉพาะผู้มีสิทธิราชการสามารถเข้ารับการรักษาได้โดยใช้บัตรประชาชนโดยไม่ต้องสำรองจ่ายแล้วไปเบิกจากต้นสังกัดเหมือนเดิมอีกต่อไป พร้อมทั้งสอดคล้องกับผู้อำนวยการที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ กล่าวไว้ว่า สถานบริการหรือโรงพยาบาลสามารถตั้งเบิกค่ารักษาพยาบาลจากกรมบัญชีกลางได้โดยตรง เป็นการแก้ปัญหาผู้สูงอายุที่มีบุตรเป็นข้าราชการบุตรอยู่ไกลไม่สะดวกเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดามารดาซึ่งนับเป็นการการแก้ปัญหาที่ตรงจุดมากที่สุดตามลำดับ (ผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพ เขต 13, 2562)



1.2 หน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน จากบทบาทการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุโดยดำเนินการตามมาตรการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนระบบการดูแลผู้สูงอายุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ภาครัฐในรูปแบบยุทธศาสตร์นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำไปปฏิบัติสอดคล้องกับผู้บริหารระดับสูงหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน กล่าวว่า หน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุมีความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากรและความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ (ผู้บริหารระดับสูงหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน, 2562) พร้อมทั้งสอดคล้องกับแพทย์ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน กล่าวว่า หน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนมีความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการดูแลผู้สูงอายุ (แพทย์ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน, 2562) พร้อมทั้งสอดคล้องกับผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน กล่าวไว้ว่า มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงของผู้สูงอายุ (ผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน, 2562) และสอดคล้องกับพยาบาล/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน กล่าวไว้ว่า จากภารกิจและบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุมีการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ซึ่งผู้สูงอายุให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีตามความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากรความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุ (พยาบาล/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน, 2562)

1.3 ประชาชนผู้สูงอายุ จากบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลผู้สูงอายุสอดคล้องกับประชาชนผู้สูงอายุ กล่าวไว้ว่า มีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ระบุเป้าหมายในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึง ทำให้ผู้สูงมีความพึงพอใจและเข้าใจในบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการที่ดีตามลำดับ (ประชาชนผู้สูงอายุ, 2562)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสรุปว่า

2.1 หน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทนรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ ผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพ เขต 13 และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นร่วมกันว่ามีผลมาจาก

2.1.1 ด้านบุคลากร จากการสัมภาษณ์ โดยจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบด้านโครงการและกิจกรรมผู้สูงอายุ ยังมีไม่เพียงพอเนื่องจากกรุงเทพมหานครมีพื้นที่ขนาดใหญ่อาจทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าไปดูแลผู้สูงอายุได้ไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้านเนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากร



2.1.2 ด้านงบประมาณ งบประมาณที่ใช้ในการจัดทำโครงการผู้สูงอายุของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานคร ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการจัดทำโครงการผู้สูงอายุ ประกอบกับปัจจุบัน มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

2.1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยยังขาดความพร้อมและความเพียงพอในการจัดโครงการผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการสนับสนุนของการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ

2.1.4 ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการทำงาน และกระบวนการนโยบายการบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ประกอบกับบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นอย่างดี เนื่องจากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มานานกว่า 5 ปีขึ้นไปรวมถึงได้มีการอบรมและพัฒนาทักษะอยู่เสมอ

2.1.5 การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน จากการประมวลผลข้อมูลเอกสาร โดยมีการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานในการดูแลโครงการผู้สูงอายุที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานครที่ดูแลในลักษณะภาพรวมแต่ได้มีการระบุตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก คือ อยู่ในความรับผิดชอบของนักพัฒนาชุมชนเป็นส่วนใหญ่

2.2 หน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน แพทย์ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน ผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน (พยาบาล/เจ้าหน้าที่สาธารณสุข) มีความคิดเห็นร่วมกันว่ามีผลมาจาก

2.2.1 บุคลากรของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการดูแลผู้สูงอายุแต่ละบุคคลมีการประสานความร่วมมือกันทำให้การนำไปปฏิบัติแก่ผู้สูงอายุเกิดประสิทธิผล ด้านความพึงพอใจด้านความเสมอภาคและด้านความตรงต่อเวลาที่โดยรวมถึงมีความเพียงพอด้านบุคลากร สังเกตได้จากการที่ไม่มีผู้สูงอายุร้องเรียนถึงพฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่

2.2.2 งบประมาณที่ใช้ในการจัดทำโครงการผู้สูงอายุของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานคร มีความพร้อมในบางโครงการและบางโครงการยังไม่มีเพียงพอโดยเฉพาะโครงการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพราะในอนาคตจำนวนผู้สูงอายุ อาจมีจำนวนเพิ่มขึ้นอีกตามข้อมูลการสำรวจประชากรในครั้งล่าสุด

2.2.3 วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนที่มอบให้แก่ผู้สูงอายุ มีความพร้อมด้านงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ



2.2.4 ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานคร ในการจัดทำแผนบริหารราชการได้กำหนดให้มีการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีตัวชี้วัดในเป้าหมายของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานครในการดูแลผู้สูงอายุซึ่งมีการทำงานร่วมกันในลักษณะประสานความร่วมมือและส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติที่ชัดเจน

2.2.5 การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานในการดูแลโครงการผู้สูงอายุที่ประกอบด้วย สำนักปลัด และส่วนการคลังที่ดูแลในลักษณะภาพรวมของโครงการและขณะเดียวกันได้มีการระบุตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการนำโครงการผู้สูงอายุไปปฏิบัติและเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายต่าง ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานครต่อไป

2.3 ประชาชนผู้สูงอายุ มีความคิดเห็นร่วมกันว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานคร มีผลมาจาก

2.3.1 บุคลากรผู้ปฏิบัติของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เขต 13 กรุงเทพมหานครได้มีการประสานความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่อนข้างมีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่มีเอกภาพ

2.3.2 งบประมาณเพื่อให้การบริหารจัดการในโครงการและกิจกรรมของผู้สูงอายุให้บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าต่างจากที่อื่น ๆ ที่มุ่งหวังให้ความสำคัญแก่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นเป้าหมายหลักในการจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์

2.3.3 มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุเนื่องจากทางผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในคุณค่าของผู้สูงอายุ จึงอนุมัติงบประมาณสำหรับให้บริการผู้สูงอายุ และหากไม่เพียงพอทางผู้บริหารยังให้งบประมาณเพิ่มเติมอีกตามความเหมาะสม

3. ข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสรุปว่า

3.1 ด้านบุคลากร มีการเลือกสรรบุคลากรที่ทำหน้าที่นำไปปฏิบัติที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และมีทัศนคติทางบวก รวมทั้งให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุ



3.2 ด้านงบประมาณมีการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลในการบริหารจัดการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของหน่วยงานปทุมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างเหมาะสมและมีการติดตามผลการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ความเข้าใจในแก่บุคลากรของหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการนำไปปฏิบัติ

3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ และทันสมัยที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการสาธารณะของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ โดยการติดตามผลการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสร้างความรู้ความเข้าใจในแก่บุคลากรของหน่วยงานปทุมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุเพื่อให้มีความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3.5 ด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานเพิ่มความชัดเจนในการกำหนดภารกิจ และมอบหมายของหน่วยงานปทุมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุโดยมุ่งลดความซับซ้อนในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่มีอยู่ให้มากที่สุด โดยการรวบรวมการบริการต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน การลดและจัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป และการรวบรวมการให้บริการไว้ที่จุดเดียวตามลำดับ

อภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 บทบาทของหน่วยงานปทุมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาได้มีโครงการบัตรทอง 30 บาทรักษาทุกโรคเกิดขึ้นเป็นนโยบายประชานิยมแต่ก็ตรงใจกับประชาชนเป็นจุดแรกที่ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐได้และต่อมาได้กำหนดให้เป็นพระราชบัญญัติแล้วจะเป็นการยากที่จะยกเลิกหลังจากการตราพระราชบัญญัตินี้แล้วทำให้เกิดหน่วยงานภาครัฐเกิดขึ้นใหม่ซึ่งเราเรียกกันว่า สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือเราจะเรียกกันจนคุ้นหูว่า สปสช.หน่วยงานภาครัฐดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงสาธารณสุข และเป็นหน่วยงานพิเศษกล่าวคือเป็นหน่วยงานเอกชนที่รัฐจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ Central Texas Sustainability Indicators Project พบว่ารายได้ของบุคคลเป็นตัวกำหนดการที่บุคคลจะมีสุขภาพที่ดีหรือไม่ดี ยิ่งเห็นได้อย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบสุขภาพระหว่างคนรวยกับคนจนดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าปัญหาสุขภาพและรายได้มีความสัมพันธ์กันเมื่อสุขภาพไม่ดีการประกอบอาชีพย่อมทำไม่ได้รายได้จึงตกต่ำลง ในทางกลับกันเมื่อรายได้ไม่ดีโอกาสที่จะมีเครื่องอุปโภคบริโภคสมบูรณ์เพียงพอเป็นไปไม่ได้สุขภาพไม่ดีจึงเป็นผลที่ติดตามมา (Central Texas Sustainability Indicators Project (CTSIP), 2012) พร้อมทั้งการศึกษาของบรรลุ ศิริพานิช พบว่า การให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุ



ของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในปัจจุบันตามยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ เพื่อคอยควบคุมดูแลกำกับการบริหารงานงบประมาณในการดูแลสุขภาพให้กับประชาชนตามที่รัฐบาลจัดสรรเงินให้กับหน่วยงานราชการและเอกชน (บรรลุ ศิริพานิช, 2543) และสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพิสุทธิ์ บัวแก้ว และรติพร ถึงฝั่ง ศึกษาวิจัยการดูแลสุขภาพและภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุไทย พบว่า ภาครัฐควรที่จะคงไว้ซึ่งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงสิทธิดังกล่าวให้ครอบคลุมและทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริม พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัว (พิมพิสุทธิ์ บัวแก้ว และรติพร ถึงฝั่ง, 2559) พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Daniel W.W. พบว่า ความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในชีวิตทางสังคมที่ลดลงจากสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสำคัญต่อปัจจัยในการพิจารณาการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามลำดับ (Daniel, W.W., 2010)

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรภายในองค์กร พบว่า ปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุให้ประสบความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงความต้องการบุคลากรขององค์กรในอนาคต การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเนื่องจากผู้สูงอายุที่มีอาการป่วยและ ช่วยเหลือตนเองได้น้อยผู้สูงอายุกลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับการดูแลมากกว่า ผู้สูงอายุปกติและยังขาดเจ้าหน้าที่เฉพาะทาง โดยสอดคล้องกับลัดดา ดำริการเลิศ และคณะ ศึกษาการพัฒนามาตรฐานการดูแลผู้สูงอายุในสถานบริการ คือ การจัดทำมาตรฐานในการดูแลผู้สูงอายุด้านเจ้าหน้าที่มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการดูแลผู้สูงอายุและยังขาดเจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่จำเป็นต่อการดูแลผู้สูงอายุ เช่น พยาบาล วิชาชีพ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด เป็นต้น (ลัดดา ดำริการเลิศ, 2554)

2.2 งบประมาณ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นสังคมผู้สูงอายุ คราวเรือนมีขนาดลดลงมีความหลากหลาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลงที่อาจส่งผลกระทบต่อการลงทุนด้านสาธารณสุขในระยะยาว และแม้สถานการณ์ความยากจนมีแนวโน้มลดลง แต่ยังมีความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคม ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุต้องการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าจากการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลในการบริหารจัดการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างเหมาะสมและมีการติดตามผลการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cohen.S & Syme.S.L. ได้อธิบายว่า ความเป็นจริง



ปัญหาสุขภาพและรายได้มีความสัมพันธ์กันเมื่อสุขภาพไม่ดีการประกอบอาชีพย่อมทำไม่ได้ รายได้จึงตกต่ำลงและเมื่อรายได้ไม่ดีโอกาสที่จะมีเครื่องอุปโภคบริโภคที่สมบูรณ์เพียงพอ ย่อมเป็นไปได้ สุขภาพไม่ดีจึงเป็นผลติดตามมา (Cohen. S. & Syme. S.L., 1985)

2.3 วัสดุอุปกรณ์ ที่สนับสนุนในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ สืบเนื่องมาจากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายความพร้อมและความเพียงพอของ ทรัพยากรส่งผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคม ผู้สูงอายุต่อการจัดทำโครงการผู้สูงอายุประกอบกับปัจจุบันมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมเกียรติ ทรัพย์สินโยธิน พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีการดำเนินงาน ที่เหมาะสมแล้วในหลายๆ ด้านเช่นการวางแผน การจ่ายเบี้ยยังชีพการจัดวันผู้สูงอายุซึ่งจะเป็น ผลทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง (สมเกียรติ ทรัพย์สิน โยธิน, 2553)

2.4 ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติจากขั้นตอนการทำงานและกระบวนการ นำนโยบายการบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติประกอบกับบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ที่มอบหมายเป็นอย่างดีให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุของหน่วยงานปฐมภูมิภาค เอกชนมีการอบรมและพัฒนาทักษะอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Capland., R.L. พบว่า กลุ่มที่ มีความผูกพันกันที่ดีคือครอบครัวผู้ดูแลมีความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โดยบทบาทผู้ดูแลเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลของผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Capland., R.L., 1993) และ Bloom et. al. พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการดูแลผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับความรู้ เป็นเท่าที่ที่แสดงออกว่าจะปฏิบัติได้ดีในอนาคต (Bloom, et.al., 1956)

2.5 การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานได้กำหนดกรอบเป้าหมายและ เจตนารมณ์ในการสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในสังคม ดังนั้น การบูรณาการ ระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐ จึงเป็นนโยบายสำคัญที่จะมีการขับเคลื่อนจากภา คี ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นความท้าทายของระบบหลักประกันสุขภาพในการขับเคลื่อนไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดต่อบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนในการให้บริการดูแลสังคม ผู้สูงอายุในการเป็นผู้ควบคุม กำกับ สนับสนุนด้านการดูแลผู้สูงอายุร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ Cieirelli, V. พบว่า การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุเป็นงานที่มีคุณค่าการ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุได้รับการยอมรับจากตัวผู้สูงอายุและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุเป็นงานที่ สังคมยอมรับมีภาคภูมิใจให้กับผู้สูงอายุ (Cieirelli, V., 1981)

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของหน่วยงานปฐม ภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษา พบว่ามีผลมาจากบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ และการ กำหนดภารกิจและมอบหมายงาน โดยหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชนทำหน้าที่ในการดูแล



สนับสนุนให้เกิดการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุครอบคลุมในทุกด้านในการให้บริการด้านสุขภาพได้ตามความจำเป็นทั้งในหน่วยบริการในชุมชน หรือที่บ้านครอบคลุมทั้งบริการสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค การรักษาพยาบาล ตลอดจนการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องภาระค่าใช้จ่ายแม้ว่าจะเป็นโรคที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลสูงเน้นสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ และบุคลากรของระบบสอดคล้องกับการศึกษาของวิชาญ ชูรัตน์และคณะ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเสี่ยงการมีปัญหาด้านสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ พบว่า การพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลต่อทิศทางที่มุ่งสู่ความยั่งยืนของระบบหลักประกันสุขภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป (วิชาญ ชูรัตน์ และคณะ, 2555)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ ที่ได้จากการวิจัย คือ บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้ข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ และการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน โดยสร้างความครอบคลุมด้านหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนชาวไทย ผ่านกลไกการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ทั้งของประชาชน และบุคลากรสาธารณสุขผู้ให้บริการ ควบคู่กับการหนุนเสริมการจัดระบบบริการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้สะดวก และทั่วถึง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิของทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้เข้มแข็งมากขึ้น โดยมีจุดเน้นทิศทางที่มุ่งสู่ความยั่งยืนของระบบหลักประกันสุขภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ครึ่งเรือนมีขนาดลดลงมีความหลากหลาย และยังมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรทุกช่วงวัย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลง มีข้อจำกัดของการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่อาจส่งผลต่อการลงทุนด้านสาธารณสุขในระยะยาว และแม้สถานการณ์ความยากจนมีแนวโน้มลดลง แต่ยังมีความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคม นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบาดวิทยาการเกิดโรคมีผลต่อระบบสุขภาพในอนาคตต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่าบทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร



โดยตรงรวมทั้งมีการมอบหมายภารกิจหน่วยงานและตำแหน่งของบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ในการดำเนินงาน การเลือกสรร บุคลากรที่ทำหน้าที่ไปปฏิบัติที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และมีทัศนคติทางบวก รวมทั้งให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่างเหมาะสมและมีการ ติดตามผลการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ความเข้าใจในแก่บุคลากรของหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้มีความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งเพิ่มความชัดเจนในการกำหนดภารกิจ และมอบหมายงานโดยมุ่งลดความซับซ้อนในการให้บริการ แก่ผู้สูงอายุที่มีอยู่ให้มากที่สุด โดยการรวบรวมการบริการต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน การลดและจัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป และการรวบรวมการให้บริการไว้ที่จุดเดียวต้องคำนึงถึง ความรวดเร็วในการสนองตอบต่อความต้องการของผู้สูงอายุ จึงควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับล่างให้มากขึ้น ซึ่งข้อดีของการกระจายอำนาจนอกเหนือจะส่งผลประโยชน์ในด้านบวกแก่ผู้รับบริการแล้ว ในด้านการจัดการ ถือเป็นเทคนิคหนึ่งในการช่วยเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจในความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นอีกทางหนึ่งและการให้ผู้สูงอายุหรือตัวแทนสามารถตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ โดยอาจทำในรูปแบบของการให้มีการประเมินผลจากผู้สูงอายุต่อไป และเพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้กับผู้สูงอายุที่มาดูแลผู้สูงอายุด้วยกันเพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดกำลังใจเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2557). คู่มือการคัดกรอง/ประเมินผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์สงเคราะห์องค์การทหารผ่านศึก.
- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2545). แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- นภาพร หะวานนท์ และธีรวัลย์ วรรณโณทัย. (2552). ทิศทางใหม่ในการพัฒนาการอยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2543). ผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ประชาชนผู้สูงอายุ. (5 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)
- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทนรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (5 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)



- ผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน. (5 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้บริหารระดับสูงหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน. (5 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้อำนวยการที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ. (5 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพ เขต 13. (5 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)
- พภัศธรณ์ วรภัทร์ธะกุล. (2562). อิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อนโยบายการเตรียมชุมชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5(1), 432-445.
- พยาบาล/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน. (15 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)
- พิมพ์สิทธิ์ บัวแก้ว และรติพร ถึงฝั่ง. (2559). ศึกษาวิจัยเรื่องการดูแลสุขภาพและภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 21(2), 94-109.
- แพทย์ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน. (15 มิถุนายน 2562). บทบาทของหน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน ในการให้บริการดูแลสังคมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (สัญญา ห่วงกิจ, ผู้สัมภาษณ์)
- มารดี ศิริพัฒน์. (2561). ศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการเตรียมชุมชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารครุศาสตร์, 15(ฉบับพิเศษ), 488-506.
- ลัดดา ดำริการเลิศ. (2554). การพัฒนากรอบและแนวทางการพัฒนามาตรฐานบริการดูแลผู้สูงอายุในสถานบริการ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ลัดดา ดำริการเลิศ. (2555). การดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการในชุมชน: ช่วงที่ 1 สถานการณ์และความต้องการ ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน. นครปฐม: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนสถาบันพัฒนาสุขภาพ อาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิชาญ ชูรัตน์ และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเสี่ยงการมีสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ. วารสารประชากร, 3(2), 87-109.



- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และชลธิชา อัครนิรันดร์. (2555). การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและข้อมูลสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ. ใน รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พงษ์พานิชย์เจริญผล.
- วิราภรณ์ โพธิศิริ และคณะ. (2556). การเปลี่ยนแปลงทางประชากร และข้อมูลสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ. ใน รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พงษ์พานิชย์เจริญผล.
- สมเกียรติ ทรัพย์สินโยธิน. (2553). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดีอนตุลา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). สำมะโนประชากร พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Bloom, et al. (1956). The Function of Executive. London: Oxford University Press.
- Capland, R. L. (1993). Stock :a clinical approach. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Central Texas Sustainability Indicators Project (CTSIP). (2012). 2012 Data Report. Retrieved December 6, 2014, from www.centex-indicators.org.
- Cieirelli, V. (1981). Helping Elderly Parents: The Role of Adult Children. Boston: Auburn House.
- Cohen. S. & Syme. S.L. (1985). Social support and health. San Francisco: Academic Press.
- Daniel, W. W. (2010). Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health Sciences. Ninth edition. Asia: John Wiley & Sons, Inc.

**แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล***
**DEVELOPMENT APPROACH OF SERVICE QUALITY OF CLINIC
IN BANGKOK AND THE PERIMETER**

บุญसान ธรรมทัต

Boonsan Tharathuek

กฤษฎา ตันเปาว์

Kritsada Tunpow

นพดล พันธุ์พานิช

Noppadol Punpanich

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

E-mail: boonsan_09@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับลักษณะการให้บริการ และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) ศึกษาเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระเบียบวิธีวิจัยและเครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ส่วน เชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 รายและใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ป่วยที่มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 รายและการวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาล ด้านความมีน้ำใจ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ ด้านการสร้างบริการให้เป็นที่ยอมรับ มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน หากมีผู้ป่วยฉุกเฉินมาที่หลังแต่อาจจะถึงแก่ชีวิต ก็ต้องรักษาผู้ป่วยฉุกเฉินก่อนและสถานพยาบาลคลินิกต้องมีความพร้อมติดต่อกับโรงพยาบาลใกล้เคียงที่มีศักยภาพใน

* Received 1 December 2020; Revised 13 January 2021; Accepted 19 January 2021



การรักษาพยาบาลเพื่อส่งผู้ป่วยไปรับการตรวจรักษาในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น ส่งผู้ป่วยที่มีอาการหนักต้องได้รับการรักษาในโรงพยาบาลกับแพทย์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางร่วมในการวินิจฉัย

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, คุณภาพการให้บริการ, สถานประกอบการคลินิก

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) Study the level of service characteristics and the development of service quality of clinic. in Bangkok and the perimeter 2) Study the factors that affect to development of service quality of clinic. in Bangkok and the perimeter 3) Study the Propose approach for the development of service quality of clinic in Bangkok and the perimeter, research methodology and tools are divided into 2 parts, qualitative interview by 10 main informants and the quantitative content analysis was also used by questionnaires to collect data from 400 patients who use the services of clinic in Bangkok and the perimeter and analysis of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple regression test. The research results were found that the service characteristics of clinic, the overall picture is very level and the service quality development, the overall picture very level For the factors that affect to development of service quality of clinic in kindness, reliable, trust, understanding and knowing the service recipient and service creation to be known, affect to development of service quality with statistical significance at the .005 level. The approach for the development of service quality, there is still point that need to be developed in emergency medicine. If there is an emergency patient coming to the clinic later, but may be fatal, must first treat an emergency patient and clinic must be ready to contact with nearby hospitals with potential for medical treatment to refer the patients to receive treatment if necessary. Such as, refer to the patients with severe symptoms who must be hospitalized with a doctor who has specialized knowledge to participate in the diagnosis.

Keywords: Development Approach, Service Quality, Clinic

บทนำ

ปัจจุบันจำนวนประชากรของประเทศไทยมีจำนวนสูงขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ และภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนการส่งเสริมให้ประเทศเป็น



ศูนย์กลางทางการแพทย์ในภูมิภาคอาเซียน (Medical Hub of ASEAN) การพัฒนาและยกระดับอุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ของไทยให้มีเทคโนโลยีและคุณภาพเพื่อเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมทางการแพทย์และสุขภาพที่สำคัญในอาเซียน เป้าหมายที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการส่งเสริม การลงทุน ซึ่งจะต้องสร้างมาตรฐานและพัฒนาความก้าวหน้าทางการแพทย์ให้เป็นที่ยอมรับทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสแก่ผู้ประกอบการธุรกิจและขยายไปยังธุรกิจการแพทย์ในต่างประเทศ รวมทั้งเอกลักษณ์ในด้านการบริการทำให้สามารถดึงดูดชาวต่างชาติให้เข้ามาใช้บริการรับการรักษาด้านสุขภาพมากยิ่งขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้ง นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของธุรกิจรวมทั้งเป็นที่ยอมรับของตลาด อย่างไรก็ตาม ด้วยพฤติกรรมของผู้ใช้บริการที่แตกต่างกันไป การแข่งขันที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้ประกอบการจะต้องเร่งปรับตัวและพัฒนาบริการและสินค้าที่เกี่ยวข้องให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อผู้มาใช้บริการ แนวโน้มเติบโตธุรกิจด้านสุขภาพ ได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ สังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การเอาใจใส่อย่างจริงจังของผู้บริหารธุรกิจทุกระดับ รวมทั้งบุคลากรทางการแพทย์ผู้ให้บริการ จึงมีการปรับปรุงคุณภาพ และการให้บริการ โดยผลักดันให้ทุกฝ่ายรับรู้ข้อมูลที่เป็นความจริงจากงานบริการผู้ป่วย เพื่อที่จะได้นำมาทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อสร้างความประทับใจสูงสุด ให้แก่ผู้มาใช้บริการ (SMETHAI, 2562) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีจุดแข็งหลายประการในการให้บริการสำหรับธุรกิจบริการสุขภาพ มีจุดอ่อน เช่น 1) บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ และปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ 2) บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ แรงใจในการทำงาน สวัสดิการพนักงานไม่เพียงพอ ค่าตอบแทนน้อยกว่าโรงพยาบาล 3) บุคลากรในองค์กรขาดการรับรู้ และนำสู่การปฏิบัติงาน 4) บุคลากรที่เป็น Core Business ขององค์กร เมื่อได้รับทุนแล้วจะลาออกเมื่อขาดรายได้ทั้งหมด (พยาบาล และเภสัชกร) 5) พื้นที่บริการไม่เพียงพอ คับแคบ แออัด มีข้อจำกัดด้านการขยายงาน และการให้บริการ (ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์) 6) ที่จอดรถไม่เพียงพอ 7) การบริการ/ตรวจรักษามีความล่าช้า 8) การสื่อสารยังไม่ครอบคลุม ขาดประสิทธิภาพ ไม่ทั่วถึง การประสานงานคร่อมสายงานมีความล่าช้า ขาดความเชื่อมโยงกับทีมงานองค์กร 9) งบประมาณมีไม่เพียงพอ มีจำนวนจำกัดส่งผลกระทบต่อ การให้บริการ การบริหารงาน 10) ขาดความเข้าใจในโครงสร้างขององค์กร อุปสรรค เช่น นโยบายการปรับเงินเดือนของพนักงาน การมีจำนวนสถานพยาบาลเปิดขึ้นใหม่ ทำให้บุคลากรลาออกอย่างต่อเนื่อง ปัญหาหลายประการที่ควรได้รับการพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงและแก้ไขเพื่อให้การพัฒนาธุรกิจบริการนี้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจการจัดการขององค์กร จึงควรกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันรวมทั้ง ควรมีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเข้าใจในธุรกิจบริการด้านสุขภาพอย่างแท้จริง (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) ขณะที่ภาคธุรกิจและภาคการเงินยังมีความเข้าใจในโอกาสทางธุรกิจนี้น้อยจึงส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปได้ช้า และขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และขาดทักษะการจัดการบริการสำหรับธุรกิจบริการด้านสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ ผู้ช่วยการพยาบาล รวมทั้งนักกายภาพบำบัด นักโภชนาการและนักกิจกรรมบำบัด และการให้บริการในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดด้านมาตรฐานที่เผยแพร่ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วไป การดำเนินงานของธุรกิจบริการด้านสุขภาพและคุณภาพในการให้บริการ (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) อย่างไรก็ตามนอกจากคุณภาพการบริการจะขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของผู้ป่วยของบุคลากรทางการแพทย์แล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการ ได้แก่ ประสบการณ์ในอดีตของผู้ป่วยที่เกี่ยวกับการบริการ ความต้องการเฉพาะบุคคลและความคาดหวังในการบริการ คุณภาพบริการกับคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บริการกับให้บริการ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคลากรทางการแพทย์ ความรู้เกี่ยวกับการให้บริการของบุคลากรทางการแพทย์ประสิทธิภาพในการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็วและทันทั่วทั้งความรู้ความเข้าใจต่อความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ความสามารถในการสื่อสารกับผู้ใช้บริการโดยใช้ภาษาคำพูดท่าทาง ขั้นตอนการศึกษา และกำหนดความคาดหวังในเรื่องของการบริการขั้นตอนการแปลความคาดหวังในเรื่องการบริการไปเป็นมาตรฐานการให้บริการขององค์กร เนื่องจากการขยายตัวของธุรกิจสุขภาพทำให้ผู้ประกอบการทั้งรายเก่าและรายใหม่เกิดขึ้นมามากมายทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงให้ได้ว่าซึ่งยอตราได้ทางธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจ คุณภาพบริการเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่สามารถแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดมาครอบครองได้ จึงจำเป็นต้องหาแนวทางและลักษณะการพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้เหนือกว่าผู้ประกอบการรายอื่น ๆ

จากความรู้ที่สำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าสถานพยาบาลคลินิกเป็นสถานพยาบาลขนาดเล็กที่ไม่รับผู้ป่วยค้างคืน โดยคลินิกก็มีอยู่หลายประเภทด้วยกัน เช่น คลินิกเวชกรรม คลินิกทันตกรรม คลินิกแพทย์แผนไทย คลินิกเฉพาะทาง สหคลินิก คลินิกการพยาบาลและผดุงครรภ์ ซึ่งแต่ละคลินิกก็จะมีบริการคล้ายๆกันกับโรงพยาบาล เช่น ผู้ป่วยไปตรวจรักษากับแพทย์ที่โรงพยาบาลเพื่อตรวจวินิจฉัยโรค รับยาจากโรงพยาบาล กรณีรับยาประจำ เช่น ยารักษาโรคเบาหวาน ยาแก้ภูมิแพ้ ผู้ป่วยไม่ต้องไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลเนื่องจากที่คลินิกสามารถให้การรักษาได้ เช่น ฉีดยาคูมก้านิดหรือต้องการตรวจภายในก็จะมีห้องแยกออกไปอีก โดยไม่ปะปนกับส่วนหน้าของคลินิก อีกทั้งยังมีแพทย์/พยาบาลให้บริการตรงส่วนนี้อีกด้วย หรือถ้าเกิดอุบัติเหตุขนาดเล็กก็สามารถทำแผลและปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ แต่ว่าถ้าจะต้องทำการผ่าตัด ทำแผลขนาดใหญ่ หรือทำคลอด



คลินิกจะมีเครื่องมือ ยา และบุคลากรน้อยกว่าโรงพยาบาล ซึ่งถ้ามีผู้ป่วยแบบนี้ทางคลินิกจะเขียนใบส่งตัวผู้ป่วยให้กับโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยจะได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตามการจัดบริการดูแลและการรักษาโรคในสถานพยาบาล คลินิกยังต้องได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจและการเข้าถึงในการรับบริการ สิ่งสำคัญ คือจะต้องมีสถานพยาบาลทั่วถึงในการตรวจดูแลรักษาผู้ป่วย นอกจากนี้ยังไม่มีการศึกษาว่าจะมีแนวทางในการเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการการดูแลและรักษาโรคในสถานพยาบาล คลินิกเป็นอย่างไร ประกอบกับแนวคิดคุณภาพการให้บริการที่ดี แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการการให้บริการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก เพื่อเป็นแนวทางในการให้บริการดูแลและการรักษาโรคในสถานพยาบาลคลินิก ให้มีคุณภาพทั้งในด้านของการบริหารและการบริการการแพทย์ปัจจุบันให้ยั่งยืนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะการให้บริการ และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีลักษณะการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปรในการวิจัย และการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การ สัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ยืนยัน ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อใช้อภิปรายผลการวิจัยให้มีความชัดเจนและมี ความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

1. การบริหารจัดการงานวิจัย ผู้วิจัยศึกษาและทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการสถานพยาบาลคลินิก เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์
2. กำหนดขอบเขตการวิจัย จะเสนอ 4 เรื่อง ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านสถานที่ และขอบเขตด้านเวลา ดังนี้



2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะการให้บริการ การจัดการขององค์กร และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ขอบเขตพื้นที่ คือ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

2.3 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ กลุ่มผู้ป่วยที่มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรของ Cochran, W.G. (Cochran, W.G., 1953) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 384 คน เพื่อป้องกันผิดพลาดการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเพิ่มแบบสอบถาม 16 ชุด ที่ใช้ในการวิจัย รวมเป็น 400 ชุด

2.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ประกอบการสถานพยาบาลคลินิก ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร รวมทั้งหมด 10 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน โดยผู้วิจัยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ลักษณะการให้บริการ และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale 5 ระดับ โดยใช้ผลการศึกษาก่อนหน้านี้เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถาม โดยมีความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

5	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด
4	หมายความว่า	ระดับมาก
3	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
2	หมายความว่า	ระดับน้อย
1	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย

4.50 – 5.00	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่า	ระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายความว่า	ระดับปานกลาง



1.50 – 2.49 หมายความว่า ระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

3.2 เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเป็นการศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและมุมมองของผู้ประกอบการสถานพยาบาลคลินิกที่มีลักษณะการให้บริการ การจัดการองค์กรและการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ผู้วิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ข้อมูลมูลทั่วไปของผู้ประกอบการสถานพยาบาลคลินิก ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล 2) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการให้บริการ 3) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการองค์กร 4) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

4. การเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 8 เดือน อยู่ในช่วงเดือน มกราคม – สิงหาคม พ.ศ. 2562 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บข้อมูลดังนี้ 1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์โดยค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ รายงานการศึกษาคุณินพนธ์ของเบลล์ นาธาเนียล และคณะ (เบลล์ นาธาเนียล และคณะ, 2560) นพดล พันธุ์พานิช และสุภามาศ สนิทประชากร (นพดล พันธุ์พานิช และสุภามาศ สนิทประชากร, 2562) นพดล พันธุ์พานิช (นพดล พันธุ์พานิช, 2561) และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยการนำทฤษฎี แนวคิด ข้อมูลที่ค้นคว้าจากตำราและข้อมูลสารสนเทศ รวบรวมมาวิเคราะห์ร่วมกับผลวิจัยที่ได้จากข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อจัดทำข้อวิจารณ์ และสรุปผลการศึกษา 2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิในครั้งนี้ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการใช้แบบสอบถามสอบถามกลุ่มผู้ป่วยที่มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษา จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกด้วยตนเอง เมื่อกลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของคำตอบ เพื่อป้องกันแบบสอบถามที่กลับคืนมาไม่สมบูรณ์จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณลักษณะในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความเข้าใจเหตุการณ์นั้น ๆ อย่างแท้จริงโดยทำการเก็บรวบรวม



ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบตัวต่อตัว เพื่อเปิดเผยแนวคิด ทศนคติ ความเชื่อของผู้ตอบ โดยเตรียมคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อสำหรับการตอบคำถามงานวิจัยที่กำหนดในการเก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ 1) เป็นผู้รู้ (Key Informants) 2) เป็นผู้ปฏิบัติ (Casual Information) ที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นลักษณะการให้บริการ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ได้อย่างแท้จริง ได้แก่ ผู้ประกอบการสถานพยาบาลคลินิก โดยสัมภาษณ์แต่ละรายทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) จึงหยุดสัมภาษณ์

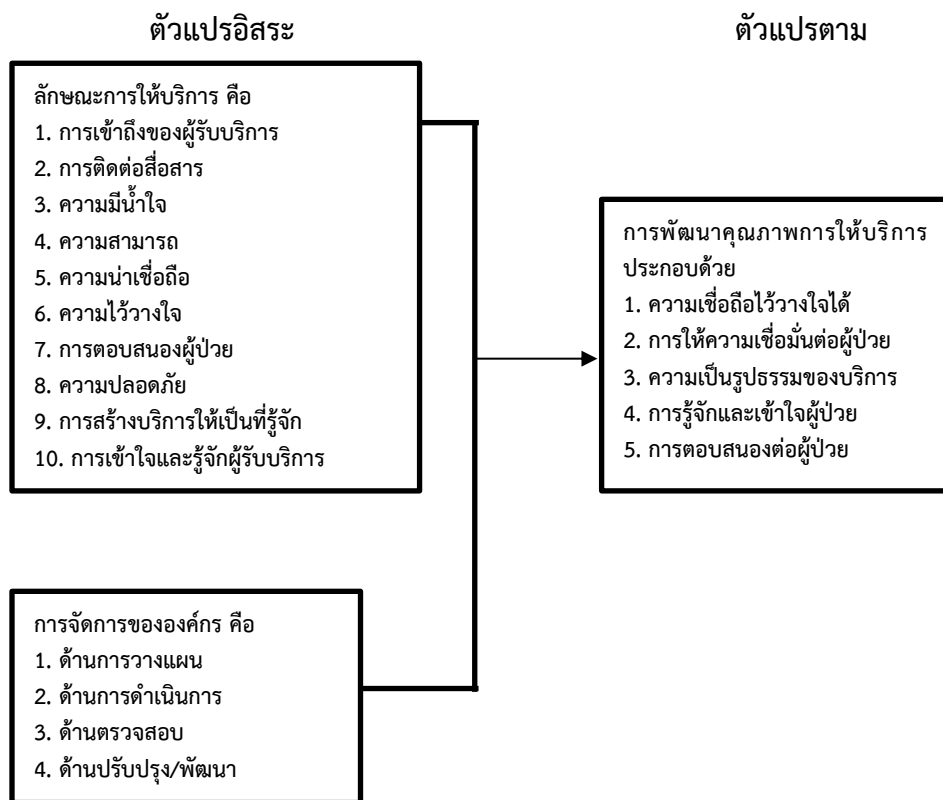
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ระดับลักษณะการให้บริการ และคุณภาพการให้บริการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) ทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) บันทึกข้อมูลด้วยการบันทึกเทปและการจดบันทึก กล่าวคือใช้เทปเพื่อบันทึกทุกรายละเอียดของคำพูด ส่วนผู้สัมภาษณ์จดบันทึกข้อสังเกตหรือประเด็นสำคัญระหว่างสัมภาษณ์ 2) ถอดเนื้อหาการสัมภาษณ์ในเทปอย่างละเอียดเพื่อประโยชน์ในการอ้างอิงข้อมูลในภายหลัง 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 4) จำแนกข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้ให้เป็นหมวดหมู่ 5) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างสรุบบูปนัย ซึ่งเป็นการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาหาบทสรุป 6) นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย ซึ่งอาจเสริมคำพูดของผู้สัมภาษณ์บางตอนเพื่อสื่อความหมายให้ชัดเจนขึ้น

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามแนวคิดสำหรับลักษณะการให้บริการ ของ Parasuraman, A. et al. (Parasuraman, A. et.al., 1985) แนวคิดตามการจัดการองค์กร (Deming in Mycoted, 2004) และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการการดัดแปลงใหม่ (Parasuraman, A. et.al., 1990); (รุ่งนภา บริพันธ์มงคล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2563) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับลักษณะการให้บริการ และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาผลกระทบการให้บริการมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรบริษัทเอกชน และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มผู้ป่วยมาใช้บริการมีระดับลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความน่าเชื่อถือ รองลงมาด้านการตอบสนองต่อผู้มาใช้บริการ ด้านความไว้วางใจ



อยู่ในระดับมาก ด้านความมีน้ำใจ ด้านความสามารถในการให้บริการ ด้านการเข้าถึงของผู้รับบริการ ด้านการเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านความปลอดภัย ด้านการสร้างบริการให้เป็นที่รู้จักด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง สามารถสรุปดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับลักษณะการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก โดยภาพรวมและรายด้าน

ลักษณะการให้บริการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเข้าถึงผู้รับบริการ	3.78	0.308	มาก
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.43	0.339	ปานกลาง
3. ด้านความมีน้ำใจ	3.80	0.283	มาก
4. ด้านความสามารถ	3.79	0.342	มาก
5. ด้านความน่าเชื่อถือ	3.93	0.900	มาก
6. ด้านความไว้วางใจ	3.81	0.440	มาก
7. ด้านการตอบสนองผู้ป่วย	3.82	0.396	มาก
8. ด้านความปลอดภัย	3.48	0.386	ปานกลาง
9. ด้านการสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก	3.44	0.371	ปานกลาง
10. ด้านการเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ	3.76	0.383	มาก
รวม	3.80	0.196	มาก

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มผู้ป่วยมาใช้บริการการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ กลุ่มผู้มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ด้านการตอบสนองต่อผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มผู้มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ อยู่ในระดับมาก กลุ่มผู้ป่วยผู้มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก กลุ่มผู้มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มผู้มาใช้บริการสถานพยาบาลคลินิก การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้มาใช้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งบอกได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ด้านการตอบสนองต่อผู้มาใช้บริการ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้มาใช้บริการ จะสะท้อนถึงแนวทางพัฒนาคุณภาพการให้บริการ



เป็นเครื่องมือใช้วัดความสำเร็จของสถานประกอบการสถานพยาบาลคลินิก สามารถสรุปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้	3.76	0.335	มาก
2. ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ป่วย	3.43	0.472	ปานกลาง
3. ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	3.46	0.364	ปานกลาง
4. ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้มาใช้บริการ	3.66	0.362	มาก
5. ด้านการตอบสนองต่อผู้มาใช้บริการ	3.78	0.330	มาก
รวม	3.76	0.235	มาก

ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความมีน้ำใจ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ ด้านการสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ลักษณะการให้บริการ	U. C		S. C	t	Sig.
	B	Std. E	Beta		
(Constant)	1.200	.226		5.310	.000
1. ด้านการเข้าถึงผู้รับบริการ (X_1)	.014	.034	.019	.423	.673
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2)	.052	.030	.075	1.731	.084
3. ด้านความมีน้ำใจ (X_3)	.188	.035	.226	5.301	.000*
4. ด้านความสามารถ (X_4)	-.038	.029	-.055	-1.305	.193
5. ด้านความน่าเชื่อถือ (X_5)	.023	.011	.088	2.037	.042*
6. ด้านความไว้วางใจ (X_6)	.075	.025	.141	2.982	.003*
7. ด้านการตอบสนองผู้ป่วย (X_7)	.030	.027	.050	1.081	.280
8. ด้านความปลอดภัย (X_8)	.052	.030	.085	1.746	.082
9. ด้านการสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก (X_9)	.082	.028	.131	2.908	.004*
10. ด้านการเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ (X_{10})	.196	.031	.322	6.387	.000*

R = 0.611 R Square = 0.373 A.R.S = 0.356 S.E.E = 0.189 F = 22.429 Sig. = 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสถานพยาบาลคลินิก ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีความคิดเห็นสอดคล้องสนับสนุนกรอบแนวคิดการวิจัยเดียวกัน เพราะเชื่อว่าการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ปัจจัย หนึ่งในนั้น คือ ลักษณะการให้บริการ การจัดการองค์กร และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่จำเป็นต้องสร้างคุณภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรได้รับคุณภาพมาตรฐานตามสากล และมีชื่อเสียงทางสังคม เพราะ ความรู้ไม่มีที่สิ้นสุดองค์กรต้องพัฒนาและปรับตัวเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้นนี้และความคล่องตัวขององค์กร มีความเหมาะสมกับรูปแบบลักษณะการให้บริการองค์กรในปัจจุบันที่ต้องการความรวดเร็วที่สามารถให้บริการแบบครบวงจร เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันการให้บริการด้านดูแลรักษาสุขภาพของสถานพยาบาลคลินิกได้

1. หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับลักษณะการให้บริการ ในด้านต่าง ๆ 1) การเข้าถึงผู้รับบริการ ได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ 2) การติดต่อสื่อสาร ผู้ป่วยสามารถที่จะเข้ามารับการรักษาสมาารถติดต่อได้หลายช่องทาง เช่น ทางโทรศัพท์ เฟสบุ๊ค ไลน์และ เว็บไซต์ 3) ความมั่นใจ บุคลากรทางการแพทย์ผู้ให้บริการมีเมตตริจิต สุภาพ อ่อนน้อม รู้จักให้เกียรติผู้ป่วย 4) ด้านความสามารถ ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการให้บริการ ให้คำปรึกษา รักษาอาการ และสามารถแสดงให้ผู้ป่วยเห็นชัดเจน 5) ด้านความน่าเชื่อถือ เกี่ยวกับชื่อเสียงของสถานบริการความสามารถบุคลากร มีความน่าเชื่อถือ ให้ความมั่นใจได้ว่าสามารถให้การดูแลรักษาให้หายจากภาวะเจ็บป่วย ภาวะทุกข์ทรมาน หรือ ปัญหาทางสุขภาพที่เผชิญอยู่ได้ 6) ด้านความไว้วางใจ การให้บริการได้ครบที่สัญญาไว้อย่างครบถ้วน มีความถูกต้องของกระบวนการให้บริการ และมีวิธีการที่ตรวจสอบให้การดำเนินการ มีความถูกต้อง ครบถ้วนอยู่เสมอ 7) ด้านตอบสนองผู้ป่วย การชี้แจงรายละเอียดก่อนให้บริการทุกครั้ง การที่จะทำให้ผู้มารับบริการมีความรู้สึกที่ดี มีความผูกพัน มีความมั่นใจ มีการยอมรับในการมารับบริการ 8) ด้านความปลอดภัย การรักษาความลับของผู้รับบริการในการรักษาตัว เพื่อให้ผู้ป่วยรู้สึกมั่นใจว่ามีความปลอดภัย 9) ด้านการสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการมีความทันสมัยในการให้บริการที่น่าเสนอออกมาเป็นรูปธรรมจะทำให้ ผู้ป่วยรับรู้ถึงการให้บริการนั้น ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีสถานที่ใหญ่โต มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและ เพียงพอ 10) ด้านการเข้าใจและรู้จักผู้มารับบริการ เข้าใจความต้องการของผู้มารับบริการ ผู้ให้บริการพยายามทำความรู้จักกับผู้ป่วยเพื่อให้ทราบความต้องการของผู้ป่วย

2. การจัดการองค์กร ประกอบด้วย 1 ด้านการวางแผน คือ กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดและตั้งเป้าหมายขององค์กร และมีการวางแผนการดำเนินการทั้งในส่วนของการปรับปรุงและกิจกรรมส่งเสริม ในสภาวะปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าของสื่อดิจิทัล, อินเทอร์เน็ต 2 ด้านการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงานของ

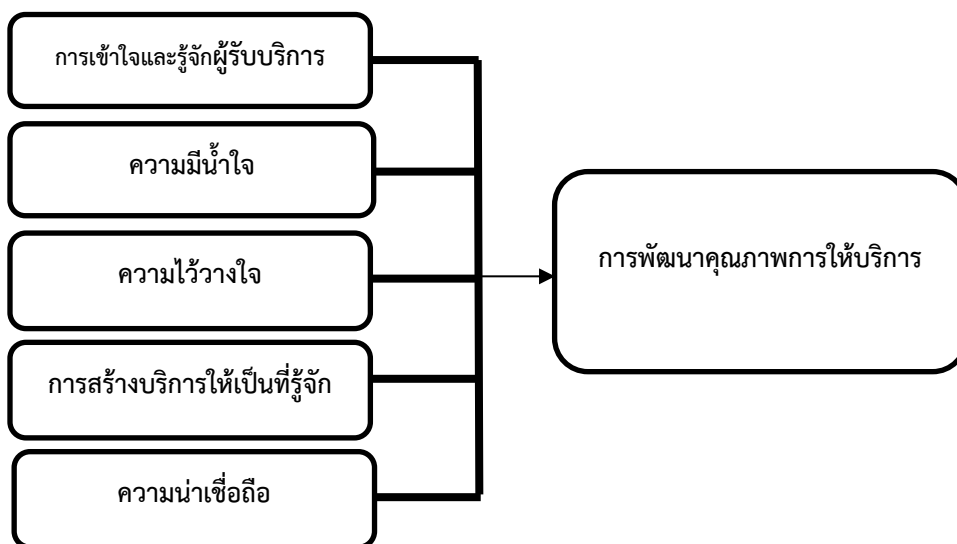


แต่ละฝ่าย มีการดำเนินการเพิ่มผลผลิตตามแผนงาน และมีการออกแบบกระบวนการใหม่ ๆ 3 ด้านการตรวจสอบ เป็นการประเมินอย่างเป็นระบบ 4 ด้านปรับปรุง/พัฒนา คือ มีการป้องกันแก้ไขมิให้ปัญหากลับมาเกิดซ้ำอีก มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและป้องกันสาเหตุ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ คือ 1) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ การปฏิบัติงานที่จะทำให้ผู้รับบริการมีความรู้สึกไว้วางใจในการรับการรักษาในการรับการรักษามีความถูกต้อง 2) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ป่วย มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ บุคลากรมีอัธยาศัยดีในการให้บริการ และความสามารถของผู้ให้บริการส่งผลให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น 3) ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ สถานบริการแสดงให้เห็นว่าผู้รับบริการสามารถคาดคะเนคุณภาพการให้บริการได้ชัดเจน สถานที่มีความสะอาดสบาย สวยงาม น่าประทับใจ และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัย เหมาะสม 4) ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้ป่วย การรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ คำนึงถึงจิตใจและความแตกต่างของผู้รับบริการ และเข้าใจในลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้นในด้านการรู้จักและเข้าใจผู้ป่วย 5) ด้านการตอบสนองต่อผู้ป่วย มีความพร้อมในการให้บริการ ผู้ให้บริการมีความเข้าใจในการให้บริการ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ตามความต้องการ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาทำให้ค้นพบความรู้ใหม่สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ



1. การเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ กล่าวถึง ลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก เกี่ยวกับการเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ เข้าใจความต้องการของผู้ป่วยมาใช้บริการ การให้ความสนใจกับผู้ป่วย สถานพยาบาลมีการบันทึกข้อมูลผู้ป่วยเข้ามาใช้บริการอย่างชัดเจนไม่บกพร่อง และผู้ป่วยที่เข้ารับบริการมีความรู้สึกปลอดภัยและเป็นกันเอง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก

2. ความมีน้ำใจ กล่าวถึง ลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก เกี่ยวกับความมีน้ำใจ โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ บุคลากรรับรู้ความต้องการของผู้ป่วยมาใช้บริการ บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลากรแต่งกายสุภาพเหมาะสม บุคลากรมีความสุภาพ อ่อนโยนไม่ตรี๊ด และบุคลากรเข้าใจความรู้สึกเดือดร้อนของผู้ป่วยมาใช้บริการซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก

3. ความไว้วางใจ กล่าวถึง ลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก เกี่ยวกับความไว้วางใจ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ การดูแลตรวจรักษาของสถานพยาบาลซึ่งสามารถให้บริการได้ครบตามที่สัญญาไว้อย่างครบถ้วน ตรวจดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง ตั้งแต่แรกที่ผู้ป่วยเข้ารับบริการ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในการให้บริการตรวจดูแลรักษาของสถานพยาบาลคลินิก พร้อมทั้งผู้ป่วยที่เข้ารับบริการเกิดความไว้วางใจในตัวบุคลากรอีกด้วยซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก

4. การสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก กล่าวถึง ลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิกเกี่ยวกับการสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ สถานพยาบาลคลินิกมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการมีความทันสมัย เป็นองค์กรที่เป็นลักษณะเฉพาะ บุคลากรทางการแพทย์มีความโดดเด่น เป็นสง่า ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก

5. ความน่าเชื่อถือ กล่าวคือ ลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิกเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ ชื่อเสียงของสถานพยาบาลคลินิก ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจของสถานพยาบาลคลินิก การให้บริการที่ดีที่สุดให้แก่ผู้ป่วย บุคลากรเป็นที่รู้จักในวงการวิชาชีพการให้บริการช่วยเหลือ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลคลินิก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะการให้บริการเป็นแนวคิดที่จะช่วยให้สถานพยาบาลคลินิก ก่อให้เกิดการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะลักษณะการให้บริการกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานพยาบาลคลินิก การเข้าถึงของผู้รับบริการ การติดต่อสื่อสาร ความมีน้ำใจ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ การตอบสนองผู้ป่วย ความปลอดภัย



การสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก ผู้วิจัยนำผลมาเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การเข้าถึงผู้รับบริการ เป็นการบริการผู้ป่วยมารับบริการต้องมีขั้นตอนในการให้บริการที่ไม่ซับซ้อน การให้บริการกระจายทั่วถึง และความเหมาะสมสถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทางเข้าไปใช้บริการ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูลต่าง ๆ กับผู้ป่วยมาใช้บริการควรหลีกเลี่ยงศัพท์เทคนิคในการสื่อสาร อธิบายได้อย่างถูกต้องและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและคำติชมของผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการ และบุคลากรทางการแพทย์ต้องใช้คำพูดที่สุภาพไพเราะและให้เกียรติแก่ผู้ป่วยมาใช้บริการเสมอ ดังนั้นบุคลากรทางการแพทย์ต้องมีทักษะ ความรู้ความสามารถที่จะอธิบายข้อมูลให้ผู้ป่วยเข้าใจถูกต้อง 3) ความมีน้ำใจ คือ การรู้จักให้เกียรติผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ต้องตระหนักความรู้สึกเดือดร้อนต่อผู้ป่วยมาดูแลสุขภาพและรับการรักษา 4) ความสามารถ คือ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ที่ผู้ป่วยฝากความหวัง ฝากชีวิต ให้ช่วยดูแลรักษาให้หายจากอาการเจ็บป่วย หายจากสภาวะทุกข์ทรมาน 5) ความน่าเชื่อถือ คือ เชื่อเสียงของสถานพยาบาล มีบุคลากรทางการแพทย์เฉพาะและสมารถให้การดูแลรักษาให้หายจากภาวะเจ็บป่วย ภาวะทุกข์ทรมาน หรือ ปัญหาทางสุขภาพที่เผชิญอยู่ได้ แน่ใจว่าสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความไว้วางใจ ความศรัทธา ความเชื่อมั่น มั่นใจในการที่จะแนะนำบอกกล่าวแก่คนใกล้เคียง คนในครอบครัวญาติมิตร เพื่อๆ แม้กระทั่งผู้ที่มาสอบถามขอคำแนะนำสถานบริการที่น่าเชื่อถือได้ 6) ความไว้วางใจ คือ บุคลากรทางการแพทย์มีความเชี่ยวชาญ ทักษะ การดูรักษา และการให้บริการได้มาตรฐานหลักสากล 7) การตอบสนองผู้ป่วย คือ อัตราค่าบริการ เช่น ค่าตรวจรักษา ค่ายา ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ฯลฯ 8) ความปลอดภัย คือ การไม่เกิดความเสี่ยง และอันตราย ของร่างกาย หรือข้อสงสัยต่าง การรักษาความลับของผู้ป่วย 9) การสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก คือ ความเชื่อถือ เชื่อมั่น สถานพยาบาลคลินิกมีบุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางสามารถให้การดูแลรักษาให้หายจากภาวะเจ็บป่วย ภาวะทุกข์ทรมานหรือปัญหาทางสุขภาพที่เผชิญอยู่ได้ 10) การเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ คือ การสอบถามผู้ป่วยและการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ อันจะก่อให้เกิดความประทับใจในการให้บริการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเป็นแนวคิดที่จะช่วยให้สถานพยาบาลคลินิก ก่อให้เกิดคุณภาพการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการพัฒนาคุณภาพการให้บริการกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานพยาบาลคลินิก ความเชื่อถือไว้วางใจได้ การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ป่วย ความเป็นรูปธรรมของบริการ การรู้จักและเข้าใจผู้ป่วย การตอบสนองต่อผู้ป่วย ผู้วิจัยนำผลมาเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ คือ ความสามารถในการวินิจฉัยอาการ สามารถให้การดูแลรักษาให้หายจากภาวะเจ็บป่วยได้ 2) การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ป่วย คือ กำหนดระยะเวลาขั้นตอนดูแลรักษาและอัตราค่าดูแลรักษาได้เที่ยงตรง เป็นธรรม 3) การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ป่วย คือ ชื่อเสียงสถานพยาบาลคลินิกเป็นที่รู้จัก ขั้นตอนการให้บริการได้ชัดเจน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัย เหมาะสม 4) การรู้จักและเข้าใจ



ผู้ป่วย คือ ความแตกต่างของผู้ป่วยมาใช้บริการการเข้าใจผู้ป่วยสามารถดูแลแก้ไขปัญหาอาการเจ็บป่วยได้อย่างถูกต้อง 5) การตอบสนองต่อผู้ป่วย คือ ความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากดำเนินการให้บริการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยมารับบริการได้รับความสำเร็จ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเป็นแนวคิดที่จะช่วยให้สถานพยาบาลคลินิกก่อให้เกิดการจัดการองค์กรการให้มีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการองค์กรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานพยาบาลคลินิก ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านตรวจสอบ ด้านปรับปรุง/พัฒนา ผู้วิจัยนำผลมาเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน คือ ความเจริญก้าวหน้าของสื่อดิจิทัล, อินเทอร์เน็ต ทำให้การสื่อสารเข้าถึงกันได้ง่าย รวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ เครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ มีการพัฒนามากขึ้น ทันสมัยขึ้น มีประสิทธิภาพ แม่นยำมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อการวินิจฉัยโรคภัยต่าง ๆ 2) การดำเนินการ คือ การดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดของแต่ละฝ่ายเพื่อเพิ่มผลผลิตตามแผนงาน และมีการออกแบบกระบวนการใหม่ๆ สำหรับสถานพยาบาลคลินิก 3) ตรวจสอบ กล่าวคือ มีการตรวจสอบเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป พยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อด้อย ข้อเสีย ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รวมทั้งความไม่สะดวก ข้อตำหนิหรือข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น 4) การปรับปรุง/การพัฒนา คือ การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและป้องกันสาเหตุ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับความผิดพลาด ข้อบกพร่อง ปรับปรุงและไม่ให้เกิดขึ้นอีกได้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ทราบปัญหาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการประกอบธุรกิจที่หลากหลายมิติมากขึ้น โดยการศึกษา 1) พฤติกรรมของผู้ป่วยที่มีต่อการจัดการบริการคุณภาพการบริการของสถานพยาบาลคลินิก ในประเทศไทย 2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักลงทุนต่างชาติที่ลงทุนโดยตรงของสถานพยาบาลคลินิกประเทศไทย 3) ศึกษากลยุทธ์การจัดการผู้ป่วยสัมพันธ์ของสถานพยาบาลคลินิก แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการและบุคลากรเพื่อความสำเร็จของสถานพยาบาลคลินิก 4) กลยุทธ์การสร้างความรู้ความผูกพันของพนักงานกับองค์กรของสถานพยาบาลคลินิก ผู้วิจัยจึงขอเสนอ ข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ผู้ประกอบการควรเลือกที่จะใช้ Promotion ที่หลากหลาย และสิ่งอำนวยความสะดวก เสนอกับผู้ป่วยหรือกลุ่มเป้าหมายที่นิยมมาใช้บริการ 2) รูปภาพสถานคลินิกและเครื่องมืออุปกรณ์ที่นำเสนอหน้าเพจ ต้องเป็นภาพที่น่าดูใจและแล้วสวยงาม น่าเชื่อถือ เพื่อกระตุ้นภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือสถานคลินิก และผู้ป่วยมองว่ามีความปลอดภัย และน่ามารักษา 3) ข้อมูลที่ผู้ป่วยสนใจอันดับต้นๆ คือ ค่ารักษา ประโยชน์ของหลังจากรับการรักษา ความ ปลอดภัยของผู้ป่วย เครื่องมือที่ใช้ในการรักษา ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ควรมีครบถ้วน 4) ในการนำเสนอการรักษาของคลินิกควรมีข้อความการันตีเพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้ป่วย 5) การตอบกลับผู้ป่วยควรมีความถูกต้องแม่นยำ ตรงประเด็นและได้มาตรฐานด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2562). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2563 จาก http://203.157.157.4/GCC/section9/HealthPlan12_2560_2564.pdf
- นพดล พันธุ์พานิช. (2561). กระบวนการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจระบบอัตโนมัติที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(3), 170-185.
- นพดล พันธุ์พานิช และสุภามาศ สนิทประชากร. (2562). รูปแบบส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อประสิทธิภาพทางการตลาด การซื้ออาหารสดผ่านทางออนไลน์ผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 14(2), 31-49.
- เบลล์ นาธาเนียล และคณะ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการธุรกิจประกันชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ไทยแลนด์ 4.0. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 11(1), 1-11.
- รุ่งนภา บริพนธ์มงคล และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). การรับรู้คุณภาพสินค้าและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำเครื่องทำความสะอาดอุตสาหกรรม. วารสารศิลปการจัดการ, 4(1), 166-179.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons.
- Deming in Mycoted. (2004). Plan Do Check Act (PDCA). Retrieved January 10, 2020, from <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>
- Parasuraman, A. et.al. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. Journal of Marketing, 49(4), 41 - 50.
- Parasuraman, A. et.al. (1990). Delivering Quality Service :Balancing Customer Perception and Expectation. New York: The Free Press.
- SMETHAI. (2562). ธุรกิจบริการทางการแพทย์และความงามกับความเสี่ยงที่ต้องเจอ. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2563 จาก <https://www.powersmethai.com/sme-article/risk-of-beauty-biz/>

ปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร*

INTERNAL CONTROL FACTORS INFLUENCING THE INTERNAL CONTROL EFFICIENCY OF THE REVENUE DEPARTMENT REGION 1 IN BANGKOK

อมรรัตน์ โคบุตร

Amornrat Kobut

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University, Thailand

E-mail: amornratmonnle2703@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 336 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติงานเพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้กับสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถกำหนดทิศทางการทำงานโดยการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาระบบการควบคุมภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน เพศชาย จำนวน 166 คน มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 123 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 156 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 144 คน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการควบคุมภายในจำแนกรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการควบคุมภายในโดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 แปลความหมายว่า

* Received 1 December 2020; Revised 13 January 2021; Accepted 19 January 2021



บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การควบคุมภายใน, ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน, กรมสรรพากร

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) study the factors of internal control influencing the efficiency of internal control of the Revenue Office Region 1 in Bangkok. and 2) to study the effectiveness of the internal control of the Revenue Office Region 1 in Bangkok Classified by different work experience affects operations. The data was collected from 336 personnel of the Revenue Office Region 1 in Bangkok, who used a questionnaire as a tool for data collection. The data were analyzed by descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), and hypothesis testing using multiple regression analysis. Analysis) at the statistical significance level of 0.05, the results obtained from the research can be used as a guideline for the practice. To enhance the efficiency of internal control for the Revenue Office Region 1 in Bangkok To be able to work effectively Which can determine the direction of work by using information to develop the internal control process of the organization to be more efficient. The results showed that most of the respondents were female, 170 people, 166 male, 20-30 years old, 123 people, the number of single were 156, the degree of bachelor's degree, 180 people had less than 5 work experience. Year number of 98 people and have an average monthly income. 15,000-30,000 baht, total 144 people, results of analysis of opinions on the factors of internal control, classified by each side Have opinions on overall internal control factors. The mean is 3.31, meaning Personnel of the Revenue Office Region 1 in Bangkok There was a moderate level of internal control factor.

Keywords: Internal Control, Internal Control Efficiency, The Revenue Department

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องมีการปรับตัวและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานใหม่ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือทางด้านการจัดการเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้นซึ่งการควบคุมภายใน



เป็นเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในการบริหารงานและเป็นกลไกพื้นฐานที่สำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (วิดา ปานาลาด, 2548) การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสิ่งสำคัญที่แต่ละองค์กรให้ความสนใจ คือ การจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีคุณภาพ เพื่อวัดและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การควบคุมภายในไม่ได้หมายถึงการควบคุมภายในเฉพาะทางด้านบัญชีและการเงินเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงการควบคุมภายในด้านการบริหาร และการควบคุมภายในด้านการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารจึงต้องปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายในและร่วมมือกัน และในขณะเดียวกันบุคลากรทุก ๆ คนในองค์กรก็จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องการควบคุมภายในด้วย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2548) ซึ่งการควบคุมภายในประกอบไปด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล (อำนาจ ชีระวนิช, 2547) และประโยชน์ของการจัดให้มีการควบคุมภายในที่ดี เมื่อหน่วยงานนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ป้องกันความผิดพลาด ทำให้การใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นด้วย (อำนาจ ชีระวนิช, 2547); (อัจฉรารัตน์ สิทธิ, 2553)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลต่อการดำเนินงาน การรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และนโยบายให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไรซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้สำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลสามารถกำหนดทิศทางการทำงาน และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนากระบวนการควบคุมภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานสรรพากรภาค 1 มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีจากฐานรายได้และฐานการบริโภคภายในประเทศตามประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นรายได้ให้กับรัฐบาล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ ภาษีที่จัดเก็บมีทั้งหมด 5 ประเภท ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีเงินได้ปิโตรเลียม ภาษีมูลค่าเพิ่ม และอากรแสตมป์



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,130 คน (กรมสรรพากร, 2562)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดี ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

$$\begin{array}{llll} \text{สูตร} & n & = & \frac{N}{1 + Ne^2} \\ \text{โดยที่} & n & \text{แทน} & \text{จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ & N & \text{แทน} & \text{จำนวนหรือขนาดประชากร} \\ & e & \text{แทน} & \text{ค่าความน่าจะเป็นของความ} \end{array}$$

คลาดเคลื่อน (0.05)

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$\begin{array}{lll} n & = & \frac{2,130}{1 + 2,130(0.05)^2} \\ n & = & \frac{2,130}{6.325} \\ n & = & 336 \end{array}$$



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ การควบคุมภายใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตามประเมินผล

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมี 4 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก ข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนนี้ เป็นคำถามที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลพื้นฐานหรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อคำถามในแบบสอบถามนี้ เป็นข้อคำถามที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ปัจจัยการควบคุมภายใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ข้อคำถามในแบบสอบถามนี้ เป็นข้อคำถามที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย โดยทำการทดสอบเครื่องมือ 2 ส่วนคือ การตรวจสอบความตรง (Validity) ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังต่อไปนี้



การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรง เป็นการวัดคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับองค์ประกอบ ที่ต้องการวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีจุดมุ่งหมายเฉพาะตัว ดังนั้นเครื่องมือที่มีความตรงในจุดมุ่งหมายหนึ่งได้ โดยไม่จำเป็นจะต้องครอบคลุมจุดมุ่งหมายทั้งหมด (Wainer, H. & Braun, H. I., 1988) โดยการตรวจสอบนั้น จะพิจารณาทีละข้อว่ามีลักษณะข้อความเป็นอย่างไร และทุกข้อมีคุณภาพตามเกณฑ์ในแต่ละแบบการประเมินนั้น ๆ หรือไม่สำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ความตรงเชิงเนื้อหา หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องตรงตามเนื้อเรื่องที่ต้องการวัดหรือวัดได้ครอบคลุมเนื้อเรื่องทั้งหมด (วัลลภ ลำพาย, 2547) เป็นความตรงที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาของเครื่องมือว่าเนื้อหาของข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ พิจารณาว่าเครื่องมือที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ถูกต้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการในกรอบขอบเขตที่ต้องการวัดหรือไม่ (Gable, Robert K., 1986) ซึ่งจำนวนผู้เชี่ยวชาญควรมีตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป เพื่อหลีกเลี่ยงความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 2 ขั้ว (สุวิมล ติรกานนท์, 2546) ดังนั้นในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้นนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน เพื่อคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องฯ ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้ (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R = คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามการวัดตัวแปรที่กำหนด (สุวิมล ติรกานนท์, 2546)



1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความตรงผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งานได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ต้องปรับปรุงแก้ไขการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ หลังจากได้ผลแล้ว จึงนำมารวบรวมเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเชื่อมั่นที่กว้างขวางมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ ควรมีค่าในระดับ 0.70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 (Hair, J. F. et al., 2006)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตามและกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป



ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 336 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 156 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.40 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90

2. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ของบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกิจกรรมการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการวางแผน



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการวางแผน

ตัวแปร	B	SE _b	Std.Coefficients	t	p-value
CON-EN	0.442	0.065	0.365	6.769	0.000*
RISK-ASS	0.068	0.058	0.062	1.170	0.243
CON-ACT	0.166	0.065	0.151	2.565	0.011*
INFOR-COMMU	0.257	0.061	0.226	4.192	0.000*
MONIT	0.127	0.062	0.113	2.062	0.040*

จากตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อม การควบคุมด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการวางแผน ได้รับการสนับสนุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการดำเนินงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการดำเนินงาน

ตัวแปร	b	SE _b	Std.Coefficients	t	p-value
CON-EN	0.292	0.072	0.279	4.032	0.000*
RISK-ASS	0.132	0.065	0.137	2.030	0.043*
CON-ACT	0.135	0.072	0.142	1.876	0.062
INFOR-COMMU	0.075	0.068	0.076	1.100	0.272
MONIT	0.121	0.069	0.124	1.773	0.077

จากตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการดำเนินงาน ได้รับการสนับสนุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการติดตามประเมินผล

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	b	SE _b	Std.Coefficients	t	p-value
CON-EN	0.384	0.058	0.363	6.669	0.000*
RISK-ASS	0.093	0.052	0.096	1.799	0.073



ตัวแปร	b	SE _b	Std.Coefficients	t	p-value
CON-ACT	0.238	0.057	0.247	4.161	0.000*
INFOR-COMMU	0.091	0.054	0.092	1.686	0.093
MONIT	0.107	0.054	0.109	1.972	0.049*

จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านกิจกรรมการควบคุม และด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการติดตามประเมินผล ได้รับการสนับสนุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน

1. สมมติฐานที่ 4 บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในแตกต่างกัน ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.735	1.578	2.897	0.035*
	ภายในกลุ่ม	332	180.887	0.545		
	รวม	335	185.622			
ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.568	1.189	2.924	0.034*
	ภายในกลุ่ม	332	135.034	0.407		
	รวม	335	138.602			
ด้านการติดตามประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3	7.976	2.659	6.636	0.000*
	ภายในกลุ่ม	332	133.020	0.401		
	รวม	335	140.995			

จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ ANOVA พบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันล้วนแล้วแต่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้งสิ้น ทั้งในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตามและ



ประเมินผล จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยด้วย LSD เพื่อดูความแตกต่างของแต่ละคู่ตัวแปรของประสบการณ์การทำงาน ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการวางแผน พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการติดตามประเมินผล พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามสมมติฐานและวัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยผลการวิจัยทั้งหมด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม

จากผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย สีสัตถธรรม ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของพนักงานกับความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำมาก 4) ปัจจัยด้านการบริหาร กับการเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูงมาก (ศุภชัย สลิทธธรรม, 2550)

2. การประเมินความเสี่ยง

จากผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัย การควบคุมภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง เป็น เครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับ ณรินทร์ ชำนาญดู ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีการเปิดโอกาส ให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายในทุกขั้นตอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประเมิน ความเสี่ยงภายในหน่วยงานนั้นจะต้องมีการกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการ ทำงานทุก ๆ ขั้นตอน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ณรินทร์ ชำนาญดู, 2548)

3. กิจกรรมการควบคุม

จากผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัย การควบคุมภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยการควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน เช่น มีการแบ่งแยกหน้าที่งานอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการทบทวน นโยบายและระเบียบปฏิบัติจากผู้บริหารเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการ กำหนดอำนาจในการอนุมัติในแต่ละระดับเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และมีการ วิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง ได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารจัดการให้มีกิจกรรมการ ควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ การควบคุมภายใน (สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง, 2546)

4. สารสนเทศและการสื่อสาร

จากผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยการ ควบคุมภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยการควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่



ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีระบบสารสนเทศที่สามารถสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสมทันต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ข่าวนสารที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเหตุการณ์ สะดวกต่อการเข้าใจ และปลอดภัย รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญและมีระบบการสื่อสารที่ดี จะส่งผลถึงการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะข่าวสารที่เป็นสัญญาณบอกเหตุอันจะทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันกาลและบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง, 2562)

5. การติดตามและประเมินผล

จากผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยการควบคุมภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยการควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน เช่น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักการ QCC คือการนำกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพโดยให้บุคลากรขององค์กรมีความสำนึก 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การทำงานร่วมกัน เป็นทีมอย่างมีระบบ การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง และการรู้จักปรับปรุง พร้อมทำการแก้ไขในส่วนที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แล้วจัดทำเป็นรายงานเพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรทราบ เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมายต่อไป

ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

จากผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานล้วนแล้วแต่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้งสิ้น ทั้งในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ พุฒชาติ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control Self - Assessment: CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO แตกต่างกันในด้านการประเมินความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานต่างกัน โดยอายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา วิธีการ และค่าใช้จ่าย ส่วนระดับการศึกษาต่างกันในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน (กมลวรรณ พุฒชาติ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ



ภิญญาพัชญ์ พูลสวัสดิ์ ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน (ภิญญาพัชญ์ พูลสวัสดิ์, 2552)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การควบคุมภายในทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตามประเมินผล โดยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติงาน และสร้างเสริมประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้กับสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดทิศทางการทำงานโดยการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนากระบวนการควบคุมภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ คือ บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน และให้ความสำคัญในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตามและประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้มากยิ่งขึ้น และส่งผลให้การควบคุมภายในขององค์กรมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกัน กับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในครอบคลุมทุกด้านตามมาตรฐานที่กำหนด

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ พุฒชาติ. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control self-assessment CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมสรรพากร. (2562). อัตราค่าจ้าง. เรียกใช้เมื่อ 6 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.rd.go.th>
- ณรินทร์ ชำนาญดู. (2548). การบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยศิลปากร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2548).

แนวทางการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพมหานคร: คูมายเบส.

ภิญญาพัชญ์ พูลสวัสดิ์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. วัลลภ ลำพาย. (2547). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิดา ปานาลาด. (2548). การบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาปัญหาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภชัย ลีเลิศธรรม. (2550). ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง. (2546). แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมบัญชีกลาง.

_____. (2562). ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน. เรียกใช้เมื่อ 19 พฤษภาคม 2562 จาก <http://oia.rmutr.ac.th/>

สุวิมล ตีรกานันท์. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัจฉรวรรัตน์ สิทธิ. (2553). ทศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบ ในมุมมองของผู้รับตรวจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ใน วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำนาจ ธีระวิช. (2547). การจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซี.วี.แอล.การพิมพ์.

Gable, R. K. (1986). Instrument development in the affective domain. Boston, MA: Kluwer-Nijhoff.

Hair, J. F. et al. (2006). Multivariate data analysis. (6th ed). New Jersey: Prentice Hall.

Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research, 2(2), 49-60.



Yamane, T. (1973). *An Introductory Analysis*. (3rd ed.). Tokyo: Harper International Edition.

Wainer, H. & Braun, H. I. (1988). *Test validity*. New York: Routledge.

การจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ เพื่อพัฒนาทักษะ
การคิดแบบองค์รวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสารภีพิทยาคม*

GEOGRAPHICAL LITERACY LEARNING MANAGEMENT TO DEVELOP
HOLISTIC THINKING SKILLS OF UPPER SECONDARY STUDENTS
SARAPEEPITTAYAKOM SCHOOL

ธีรวุฒิ เชื้อพระทอง

Teerawut Chueprachong

ชรินทร์ มั่งคั่ง

Charin Mangkhong

จารุณี ทิพยมณฑล

Jarunee Dibyamandala

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Chiang Mai University, Thailand

E-mail: teerawutnuy@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการคิดแบบองค์รวมจากการจัดเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/1 โรงเรียนสารภีพิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 19 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากห้องเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ แบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดแบบองค์รวมเรื่องสถานการณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หลังการใช้แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ สูงขึ้นกว่าก่อนเรียน โดยมีประเด็นการคิดแบบองค์รวมพัฒนามากที่สุดอันดับ ที่ 1 คือ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตตามแนวการจัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาขึ้นร้อยละ 33.5 อันดับที่ 2 คือ หัวข้อวิเคราะห์สาเหตุของวิกฤตการณ์ พัฒนาขึ้นร้อยละ 30 และลำดับที่ 5 หัวข้อส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกับหัวข้อมีแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเพื่อช่วยแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว พัฒนาขึ้นร้อยละ 25.2 นักเรียนมีค่าเฉลี่ยหลัง

* Received 2 January 2021; Revised 11 January 2021; Accepted 18 January 2021



เรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนการคิดแบบองค์รวมก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.15 และคะแนนการคิดแบบองค์รวมหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21 อีกทั้งการวิเคราะห์คะแนนการพัฒนาการของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการอยู่ระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.3 สรุปได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการภูมิศาสตร์ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวมรายวิชาภูมิศาสตร์ได้

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์, ทักษะการคิดแบบองค์รวม, โรงเรียนสารภีพิทยาคม

Abstract

The objectives of this article were to study the holistic thinking skills using Geographical literacy learning management of upper secondary students in Sarapee Pittayakom School that is Experimental Research. The research sample is Mattayomsuksa 6/1 students in Sarapee Pittayakom School, Chiang Mai Province, semester 2, academic year 2019. The sample were 19 students, randomly sampling by lottery. The research instruments were 6 lesson plans in Geographical literacy learning and the holistic thinking skills test. The statistics used for data analysis were average, standard deviation and percentage. The results of the research revealed that the holistic thinking skills regarding the situation of natural resources and environment after using the learning process management plan for geography were higher than before studying. The highest number of holistic development issues, in the first ranking is the topic of participation in solving problems and living according to natural resource management guidelines with 33.5 percent improvement in the second Ranking is the topic analyzing the causes of the crisis by 30 percent, the fifth ranking is the topic that affects natural resources and the environment, with topics on sustainable natural resource management to help solve the said situation. 25.2 percent improved. Students had the posttest mean score were also statistically significant higher than the pretest. The students who learned Geographical literacy learning management had the pretest mean score of holistic thinking skills 11.15 and had the posttest mean score of holistic thinking skills 21. In addition, the student growth scores showed that the students developed at a good level and mean score 50.3 percent. In conclusion, The Geographical Literacy Learning Management helps to improve holistic thinking skills in geography.



Keywords: Geographical Literacy Learning Management , Holistic Thinking Skills, Sarapeepittayakom School

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ปรากฏการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ วิทยาการ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่พัฒนาการเคลื่อนตัวอย่างรวดเร็ว จากการขยายตัวเติบโตของเงินทุนและผลผลิตไปยังทุกทวีปทั่วโลก การสื่อสารอันมีเครือข่ายขนาดใหญ่ทั่วโลก ซึ่งเกิดมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคมของโลก ที่เชื่อมการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกสบาย และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และความรู้ที่เจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความเป็นพลโลก มุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เดินไปสู่โลกของโลกาภิวัตน์ได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืนด้วยตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาเพื่อทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และความรู้ที่เจริญก้าวหน้า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การอยู่ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและรับมือการสภาวะที่เกิดขึ้น และเป็นการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์

ปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของโลก ทั้งในส่วนที่เกิดจากภายในเปลือกโลกและนอกโลก ที่ส่งผลต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือแม้แต่การกระทำของมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยี หรือแม้แต่การแข่งขันทางเศรษฐกิจด้วยที่ทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมตัวมนุษย์เองและต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกิดปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้นทั่วโลก สอดคล้องกับ Stafford, R. ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันมีปัญหาสิ่งแวดล้อมอยู่ 3 ประเด็นด้วยกันที่รุนแรงเกินระดับที่โลกสามารถรองรับได้อย่างปลอดภัยแล้ว ได้แก่ การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพที่เกิดจากการสูญพันธุ์ของพืชและสัตว์ทั่วโลก สองคือปัญหาจากไนโตรเจน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากปุ๋ยทางการเกษตรที่ปนเปื้อนดินและน้ำ และปัญหาที่สามคือวิกฤติภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน (Stafford, R., 2019) การจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีทักษะและกระบวนการคิดเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ศึกษาสภาวะการณ์โลกที่เกิดขึ้นอย่างลุ่มลึก ตลอดจนจัดการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้



โรงเรียนสารภีพิทยาคม เป็นโรงเรียนประจำอำเภอสารภี ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ฐานท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมศักยภาพและการแก้ปัญหาในท้องถิ่น (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) อีกทั้งอำเภอสารภีมีที่ตั้งอยู่ระหว่างอำเภอเมืองเชียงใหม่และเมืองลำพูน ซึ่งเป็นบริเวณที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหามลพิษและปัญหาทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามมา สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ ได้เล็งเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นมีการตรวจสอบโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอสารภี เพื่อการแก้ไขปัญหาการปล่อยมลพิษทางอากาศ มลพิษทางเสียง และมลพิษทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่, 2562) อีกทั้งอำเภอสารภีมีเส้นทางต้นยางนาจำนวนมากเรียงรายสองข้างทางจังหวัดเชียงใหม่ - ลำพูน จิตติมา ญาณะวงษา และมานูนนย์ สุตติคา ได้กล่าวว่า ต้นยางต้นแรกได้รับการปลูกประมาณปี พ.ศ. 2442 และพันธุ์ของต้นยางที่ปลูกอยู่ริมสองฟากถนนดังกล่าว เป็นพันธุ์ยางนา (จิตติมา ญาณะวงษา และมานูนนย์ สุตติคา, 2560) ซึ่งต้องมุ่งปลูกฝังผู้เรียนให้มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นของตนเอง ความสามารถในการคิดตัดสินใจและเกิดเป็นความคิดแบบองค์รวม เข้าใจและสามารถจัดการปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

กระบวนการของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะมุ่งเน้นในเรื่องของการศึกษา ทำความเข้าใจบริบท ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะ กระบวนการ และเกิดกระบวนการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้เรียนจะสามารถเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น สามารถอธิบายวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระภูมิศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กล่าวว่า สาระภูมิศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ สามารถบูรณาการกับศาสตร์อื่น ๆ ได้ เช่น ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การเรียนรู้เพียงสาระสำคัญของสารภูมิศาสตร์ไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และบางครั้งเกิดขึ้นโดยคาดการณ์ไม่ได้ ผู้เรียนจึงต้องมีทักษะ กระบวนการ และความสามารถทางภูมิศาสตร์ เพื่อเป็นเครื่องมือเรียนรู้ประกอบกัน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับ กนก จันทรา กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ คือ การคิดที่หลากหลายแบบมารวมในการแก้ปัญหา โดยอาศัยการเชื่อมโยง องค์ประกอบย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์ เป็นลำดับขั้นตอน มองเห็นภาพรวมของปัญหาหรือสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนให้คลี่คลาย นอกจากนี้การคิดเชิงระบบไม่ได้มุ่งเพื่อการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปสู่การตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วย (กนก จันทรา, 2561) และ Ron Miller ได้กล่าวว่า การศึกษาองค์รวมเป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนาบุคลากรสามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายในชีวิตผ่านการเห็น



ความสัมพันธ์ของตนเองต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน โลกธรรมชาติ จิตวิญญาณ และระบบจักรวาลทั้งหมด (Ron Miller, 2000) การรู้เรื่องภูมิศาสตร์จึงเป็นการเชื่อมโยงความรู้ ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างการทำของมนุษย์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม กับชุมชน เน้นกระบวนการสร้างความเข้าใจ ตระหนัก เห็นคุณค่า ผ่านกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถให้เหตุผลและแก้ปัญหาได้ การจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ (GeOGRA) เป็นการจัดกิจกรรมโดยใช้ขั้นตอน 5 ขั้นตอนคือ ขั้นการตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ (Geographic Question) ขั้นการสังเกตเพื่อรวบรวมข้อมูล (Observe) ขั้นการจัดการภูมิสารสนเทศ(Geoinformatics) ขั้นการสะท้อนคิด (Reflection) และขั้นการประยุกต์ใช้ (Application) และผู้วิจัยได้พัฒนาและสังเคราะห์แนวคิดมาจาก Backler Stoltzman. ที่กล่าวว่าทักษะทางภูมิศาสตร์ ซึ่งจะประกอบด้วยกระบวนการ ได้แก่ การตั้งคำถามทางภูมิศาสตร์ การเก็บรวบรวมสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ การนำเสนอสารสนเทศทางภูมิศาสตร์การแปลความหมายสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ การพัฒนาและทดสอบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Backler, S., 1986) และแนวคิดการบวนการทางภูมิศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระภูมิศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะ กระบวนการในการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง สร้างความเข้าใจในเนื้อหาและบริบทที่แตกต่างกันไปได้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้จากสิ่งรอบ ๆ ตัว ได้แก้ปัญหาด้วยตัวเอง ผู้เรียนได้มองปัญหาสิ่งแวดล้อม จากท้องถิ่นของตนเอง สามารถสร้างความคิดองค์รวมในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงปรากฏการณ์ การเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่นของตนเอง สอดคล้องกับ กนก จันทรา กล่าวว่า การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้เรื่องภูมิศาสตร์ เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่สามารถช่วยพัฒนานักเรียนในเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนโลกที่มีความสัมพันธ์กับที่ตั้ง เข้าใจระบบธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และการตัดสินใจเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในฐานะพลเมืองโลก (กนก จันทรา, 2554) และสอดคล้องกับ ชรินทร์ มั่งคั่ง กล่าวว่าวิธีการสอน (Teaching Methodology) เป็นองค์ความรู้ว่าด้วยวิธีการสอน ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้า แสวงหาและทดลองนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนเพื่อหารูปแบบและวิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพคือ ต้อง “คิดเป็น” อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (ชรินทร์ มั่งคั่ง, 2561)

จากความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ เพื่อทักษะการคิดแบบองค์รวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดแบบ



องค์กรวม มองประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น สามารถแก้ปัญหาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะการคิดแบบองค์รวมจากการจัดเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารภีพิทยาคม อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 5 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 125 คน โดยมีการจัดห้องเรียนแบบความสามารถของนักเรียน

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/1 โรงเรียนสารภีพิทยาคม อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนนักเรียน 19 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากห้องเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ จำนวน 6 แผนการจัดการเรียนรู้ แผนละ 2 ชั่วโมง รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง
2. แบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวม เรื่อง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการภูมิศาสตร์ เรื่อง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และวิเคราะห์เนื้อหาสาระภูมิศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สาระภูมิศาสตร์ ตามกระบวนการทางภูมิศาสตร์ และหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิดแบบองค์รวม รูปแบบวิธีการ ขั้นตอนในการสร้างทักษะการคิดแบบองค์รวม นำมาเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

1.3 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ ผสมผสานวิธีการสร้างทักษะการคิดแบบองค์รวม สาระภูมิศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 แผนการจัดการเรียนรู้ แผนละ 2 ชั่วโมง รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง



1.4. นำแผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ ที่พัฒนาแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง นำแผนการจัดการเรียนที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ที่เกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งประกอบไปด้วยศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ 1 ครูผู้สอนสังคมศึกษา 4 ท่าน ทานตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมโดยการประเมินค่าความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2. แบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวม

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับทักษะการคิดแบบองค์รวม วิธีการและขั้นตอนการคิดแบบองค์รวม องค์ประกอบของการคิด แบบองค์รวมเรื่อง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศึกษาสถานการณ์

2.2 ออกแบบแบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวม ตามองค์ประกอบ ของของการคิดแบบองค์รวม เรื่องสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

2.3 นำแบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวม ให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง แล้ว นำไปแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำแบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญา โท ที่เกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งประกอบไปด้วยศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ 1 ครูผู้สอนสังคมศึกษา 4 ท่านตรวจสอบ ความถูกต้องเหมาะสมโดยการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบวัดกับวัตถุประสงค์ของ การศึกษา โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.4 นำแบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวม มาปรับปรุงแก้ไขตามที่ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะ และให้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อพิจารณาแก้ไข ก่อนแล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

ผลการวิจัย

การศึกษาทักษะการคิดแบบองค์รวมจากการจัดเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม เรื่อง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง



ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการศึกษาประเด็นหัวข้อจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อม พ.ศ. 2535 มาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย และแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) วิเคราะห์สาเหตุของวิกฤตการณ์ 2) ผลกระทบต่อชุมชน/สังคม รอบด้าน 3) ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตตามแนวการจัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ 5) มีแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเพื่อช่วยแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดแบบองค์รวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังการใช้แผนการจัดการเรียนรู้

การคิดแบบองค์รวมในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ก่อน			หลัง			ผลต่าง	ร้อยละ ของ ผลต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. วิเคราะห์สาเหตุของวิกฤตการณ์	2.26	0.51	พอใช้	3.46	0.49	ดี	1.2	30
2. ผลกระทบต่อชุมชน/สังคม รอบด้าน	2.28	0.67	พอใช้	3.31	0.46	ดี	1.03	25.7
3. ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	2.33	0.47	พอใช้	3.34	0.46	ดี	1.11	25.2
4. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตตามแนวการจัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	2.31	0.46	พอใช้	3.66	0.47	ดีมาก	1.35	33.5
5. มีแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเพื่อช่วยแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว	2.51	0.50	พอใช้	3.52	0.49	ดีมาก	1.01	25.2
รวม	2.34	0.09	พอใช้	3.45	0.14	ดี	1.12	28

จากตารางที่ 1 ทักษะการคิดแบบองค์รวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ก่อนและหลังการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ทักษะการคิดแบบองค์รวมของนักเรียนหลังการใช้แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ สูงขึ้นกว่าก่อนเรียน โดยมีประเด็นการคิดแบบองค์รวมพัฒนามากที่สุดอันดับ ที่ 1 คือ หัวข้อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตตามแนวการจัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ พัฒนาขึ้นร้อยละ 33.5 อันดับที่ 2 คือหัวข้อวิเคราะห์สาเหตุของวิกฤตการณ์ ขึ้นร้อยละ 30 อันดับที่ 3 คือหัวข้อผลกระทบต่อชุมชน/สังคมรอบด้าน พัฒนาขึ้นร้อยละ 25.7 และอันดับที่ 4 คือ หัวข้อส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กับ หัวข้อมีแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเพื่อช่วยแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว พัฒนาขึ้นร้อยละ 25.2 เมื่อทำการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดแบบองค์รวม พบว่าก่อนการใช้แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวม นักเรียนมีค่าเฉลี่ย 2.34 หลังการจัดการเรียนรู้นักเรียนมีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่านักเรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวมระดับพอใช้ เป็นทักษะการคิดแบบองค์รวมระดับดีมาก ในหัวข้อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและ



ดำเนินชีวิตตามแนวการจัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ หัวข้อมีแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเพื่อช่วยแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว และมีการพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวมระดับพอใช้ เป็นทักษะการคิดแบบองค์รวมระดับดี ในหัวข้อวิเคราะห์สาเหตุของวิกฤตการณ์ หัวข้อผลกระทบต่อชุมชน/สังคม รอบด้าน และหัวข้อส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การศึกษาผลคะแนนทักษะการคิดแบบองค์รวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 ข้อ คิดเป็น 30 คะแนน ได้ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนทักษะการคิดแบบองค์รวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม จากการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์

คนที่	คะแนนก่อนเรียน (คะแนน 30)	คะแนนหลังเรียน (คะแนน 30)	คะแนนพัฒนาการ %
1	9	14	23.8
2	12	22	55.5
3	10	23	65.0
4	12	25	72.2
5	8	13	22.7
6	10	21	55.0
7	12	19	38.8
8	13	16	17.6
9	12	19	38.8
10	10	20	50.0
11	11	20	47.3
12	12	20	44.4
13	13	22	52.9
14	10	22	60.0
15	10	22	60.0
16	12	24	66.0
17	10	25	75.0
18	12	26	77.7
19	14	26	75.0
รวม	201	399	53.65
$\bar{x}$	11.15	21	50.3
SD	1.53	3.71	-
ร้อยละ	35.26	70.00	



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวมก่อนเรียน เท่ากับ 11.15 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 35.26 และมีคะแนนการคิดแบบองค์รวมหลังเรียน มีค่าเท่ากับ 21 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70 และจากคะแนนการคิดแบบองค์รวมก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.15 และคะแนนการคิดแบบองค์รวมหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21 วิเคราะห์คะแนนการพัฒนาการ พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการอยู่ระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.3 สามารถสรุปได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการภูมิศาสตร์ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวมได้

อภิปรายผล

จากการวิจัยการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม สามารถอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยทักษะการคิดแบบองค์รวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนสารภีพิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นักเรียนมีความคิดแบบองค์รวมเรื่อง สถานการณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หลังการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ฯ พบว่า ทักษะการคิดแบบองค์รวมของนักเรียนหลังการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการทางภูมิศาสตร์ สูงขึ้นสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีประเด็นการคิดแบบองค์รวมพัฒนามากที่สุดอันดับ ที่ 1 คือ หัวข้อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตตามแนวการจัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาขึ้นร้อยละ 33.5 อันดับที่ 2 คือหัวข้อวิเคราะห์สาเหตุของวิกฤตการณ์ ขึ้นร้อยละ 30 อันดับที่ 3 คือหัวข้อผลกระทบต่อบุคคล/สังคม รอบด้าน พัฒนาขึ้นร้อยละ 25.7 และอันดับที่ 4 คือ หัวข้อส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กับ หัวข้อมีแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเพื่อช่วยแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว พัฒนาขึ้นร้อยละ 25.2 และพบว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบวัดทักษะการคิดแบบองค์รวมก่อนเรียน เท่ากับ 11.15 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 35.26 และมีคะแนนการคิดแบบองค์รวมหลังเรียน มีค่าเท่ากับ 21 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70 และจากคะแนนการคิดแบบองค์รวมก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.15 และคะแนนการคิดแบบองค์รวมหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21 วิเคราะห์คะแนนการพัฒนาการ พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการอยู่ระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.3 ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าผู้เรียนมีทักษะในการคิด สามารถระบุสาเหตุของปัญหา การระบุผลกระทบต่อบุคคลและสังคม การระบุผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและ



ดำเนินชีวิตตามแนวการจัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ แนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งแต่ละประเด็นจะมีความสัมพันธ์กัน มองเห็นทุกมิติแบบองค์รวมทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและมิติของมนุษย์ทั้งทางด้าน การมีส่วนร่วมบริหารจัดการ อนุรักษ์ และพัฒนาไปด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการภูมิศาสตร์ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการของการตั้งคำถามทางภูมิศาสตร์เพื่อนำไปสู่การหาคำตอบ สังเกตเพื่อรวบรวมข้อมูล จัดการภูมิสารสนเทศ อีกทั้งผู้เรียนยังได้ร่วมกันวิเคราะห์ถึงประเด็นของปัญหาทรัพยากรธรรมชาติที่สนใจได้อย่างอิสระ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นผ่านกระบวนการสะท้อนคิด แสดงความคิดเห็นในประเด็นของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนได้ เกิดกระบวนการคิดแบบองค์รวมที่ผู้เรียนสามารถหาคำตอบและนำผลสรุปของคำตอบไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย สอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กล่าวว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนภูมิศาสตร์ให้ผู้เรียนเกิดการคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจและมีความรู้อย่างถูกต้องชัดเจน ผู้สอนอาจจะใช้วิธีการแบบแก้ปัญหา (Problem Solving Method) หรือวิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Method) เป็นตัวกระตุ้นผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมกระบวนการทางภูมิศาสตร์ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560) และทฤษฎีการเรียนรู้ของ Jerome S. Bruner ที่กล่าวว่า “Discovery Approach” หรือการเรียนรู้โดยการค้นพบ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งนำไปสู่การค้นพบการแก้ปัญหา ผู้เรียนจะประมวลข้อมูลข่าวสาร จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และจะรับรู้สิ่งที่ตนเองเลือก หรือสิ่งที่ใส่ใจ การเรียนรู้นี้จะช่วยให้เกิดการค้นพบ เนื่องจากผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้สำรวจสิ่งแวดล้อม และทำให้เกิดการเรียนรู้โดยการค้นพบ (Jerome B., 1966) และแนวคิดของ Ron Miller ได้กล่าวว่า การศึกษาองค์รวมเป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนาบุคลากรสามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายในชีวิตผ่านการเห็นความสัมพันธ์ของตนเองต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน โลกธรรมชาติ จิตวิญญาณ และระบบจักรวาลทั้งหมด (Miller, R. , 2000)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ (Geographical Literacy Learning Management) สามารถพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวม เรื่องวิกฤตการณ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกิดกระบวนการคิดแบบองค์รวมที่ผู้เรียนสามารถหาคำตอบและนำผลสรุปของคำตอบไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย ข้อเสนอแนะ

- 1) การสืบค้นข้อมูลของผู้เรียนถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญเช่นกัน ข้อมูลที่นักเรียนศึกษาจะมีความน่าเชื่อถือ หรือถูกต้องเพียงใด ครูผู้สอนควรเอาใจใส่ดูแล ให้คำแนะนำการค้นคว้า



แหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง 2) การจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ ในขั้นของการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นความสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดตามสถานการณ์และปัญหา ดังนั้นครูผู้สอนควรมีทักษะในการใช้คำถามที่ดี คือสามารถตั้งคำถามที่น่าสนใจ ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจได้ และนำไปสู่การตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ของผู้เรียนได้ 3) ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหาและสามารถบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะ กระบวนการ การแปลความหมายข้อมูลได้ 4) ผลของการจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการจัดการปัญหาในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการคิดแบบองค์รวม ผู้เรียนจะต้องสามารถอธิบาย ตั้งคำถามเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ถึงปัญหาได้อย่างแท้จริง

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้กระบวนการภูมิศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแบบองค์รวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารภีพิทยาคม ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู นักเรียน โรงเรียนสารภีพิทยาคม ที่อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูล เพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง และรองศาสตราจารย์ ดร.จารุณี ทิพยมนธล อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้คำแนะนำ ทำให้บทความดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนก จันทรา. (2554). การจัดการเรียนรู้เพื่อการรู้เรื่องภูมิศาสตร์ในวิชาสังคมศึกษา Learning management for Geo-literacy in social studies. เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2563 จาก http://academic.obec.go.th/images/mission/1524627007_d_1.pdf
- กนก จันทรา. (2561). การรู้เรื่องภูมิศาสตร์: ถอดบทเรียนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ในชั้นเรียนที่เสริมสร้างการรู้เรื่องภูมิศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). นำเสนอผลงานจากโครงการตามหลักสูตรบูรณาการฐานท้องถิ่นศรีสารภี. เรียกใช้เมื่อ 21 กันยายน 2563 จาก https://data.bopp-obec.info/emis/news/news_view.php?ID_New=66771
- ชรินทร์ มั่งคั่ง. (2561). องค์ความรู้หลักสูตรและการสอนสังคมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ฐิติมา ญาณวงษา และมานุญย์สุตีกา. (2560). การศึกษาประวัติศาสตร์ท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนคนสารภีอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่: ต้นยางนาและถนนสายเชียงใหม่-ลำพูน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11(1), 296-308.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟิก จำกัด.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่. (2562). สอจ.เชียงใหม่ได้บูรณาการเข้าตรวจสอบโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ จว.ช.ม. เพื่อการแก้ไขปัญหาการปล่อยมลพิษทางอากาศ มลพิษทางเสียง และมลพิษทางสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ณ อ.สารภี. เรียกใช้เมื่อ 21 กันยายน 2563 จาก <http://www.industry.go.th/chiangmai/index.php/news/item/11527-14-02-2562>
- Backler, S. (1986). The nature of Geography literacy (Eric digest 35: November). Retrieved August 26, 2563, from <https://eric.ed.gov/?id=ED277601>
- Jerome B. (1966). Jerome S. Bruner and the Process of Education The Encyclopedia of informal Education. New York: University.
- Miller, R. . (2000). Making Connections to the World : some Thoughts on Holistic Curriculum. Brandon, VT: Foundation for Educational Renewal.
- Stafford, R. (2019). Why plastic pollution shouldn't distract from other environmental challenges. Retrieved August 20, 2019, from <https://www.weforum.org/agenda/2019/02/climate-change-obsession-with-plastic-pollution-distracts-attention-from-bigger-environmental-challenges>

การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยกฏอนิจจตา และปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง*

TO ESTABLISH INTELLECTUAL PSYCHOLOGICAL IMMUNITY OF MAJOR DEPRESSIVE DISORDER PATIENTS BY ANICCATA AND MODERATE POSTMODERN PHILOSOPHY

กัญยาวิรร์ สัทธาพงษ์

Kanyawee Sathapong

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

Saint John's University, Thailand

E-mail: kanyawee@forecastscience.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตามหลักพุทธปรัชญาว่าด้วยกฏอนิจจตา 2) ศึกษาการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และ 3) ศึกษาการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยการบูรณาการพุทธปรัชญาว่าด้วยกฏอนิจจตากับแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร ภายใต้กระบวนการศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัยและวิธาน เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ทางปรัชญาและศาสนา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ปัญหาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่ขาดคุณภาพในการดำรงชีวิตคือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาด้วยความเข้าใจกฏอนิจจตา ว่าด้วยความไม่เที่ยงของสรรพสิ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจทุกข์และอนัตตา คือกฎไตรลักษณ์ รู้ร้อยสัจสี่ เข้าใจ รู้สาเหตุและหาทางดับทุกข์ที่เกิดจากความยึดมั่นในอัตตาที่เกินพอดี ด้วยการปล่อยวางความยึดมั่นนั้นตามแนวทางปฏิบัติของมรรคองค์ 8 ที่นำชีวิตให้พบกับความสำเร็จ ช่วยพัฒนาให้เป็นผู้เจริญด้วยกาย จิตและปัญญาอันมีคุณธรรมกำกับ การแก้ปัญหานี้ไม่สามารถใช้หลักการใดเพียงอย่างเดียว จึงนำแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่ยอมรับความรู้หลายศาสตร์อันมีประโยชน์มาช่วยแก้ปัญหาแบบองค์รวม โดยใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์รักษาโรคทางกายและรักษาโรคทางใจด้วยคำสอนของพระพุทธศาสนา ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาให้ผู้ป่วยโรคซึมเศร้ากลับมาเข้มแข็งและดำรงชีวิตด้วยความสุขสงบ องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย นี้คือ VP Model : $V + P = VWP$

คำสำคัญ: ภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญา, โรคซึมเศร้า, อนิจจตา, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

* Received 10 September 2020; Revised 17 January 2021; Accepted 19 January 2021



Abstract

The objectives of this research article were to 1) study establishing intellectual psychological immunity of major depressive disorder patients according to Buddhist philosophy by aniccata 2) study establishing intellectual psychological immunity of major depressive disorder patients by the concept of moderate postmodern philosophy 3) study establishing intellectual psychological immunity of major depressive disorder patients by integration aniccata and the concept of moderate postmodern philosophy. This research is a qualitative one based documentary research upon the analytic, appreciative and applicative approach which leads to the creativity of new body of knowledge in philosophy and religion. The results of research are found as follows: the solving problem of the lack of quality in life of major depressive disorder patients is to establish intellectual psychological immunity by understanding aniccata which is impermanence in everything which serves as a basis to understand suffering and see the soulless (the three characteristics of existence) which help to understand the Four Noble Truths to know suffering, then know the causes of suffering that is caused by the overly adherence of the ego by relieve the adherence according to the means to end suffering of the Noble Eightfold Path which is the noble way that leads to success life that develop human beings with precept, concentration and wisdom with virtue. Because of the solving problem can't use only one concept, that is the reason to apply the postmodern philosophy to accept the variety of knowledge-based sciences to solve the holistic problem by medical science which treat body disease and mentally disease treatment with the teachings of Buddhism that establish intellectual psychological immunity of major depressive disorder patients. It helps major depressive disorder patients come back to be strengthened and have a peaceful life.

Keywords: Intellectual Psychological Immunity, Major Depressive Disorder Disease, Aniccata, Moderate Postmodern Philosophy

บทนำ

World Health Organization (WHO) ให้แนวคิดของภาวะซึมเศร้าว่า เป็นความผิดปกติทางด้านจิตใจ มีประชากรมากกว่า 264 ล้านคนทั่วโลกได้รับผลกระทบจากภาวะซึมเศร้า ลักษณะของความผิดปกตินี้ คือ มีภาวะซึมเศร้าอย่างต่อเนื่อง ไม่สนใจหรือไม่ยินดีใน



ร้ายต่อกิจกรรมที่เคยมีความสุขมาก่อนหน้า ซึ่งเป็นปัญหาต่อการดำรงชีวิต เช่น ผลกระทบต่อการนอนหลับ ความรู้สึกอยากรับประทานอาหาร รู้สึกเหนื่อยและขาดสมาธิ จนเกิดความไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัจจัยแห่งการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทางจิตวิทยาและนำไปสู่ปัญหาการฆ่าตัวตาย การรักษาทางจิตบำบัดและการรักษาด้วยยาเป็นพื้นฐานในการรักษาผู้ป่วยในความรุนแรงของโรคระดับปานกลางและระดับรุนแรง (World Health Organization, 2020) และ World Health Organization (WHO) ได้กล่าวว่าผู้ป่วยโรคซึมเศร้ามากกว่า 800,000 คนเสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายต่อ 1 ปี การฆ่าตัวตายจากภาวะโรคซึมเศร้าจำเป็นต้องป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์นี้ด้วยการพยายามให้มีการประสานงานช่วยเหลือปฏิสัมพันธ์ต่อสังคม ปัญหาการฆ่าตัวตายเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่เพราะเป็นการสูญเสียชีวิตอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า (World Health Organization, 2019)

ภาวะโรคซึมเศร้ามีสาเหตุจากพหุปัจจัยซึ่งมิได้เกิดจากปัจจัยทางชีววิทยาหรือพยาธิสภาพโรคภัยไข้เจ็บทางกายเท่านั้น แต่เป็นโรคที่เกิดจากการได้รับผลกระทบจากปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมด้วย จากสาเหตุนี้ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าจะเกิดปัญหาที่มีผลกระทบทางใจ โรคซึมเศร้าไม่ใช่โรคทางสมอง แม้ว่าปัจจุบันวิทยาศาสตร์การแพทย์สมัยใหม่จะสาธิตให้เห็นได้ว่ามีสารเคมีที่ตัวในสมองของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่เสียสมดุล แต่โรคซึมเศร้าก็มีใช้โรคทางสมองและการรักษาด้วยยาต้านอารมณ์เศร้าก็มีใช้คำตอบหนึ่งเดียวหรือคำตอบสุดท้าย (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562) จากปัญหาหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยโรคซึมเศร้า จึงไม่น่าแปลกที่จะใช้การรักษาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยองค์รวมของหลายศาสตร์ความรู้มาช่วยบรรเทาภาวะโรคซึมเศร้าให้ลดลง ขั้นตอนการรักษาเบื้องต้นคือต้องพบกับนักจิตวิทยาและจิตแพทย์ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนการรักษาที่ถูกต้องตั้งแต่แรกเริ่มประเมินอาการผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับใดด้วยการพูดคุย ชักประวัติและทดสอบด้วยแบบประเมินที่ได้มาตรฐาน และมีการตรวจทางชีววิทยาเพื่อตรวจวัดระดับสารเคมี ฮอร์โมนในกระแสเลือด ข้อมูลทุกอย่างจะถูกนำมาประมวลเพื่อวางแผนการรักษา ซึ่งต้องใช้ทักษะประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของผู้รักษา พบว่าโรคนี้ไม่สามารถรักษาด้วยยาหรือวิธีการแพทย์เพียงอย่างเดียวแล้วจะทำให้ผู้ป่วยหายขาดจากโรคนี้ หากเพราะยังมีปัจจัยอื่นที่ล้วนมีผลต่อผู้ป่วยและหากปัจจัยนั้น ๆ ที่เป็นสาเหตุยังไม่ถูกกำจัดหรือแก้ไขหายไ้ ผู้ป่วยจะยังไม่สามารถหายและกลับมาดำเนินชีวิตอย่างปกติได้ ผู้ป่วยที่เป็นโรคซึมเศร้าพบว่ามีความบกพร่องทั้งทางกายและทางจิตใจ อาการป่วยทางกายผู้ป่วยจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การรักษาโดยจิตแพทย์ด้วยการใช้ยาเพื่อบรรเทาอาการซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะ

ส่วนการรักษาทางด้านจิตใจนั้น ผู้วิจัยจึงขอนำทฤษฎีจากหลายศาสตร์ความรู้มาช่วยลดอาการป่วยทางใจที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจมาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับความคิดและจิตใจของผู้ป่วยภาวะโรคซึมเศร้าให้สามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติและยั่งยืน ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะโรคซึมเศร้ามีหลายสาเหตุจากสภาวะความซับซ้อนทางสังคม



ในปัจจุบัน เน้นความต้องการหรือให้คุณค่าทางวัตถุนิยม ส่งผลให้เกิดความต้องการ ความคาดหวังในความสำเร็จ ผู้วิจัยเห็นว่าหลายศาสตร์ความรู้ที่สามารถช่วยบรรเทาโรคซึมเศร้าลง และมีประโยชน์ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาให้กลับมามีความเข้มแข็ง คือ หลักอนิจจตา อันเป็นหลักข้อที่หนึ่งของกฎไตรลักษณ์ ความเปลี่ยนแปลงไม่เที่ยงหรืออนิจจตาเป็นภาวะพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเข้าใจทรงชนะเรื่องทุกข์ตา (ความเป็นทุกข์) อนัตตตา (ความเป็นของไม่ใช่ตน) สาเหตุที่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสอนิจจตาก่อนก็เพราะเป็นเรื่องที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจและเห็นได้ชัด (พระศรีศาสนบัณฑิต (สุทัศน์ ติสสรวาที), 2560) อนิจจตาช่วยให้เข้าใจอริยสัจสี่ที่เข้าใจทุกข์และหาทางดับทุกข์ด้วยอริยมรรคองค์ 8 ซึ่งเป็นทางอันประเสริฐที่ฝึกให้มนุษย์ถึงพร้อมด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ไตรสิกขาที่พัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้เจริญด้วยปัญญาอันมีศีลสมาธิกำกับและในขณะเดียวกันขอนำแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ศาสตร์ที่ยอมรับหลายศาสตร์ความรู้มาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาแบบรอบด้าน สร้างความเข้าใจต่อผู้อ่าน ผู้ใกล้ชิดและผู้ป่วย สามารถพัฒนาตนได้ทั้งกาย จิตและปัญญาเพื่อช่วยผู้ป่วยให้กลับมามีภาวะความเข้มแข็งทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีอิสระทางปัญญานำชีวิตกลับมาสู่สภาวะการดำรงชีวิตที่ปกติได้ด้วยตนเองและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตามหลักพุทธปรัชญาว่าด้วยกฎอนิจจตา
2. เพื่อศึกษาการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. เพื่อศึกษาการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยการบูรณาการพุทธปรัชญาว่าด้วยกฎอนิจจตากับแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยกฎอนิจจตา และแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง นี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสารและเชิงคุณภาพ (Documentary And Qualitative Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยวิเคราะห์เชิงปรัชญาแบบวิภาษวิธี (Dialectic Method) และแสดงความเป็นเหตุผลด้วยวิจารณ์ญาณ (Discursive Method) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษางานวิจัย ด้วยข้อมูลเอกสารปฐมภูมิ (Primary Document) เช่น พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และข้อมูลเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Document) เช่น ตำราวิชาการและงานเขียนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์วิจารณ์ การนำเสนอผลงานการวิจัยเป็นการนำเสนอแบบพรรณนาความ (Descriptive) เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดประโยชน์สูงสุด



ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องและความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ และนำเสนอออกมาในรูปแบบของการเขียนอภิปรายแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description) ด้วยการบูรณาการ (Integration) แนวคิดเกี่ยวกับอนิจจตาและปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีส่วนในการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาให้เชื่อมโยงเป็นเนื้อเดียวกันภายใต้การศึกษาเชิงวิเคราะห์ (Analysis) วิจักษ์ (Appreciation) และวิชาน (Application) เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางปรัชญาและศาสนา

ผลการวิจัย

1. การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตามหลักพุทธปรัชญาว่าด้วยกฎอนิจจตา

กระบวนการเกิดความทุกข์ก่อให้เกิดความเครียดจากความไม่สมหวัง เป็นสาเหตุหนึ่งของโรคซึมเศร้าจึงต้องแก้ปัญหานั้นที่สาเหตุ คือ ละความยึดมั่นในความสมหวังเพราะความสุขความสมหวังนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงไปด้วยความไม่เที่ยงอย่างมีปัญญารู้เท่าทันว่า สรรพสิ่งในโลกนี้ล้วนมีความไม่เที่ยง เช่น การเกิด การแก่ ความเจ็บป่วยและความตาย เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากทุกคนมีความเข้าใจและรับรู้สภาพความเป็นอนิจจตา ความไม่เที่ยง ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาแล้ว เป็นทุกขังและไม่สามารถคงสภาพอยู่ได้ เป็นอนัตตา ด้วยปัญญาแห่งความเข้าใจว่า สรรพสิ่งในโลกล้วนมีความไม่เที่ยง (อนิจจตา) เป็นสภาวะ ไม่ว่าจะนำมาคิดเข้ากับศาสตร์ใดล้วนต้องพบกับคำว่า “อนิจจตา” จุดกำเนิดเบื้องต้นของกระบวนการที่จะทำให้เกิดความทุกข์ ดังนั้นเมื่อทำความเข้าใจเท่าทันและยอมรับความไม่เที่ยงนี้ได้ จะช่วยให้ลดความยึดมั่นในกิเลสความต้องการของสิ่งที่พึงพอใจ เพราะรู้แล้วว่าในที่สุด ความพึงพอใจในสิ่งนั้น ๆ ต้องเปลี่ยนแปลงไปไม่สามารถคงอยู่ได้ เมื่อน้อมนำคำสอนของพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยบำบัดรักษาผู้ที่มีปัญหาทางจิตใจที่อ่อนแอของผู้มีภาวะโรคซึมเศร้า

การพัฒนาจิตที่ดีที่สุด คือ ฝึกจิตด้วยปัญญาแห่งความรู้แจ้ง เข้าใจสภาวะความจริงของธรรมชาติ ความเข้าใจที่ถูกต้องจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเข้าใจความจริงของความไม่เที่ยงและสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ ความเข้าใจไปสู่ระดับสูงได้ เช่น การเจริญสติ สมาธิ ช่วยฟื้นฟูรักษาโรคภาวะซึมเศร้าได้ในที่สุด การบำบัดรักษาผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าทางพระพุทธศาสนา จะต้องทำให้ผู้มีภาวะซึมเศร้าเกิดปัญญาเข้าใจเหตุแห่งทุกข์ การเข้าใจว่าสรรพสิ่งล้วนเป็นสิ่งไม่เที่ยง (อนิจจตา) เมื่อเข้าใจจึงปล่อยวาง ละความยึดมั่นอันเป็นสาเหตุแห่งทุกข์ ความทุกข์จึงลดลง ดังนั้นถ้าจะเป็นอิสระจากทุกข์ทางใจที่ทำให้เกิดภาวะซึมเศร้า ภาวะของจิตใจในขณะปัจจุบันจะต้องไม่เกิดตัณหา ไม่มีกิเลส ไม่ยึดมั่นถือมั่น การดับทุกข์ที่จิตใจเป็นเรื่องของปัจจุบันขณะ ทันทิที่ไม่เกิดตัณหาจะไม่มีการยึดมั่นถือมั่น สามารถเข้าถึงความดับทุกข์ทางใจ ถ้าวิชาดับไม่เหลือเลย ความดับทุกข์ทางใจจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นขั้นตอนที่เกิด



ร่วมกันระหว่างการใช้ปฏิบัติธรรม เชื่อฟังคำสอนด้วยปริยัติและนำไปปฏิบัติด้วยแนวทางที่ถูกต้อง และเมื่อเกิดผลของปฏิเวธ จะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รู้ตามเป็นจริงได้อย่างถ่องแท้ เกิดปัญญาดับทุกข์ทางใจคือดับอาการภาวะโรคซึมเศร้าได้

การพัฒนาปัญญาจะเกิดความคิดที่ใช้ปัญญานำไปสู่การแก้ปัญหาเป็นทางแห่งการดับทุกข์ การที่บุคคลจะเกิดสัมมาทิฐิ คือคิดเป็นจะต้องอาศัยปรโตโฆสะที่มีกัลยาณมิตรที่เพียบพร้อม ให้คำแนะนำ ไปในทางที่ถูกต้องดีงาม และใช้โยนิโสมนสิการ เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดที่ก่อให้เกิดปัญญาแก้ปัญหาและดับทุกข์ได้ ในปัจจุบันนักจิตวิทยาตามแนวคิดตะวันตก หันมาสนใจแนวคิดทางคำสอนพระพุทธศาสนาช่วยรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเป็นจำนวนมาก ได้แก่ ดร.ริชาร์ด เดวิดสัน (Dr.Richard Davidson) และนายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ได้นำหลักคำสอนและแนวทางในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาที่เป็น การป้องกันจิตใจไม่ให้ความทุกข์ ในขณะที่เดียวกันก็เยียวยารักษาจิตใจที่เจ็บป่วยให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ โดยสังคมทางตะวันตกทั้งทางสังคมทั่วไปและทั้งในวงการแพทย์แผนปัจจุบันต่างหันมาให้ความสนใจในคำสอนของพระพุทธศาสนาในแง่การมีสติระลึกรู้ในการแก้ปัญหาทางด้านจิตใจเป็นสำคัญ วิธีปฏิบัติให้มีสติ เป็นการฝึกจิตให้เกิดปัญญาเห็นสภาวะธรรมความจริงต่าง ๆ ว่าเป็นของไม่เที่ยง (อนิจจตา) เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา ตามกฎไตรลักษณ์ทำให้เราเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ทำให้ถอดถอนการยึดติดในสิ่งทั้งปวงว่าไม่ใช่ตัวเรา ของเรา เป็นเหตุให้สามารถขจัดกิเลส (โทสะ โมหะ โลภะ) ได้

2. การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวความคิดที่ใช้ประยุกต์นำเอาหลายศาสตร์ความรู้ทั้งทางรูปธรรมของศาสตร์ทางกายภาพและทางจิตใจมาบูรณาการช่วยพัฒนาให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขด้วยทัศนคติทางบวก และยอมรับความรู้ทุกสิ่งด้วยวิจาร์ณญาณด้วยมุมมองหลายแง่มุมมาวิเคราะห์และเสนา เพื่อหาสาระที่มีประโยชน์โดยไม่ยึดหลักความเชื่อเดิม การวิเคราะห์หาความรู้ทุกสิ่งนั้น ก็เพื่อหาจุดร่วมของทุกศาสตร์ความรู้ที่มีประโยชน์และมีความเกี่ยวเนื่องกัน จากการสัมภาษณ์ศาสตราจารย์พิเศษอดิศักดิ์ ทองบุญ ได้ให้ความหมายของปรัชญาหลังนวยุค คือ “แนวคิดยอมรับความรู้ทุกสิ่งด้วยวิจาร์ณญาณ ด้วยมุมมองหลายแง่มุมมาวิเคราะห์และเสนาเพื่อหาสาระที่เป็นประโยชน์” (อดิศักดิ์ ทองบุญ, 2556) นำความรู้มาประยุกต์ว่า ปัญหาของการเกิดโรคภาวะซึมเศร้าสามารถใช้แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยแก้ปัญหาความเครียดด้วยแนวคิดแสวงหาจุดร่วม เคารพความเห็นต่าง รวมความคิดเป็นหนึ่งเดียวมาใช้ ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ช่วยลดความเครียดในจิตใจให้ลดลงจากการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับคำแนะนำจากกัลยาณมิตรที่ช่วยแนะนำข้อคิดการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง เป็นการช่วยเหลือให้ผู้ป่วยได้ข้อแนะนำหลายด้าน ช่วยให้เกิดกระบวนการความคิดแนวกว้าง ช่วยปรับทัศนคติให้คิดบวก การใช้ปรัชญาหลังนวยุคที่หาจุดร่วมทางความคิดจะช่วยขัด



เกลาให้ผู้ป่วยเข้าใจที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ด้วยจุดร่วมกันจะทำให้รู้สึกความเป็นพวกพ้องเดียวกันกับผู้อื่น เพราะมีแนวคิดเดียวกัน เป็นพวกเดียวกันช่วยลดความเหงาลงด้วยความรู้สึกลึกซึ้งที่มีเพื่อนญาติสนิทที่มีความคิดและอยู่ในสังคมเดียวกัน แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคจะใช้หลักการเสวนาร่วมแสดงความคิดเห็น เป็นส่วนหนึ่งของการทำความเข้าใจผู้อื่น ด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฝึกให้เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่เก็บเรื่องต่าง ๆ มาคิดอยู่ตัวคนเดียวอันจะเป็นสาเหตุของโรคซึมเศร้า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวคิดที่ยอมรับเอาทุกศาสตร์ความรู้ที่มีประโยชน์มาบูรณาการเพื่อให้เกิดคุณค่าในการดำเนินชีวิตใน ยุคปัจจุบัน และยุคนี้เป็นยุคแห่งการพึ่งพิงอินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารด้วยโซเชียลมีเดีย (Social Media) มีการใช้เทคโนโลยีสร้างความเสมือนจริง (Simulacrum) เข้ามามีส่วนในการสร้างความบันเทิง การโฆษณา การทำธุรกิจ การศึกษาออนไลน์ การติดต่อสื่อสารและการรักษาทางการแพทย์ จึงขอนำแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาประยุกต์ใช้รักษาและสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาให้กับผู้ป่วยโรคซึมเศร้าทั้งความคิดของผู้วิจัยและความคิดที่มีผู้อื่นนำมาใช้จริงแล้วดังนี้

2.1 การรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยแนวคิดความเสมือนจริง (Simulacrum)

ขอเสนอแนวคิดความเสมือนจริงมาจำลองภาพหรือสถานการณ์ให้ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่มีความคิดอยากฆ่าตัวตาย ได้ลองจินตนาการว่าถ้าได้ทำการฆ่าตัวตายสำเร็จแล้วและตื่นมาในโลกเสมือนจริง อยู่ในโลกแห่งความตาย ตายแล้วไปไหน โลกหลังความตายอาจมีบุคคลที่ตัดสินว่าผู้ป่วยทำบาปกรรมหรือทำกรรมดีอะไรมาแล้วบ้าง อาจมีความคิดว่ามีสิ่งใดที่อยากกลับไปทำเพื่อแก้ไข การออกแบบจำลองว่าเมื่อตายแล้วจะทำอะไรหรือตายแล้วจะพบกับความสูญเสียทางโอกาสอย่างไร เพื่อให้เกิดมรณานุสติ ระลึกถึงความตายที่จะเกิดขึ้นแก่ตน เพื่อความไม่ประมาทในชีวิต เมื่อระลึกถึงความตายอยู่เป็นประจำจะช่วยให้เห็นคุณค่าแห่งชีวิต

ในทางกลับกันสามารถนำเอาแนวคิดความเสมือนจริงมาประยุกต์ใช้รักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ปลดปล่อยจากความทุกข์ ปราศจากการยึดมั่นถือมั่นเพื่อช่วยบรรเทาความเครียด ความกังวลให้ลดลง หรือการสร้างบรรยากาศให้เกิดสติรู้อยู่กับตนเอง สามารถทบทวนย้อนคิดถึงปัญหาสาเหตุแห่งความเครียดสะสม ช่วยหาทางแก้ปัญหามาให้เหมาะสมกับปัญหาของตนเอง เป็นตัวอย่างหนึ่งของการใช้ความเป็นมายา ในปรัชญากระบวนทรรศน์หลังนวยุคมาสร้างแนวคิดความเป็นเกินจริงให้เกิดประโยชน์โดยให้ตระหนักรู้เท่าทันความคิด ความเศร้าที่เกิดขึ้นของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเพื่อดึงสติกลับมาสู่ภาวะความจริงในปัจจุบัน

2.2 การรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยโซเชียลมีเดีย (Social Media) เช่น

การใช้แอปพลิเคชันอูก้า OOCA It's Okay เป็นแพลตฟอร์มเพื่อใช้ปรึกษาจิตแพทย์ออนไลน์ เพื่อแก้ปัญหาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าให้สามารถเข้าถึงกระบวนการรักษาได้อย่างปลอดภัยอย่างมีความเป็นส่วนตัว เป็นความคิดนอกกรอบตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคที่ไม่ยึดติดกับกรอบ



แนวคิดเดิม ใช้เทคโนโลยีเข้ามาผสมผสานกับการตรวจพบและรับการรักษากับจิตแพทย์ ทางออนไลน์

3. การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยการบูรณาการพุทธปรัชญาว่าด้วยกฎอนิจจตากับแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

การแก้ปัญหาทุกอย่างไม่สามารถใช้หลักการใดเพียงอย่างเดียวได้ ต้องมีการผสมผสานแนวคิดอื่นที่มีประโยชน์และหลักการเชื่อมโยงบูรณาการแนวคิดที่มีประโยชน์ของปรัชญาหลังนวยุคที่มีพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่นจึงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ด้วยการเปิดใจกว้างยอมรับเอาหลายศาสตร์ความรู้ที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาให้เข้มแข็ง ทั้งทางร่างกายด้วยการดูแลของวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์และทางจิตใจด้วยคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยสอนให้มีคุณธรรมทำความดีโดยการคิดดี พูดดี ทำดี ทำใจให้บริสุทธิ์ ด้วยการรักษาศีล ดำเนินชีวิตตามหลักของผู้เจริญด้วยปัญญาความรู้ ความเข้าใจตามสภาวะแห่งความจริงของธรรมชาติ เนื่องจากหากมีเพียงความรู้ อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในโลกของยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร มายาคติ ความเป็นเกินจริง ความงมงายที่เกิดจากกิเลส ความโลภ ความอยากมีอยากเป็น ก้าวเข้าสู่สังคมวัตถุนิยมและบริโภคนิยม นำพาชีวิตพบกับความทุกข์ ดังนั้น “การมีภูมิคุ้มกันในความคิดที่ดีของตนเอง” เป็นสิ่งที่สำคัญมาก มนุษย์จึงควรใช้สติปัญญาพร้อมด้วยวิจรรณญาณมาเสวนา วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจรรณข้อมูลที่เกินจริงนั้นว่าสิ่งใดควรเชื่อ สิ่งใดควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือสิ่งใดควรละไว้เสีย ไม่ตกเป็นเหยื่อหลงติดกับดักความเป็นมายาคติของสิ่งเกินจริงนั้น เครื่องมือสำคัญของแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจแนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของยุคสมัยในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการหลอมรวมครอบฟ้า (Fusion of Horizons) จึงทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างความคิดของผู้ป่วยโรคซึมเศร้ากับแพทย์ผู้รักษา ถึงความต้องการคำปรึกษาและกำลังใจเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาใช้ชีวิตที่ปกติดังเดิมได้ และในทางกลับกันเมื่อผู้ป่วยเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็น การให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความปรารถนาดีเปรียบเสมือนผู้เป็นกัลยาณมิตร ด้วยการประยุกต์โดยใช้การใช้หลักของพุทธปรัชญาว่าด้วยการรับฟังเสียงจากผู้อื่น คือ พรโตโมสะ คือการรับฟังความคิดเห็น ความรู้ที่มีประโยชน์เช่น คำแนะนำที่ช่วยหาทางออกให้ผู้ป่วยหลุดพ้นจากภาวะโรคซึมเศร้าและเกิดความเข้าใจปัญหา สาเหตุของความเครียดจากความเห็นที่ถูกต้อง ช่วยให้ผู้ป่วยกลับมาดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข จึงต้องฟังหลายศาสตร์ความรู้ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ด้วยเห็นว่าสิ่งต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันทั้งหมดเมื่อผนวกเข้ากับความหมายบูรณาการ ที่มองเห็นทุกสิ่งมีความเชื่อมโยงประสานกัน การนำความรู้ ความจริง คือ แนวคิดของปรัชญา แนวทางการรักษาของศาสตร์ทางการแพทย์และคำสอนของพระพุทธศาสนามาผนวกบูรณาการ เป็นพุทธปรัชญาบูรณาการ จากการมองความจริงที่เกิดความไม่เที่ยง (อนิจจตา) เป็นเหตุแห่งทุกข์ เมื่อยังคงยึดมั่นในสิ่งนั้น เพื่อให้เกิดปัญญา



ระลึกอย่างมีสตินำชีวิตสู่ทางอันประเสริฐ สร้างความเจริญงอกงามด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและสังคมนำมาซึ่งความสามารถในการกลับมาดำรงชีวิตของผู้ป่วยโรค ซึมเศร้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

อภิปรายผล

1. การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตามหลักพุทธปรัชญาว่าด้วยกฎอนิจจตา ด้วยความเข้าใจว่า “ความเป็นอนิจจตา ความไม่เที่ยง ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาแล้วก็สลายหายไป เป็นทุกขัง เป็นปัจจัยที่ก่อ ที่เกี่ยว ขัดแย้ง บิบบันคังสภาพอยู่ไม่ได้ และเป็นอนัตตา มีสภาวะของมันที่ปรากฏตามความเป็นไปของเหตุปัจจัย ไม่มีตัวตนหรือตัวการ พิเศษที่ไหนจะมาแทรกแซงครอบครองเป็นเจ้าของควบคุมบังคับบัญชาให้เป็นอย่างอื่นไปได้” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) อนิจจตาเป็นสาเหตุเบื้องต้นของปัญหาความเครียดจนเป็นโรคซึมเศร้า เพราะไปยึดมั่นในอัตตาของขันธ 5 การกระทำที่ประกอบด้วยเจตนาซึ่งจะมีผลเพราะความยึดมั่นเป็นปัจจัยแล้ว การกระทำนั้นก็เป็นปัจจัยให้เกิดมี เกิดเป็นผลคือ ขันธ 5 (ภพ) ก็ย่อมดับไป ด้วยอาศัยภพดับไป ความเกิด (ชาติ) ก็ย่อมดับไป และด้วยอาศัยชาติดับไป ความแก่ ความตาย ความโศก ความร่ำไรร่ำพัน ความไม่สบายกาย ความไม่สบายใจและความคับแค้นใจก็ย่อมดับไป เมื่อนั้น ทุกข์ทั้งปวงก็ย่อมดับไป (ส.นิ. (บาลี) 16/52/82) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ดังเห็นแล้วว่า สิ่งทั้งหลายทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ เพราะมันไม่เที่ยง ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อเข้าใจเหตุแห่งการดับทุกข์ได้ ความสุขก็เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปราโมทย์ ปาโมชฺโช กล่าวถึงโรคซึมเศร้าเมื่อเริ่มรู้ตัวว่ามีภาวะซึมเศร้า ก็ให้รู้ว่า “ซึมเศร้า” รู้ว่ามันไม่ใช่เราเพราะถ้าเป็นเรา มันต้องควบคุมไม่ให้ซึมเศร้าได้ ให้รู้ทันจิตใจที่เกิดขึ้น ดูให้เห็นถึงความไม่เที่ยงของภาวะซึมเศร้านั้นว่าซึมเศร้านั้นเกิดขึ้นอยู่กับเรตลอดเวลาหรือไม่ เช่นเดียวกับความสุข มันก็ไม่ได้อยู่กับเราได้ตลอดเวลา ในขณะที่ทุกคนไขว่คว้าหาความสุข ที่เป็นเช่นนี้เพราะมันไม่ใช่เรา (พระปราโมทย์ ปาโมชฺโช, 2561) ในความเป็นจริงตามหลักพุทธศาสนาจะเห็นว่า การตัดตอนไม่ให้เวทนามีอิทธิพลเป็นปัจจัยก่อให้เกิดตัณหา เป็นการตัดตอนกระบวนการคิดสนองตัณหา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ทำให้ความทุกข์หมดไป ความสุข - ความทุกข์ มันเกิดขึ้น - ตั้งอยู่และดับไป ตามธรรมชาติของจิต ชีวิตมนุษย์ประกอบด้วยกายและจิต (รูปและนาม) หรือขันธทั้งห้า นั่นเอง รูปคือร่างกาย (รูปขันธ) นามคือจิต ซึ่งมีทั้งหมดสี่ดวง ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธและวิญญาณขันธ จิตของมนุษย์เป็นธรรมชาติที่มีการเกิดดับอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยขอนำแนวคิดความไม่เที่ยงของภาวะซึมเศร้าที่เกิดขึ้นจึงควรรู้เท่าทันความไม่เที่ยงของขันธห้าอันเป็นกฎของธรรมชาติที่มีการเกิดดับอยู่ตลอด ดังเช่น ความสุข ความทุกข์ เกิดขึ้นได้และหายไป ได้มีสิ่งใดจริงยั่งยืน ล้วนเป็นสิ่งไม่เที่ยง (อนิจจตา) เมื่อเกิดความรู้ ความเข้าใจก็สามารถละความยึดมั่นความอยากในกิเลสที่ไม่เที่ยงนั้น ถือเป็นการกำจัดสาเหตุแห่งความทุกข์และ



ความเครียดลงได้ การเยียวยารักษาจึงมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักและเข้าใจตัวเอง ในขณะเดียวกันก็เข้าใจผู้อื่น เข้าใจความจริงและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะเข้าใจแล้วว่า สิ่งทั้งหลายไม่สามารถทนอยู่ในสภาพเดิมได้ด้วยความไม่เที่ยง (อนิจจตา) ต้องเปลี่ยนแปลง ใช้ความคิดความเข้าใจนี้สร้างความสามารถวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลเพราะเชื่อว่า “มนุษย์สามารถพึ่งตนเองได้ด้วยปัญญา จึงสามารถพาตัวเองให้พ้นทุกข์ได้ เหตุที่มนุษย์มีความเชื่อมั่นที่จะเลือกการดำเนินชีวิตให้พ้นทุกข์ด้วยปัญญา” (ประเวศ อินทองปาน, 2563) มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าอย่างมีความหมายด้วยการ พัฒนาปัญญาให้ถึงพร้อมด้วยความรู้ ความเข้าใจอย่างมีสติระลึกรู้และยอมรับความจริงตาม สภาวะความจริงที่เกิดขึ้น ใช้ปัญญาแก้ไขปัญหานั้นตามสาเหตุและปล่อยวางไม่ยึดมั่นถือมั่น จากความคาดหวังของตนเองถือเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้า

2. การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคที่กระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลางเข้ามามีอิทธิพลต่อ แนวคิดของมนุษย์ในสังคม การสร้างภูมิคุ้มกันแห่งปัญญาที่สามารถเข้าใจต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เข้า มากระทบ สามารถจัดการแก้ไขด้วยการยอมรับความรู้ทุกสิ่งด้วยวิจยญาณด้วยมุมมองหลาย แง่มุมมาวิเคราะห์และเสวนา เพื่อหาสาระที่มีประโยชน์โดยไม่ยึดหลักความเชื่อเดิม การ วิเคราะห์หาความรู้ทุกสิ่งนั้น ก็เพื่อหาจุดร่วมของทุกศาสตร์ความรู้ที่มีประโยชน์และมีความ เกี่ยวเนื่องกัน สิ่งใดที่คิดต่างแปลกแยกก็ละไว้ก่อน เมื่อใดเห็นแง่ดีหรือสามารถนำมาใช้เพราะ ความรู้ที่มีความเหมือนและมีความต่าง ล้วนมีประโยชน์ ณ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งตาม ความเหมาะสม การวิเคราะห์หาความรู้ทุกสิ่งนั้น ก็เพื่อหาจุดร่วมของทุกศาสตร์ความรู้ที่มี ประโยชน์และมีความเกี่ยวเนื่องกัน โดยเลือกเอาจุดเด่นของแต่ละศาสตร์มาเชื่อมโยงหาจุด สอดคล้องและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำรงและพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยเหลือให้ ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเปิดใจกว้างยอมรับความเป็นจริงและดึงตัวเองออกจากโลกแห่งความซึมเศร้า ว่ายังมีพื้นที่ในสังคมที่สามารถยอมรับและถูกยอมรับจากผู้อื่นได้ ทำให้มีความรู้สึกร่วมเป็นพวก เดียวกันจนรู้สึกว่าได้โดดเดี่ยวอีกต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินิกาญจน์ คง สุวรรณ เรื่อง “ชุดโครงการวิจัยเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาและศาสนธรรม” ด้วยแนวคิด การผสมผสานหลายศาสตร์ความรู้ด้วยการบูรณาการปรัชญา แนวคิด หลักการ ความเชื่อของ ภูมิปัญญาตะวันออกและการผสมผสานกับการรักษาบำบัดแบบตะวันตกเพื่อส่งเสริมสุขภาพเ องครวมของการรักษาพยาบาลให้เกิดความสมดุลทั้งทางกาย จิต สังคมและจิตวิญญาณ อันเป็น แนวคิดของปรัชญาหลังนวยุค (วินิกาญจน์ คงสุวรรณ, 2563) และสอดคล้องกับ พัชพรวัลย์ กนกจรรยา และเพ็ญพักตร์ อุทิศ เรื่อง “ผลของโปรแกรมการบำบัดผสมผสานแบบสั้นโดยใช้ การเสริมสร้างแรงจูงใจร่วมกับการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมต่อภาวะซึมเศร้าและ พฤติกรรมการเสพยาในผู้เสพติดสุรา” พบว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจถือเป็นการบำบัดรูปแบบ หนึ่งที่โดยพัฒนารูปแบบการบำบัดผสมผสานแนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม



ร่วมกับแนวคิดการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้วยแนวคิดของการใช้หลายศาสตร์ความรู้มาร่วมผสมผสานในการบำบัดผู้ป่วยเพื่อให้เกิดแนวคิดการแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุด้วยการเปลี่ยนความคิดและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสม (พัชชวาลย์ กนกจรรยา และเพ็ญพักตร์ อุทิศ, 2556) นอกจากนี้ในสมัยปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้โซเชียลมีเดีย (Social Media) ร่วมรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าจากการสร้างแอปพลิเคชันอุก้า OOCA It's Okay (OOCA, 2563) เพื่อใช้รักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าทางออนไลน์เป็นการผสมผสานการรักษาทางการแพทย์ ร่วมกับการใช้โซเชียลมีเดียมาคิดนอกรอบตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคโดยที่ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดการรักษาเดิม แอปพลิเคชันอุก้า คือ แพลตฟอร์มเพื่อใช้ปรึกษาจิตแพทย์ออนไลน์ เพื่อแก้ปัญหาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าให้สามารถเข้าถึงกระบวนการรักษาได้อย่างปลอดภัยอย่างมีความเป็นส่วนตัว ซึ่งวิธีนี้ผู้ป่วยไม่ต้องเดินทาง ไม่ต้องนัดหมาย ไม่ต้องบอกใคร ทุกอย่างเป็นความลับจึงเพิ่มความเป็นส่วนตัวและช่วยให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงการรักษาได้ ช่วยเพิ่มความสะดวกและความเป็นส่วนตัวให้กับผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเข้าถึงการรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีผู้เชี่ยวชาญต่อยอดคิดแอปพลิเคชันการฝึกอบรมวิปัสสนาสมาธิเพื่อฝึกสติแบบออนไลน์ เพิ่มความเป็นส่วนตัวและความสะดวกปลอดภัยเมื่อไม่ต้องเดินทางไปวัด สามารถฝึกทำวิปัสสนาสมาธิอยู่ที่บ้าน ทำได้ทุกที่ ทุกเวลาที่ตนเองว่างจากการทำงานหรือมีโอกาสดูฝึกได้ นับเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม

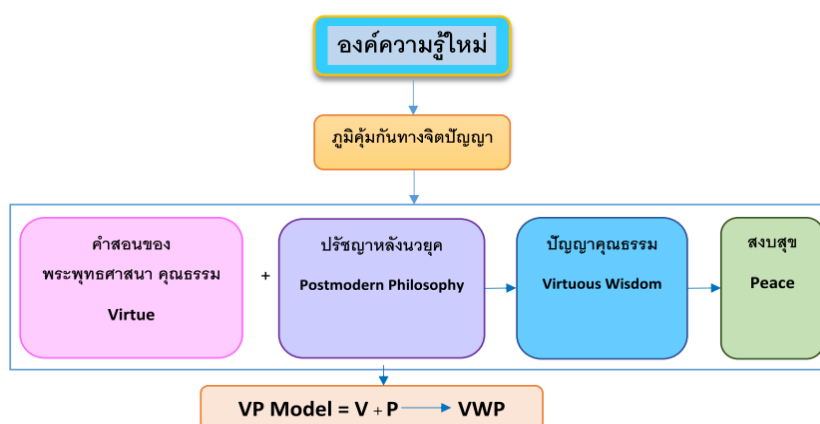
3. การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยการบูรณาการพุทธปรัชญาว่าด้วยกฎอนิจจตา กับแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง การรักษาผู้ป่วยให้หายจากโรคซึมเศร้าควรเป็นการรักษาแบบองค์รวมที่ไม่เพียงแต่รักษาด้วยยาและจิตบำบัดทางกายภาพเท่านั้น แต่ควรรักษาด้วยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องด้วยคำสอนของพระพุทธศาสนา จึงควรบูรณาการความรู้จากแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง คำสอนของพระพุทธศาสนาว่าด้วยกฎอนิจจตา กฎไตรสิกขาและหลักจิตวิทยาในการรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเข้าด้วยกันโดยเลือกเอาจุดเด่นของแต่ละศาสตร์มาเชื่อมโยงหาจุดสอดคล้องและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำรงและพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเปิดใจกว้างยอมรับความเป็นจริงและดึงตัวเองออกจากโลกแห่งความซึมเศร้า ด้วยเครื่องมือสำคัญของแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคที่ช่วยให้สังคมเกิดความเข้าใจแนวคิดนอกรอบที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของยุคสมัยในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการหลอมรวมกรอบฟ้า (Fusion of Horizons, 2020) ผู้วิจัยเห็นว่า การเปิดความคืดยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นดังเอาใจเขามาใส่ใจเรา จึงทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างความคิดของผู้ป่วยโรคซึมเศร้ากับผู้รักษา (เช่น จิตแพทย์) ถึงความรู้สึกอ่อนแอที่ต้องการคำปรึกษา ต้องการกำลังใจเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาใช้ชีวิตที่ปกติดังเดิมได้ และในทางกลับกันเมื่อผู้ป่วยเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็น การให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความปรารถนาดีเปรียบเสมือนผู้เป็นกัลยาณมิตร ด้วยการประยุกต์โดยใช้การใช้หลักของพุทธปรัชญาว่าด้วยการรับฟังเสียงจากผู้อื่น คือ ปรโตโฆสะ การรับฟังความคิดเห็น



ความรู้ที่มีประโยชน์เช่น คำแนะนำที่ช่วยหาทางออกให้ผู้ป่วยหลุดพ้นจากภาวะโรคซึมเศร้าและเกิดความเข้าใจปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง วิจัยเรื่อง “พุทธจิตวิทยาบูรณาการ: แนวคิดและการสร้างตัวแบบเพื่อลดอัตราการฆ่าตัวตายของวัยรุ่นในสังคมไทย” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การสร้างตัวแบบพุทธจิตวิทยาบูรณาการในการลดอัตราการฆ่าตัวตายของวัยรุ่นในสังคมไทย ตัวแบบพุทธจิตวิทยาบูรณาการในการลดอัตราการฆ่าตัวตายของวัยรุ่นในสังคมไทยมีหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาป้องกันและแก้ไขปัญหการฆ่าตัวตายคือ หลักธรรม อริยสัจ 4 มรรคมีองค์ 8 และหลักจิตวิทยาเพื่อการป้องกันและการแก้ไขปัญหการฆ่าตัวตาย คือ หลักการให้คำปรึกษาแนะนำและหลักกระบวนการจิตบำบัดสำหรับการจัดการปัญหาการฆ่าตัวตายของวัยรุ่นไทย ประกอบด้วย แนวคิด เชิงป้องกันและแก้ไขที่สาเหตุ แนวคิดการสร้างภูมิคุ้มกันชีวิต ผ่านกลุ่มเพื่อนที่มีพลัง “การมีส่วนร่วม” ประกอบด้วย 1) ครู - ผู้บริหารสถานศึกษา 2) กลุ่มเพื่อน 3) กลุ่มผู้ปกครอง 4) กลุ่มสหวิชาชีพด้านสุขภาพ และ 5) วัด/สถานปฏิบัติธรรม ผู้วิจัยขอนำความคิดพุทธจิตวิทยาบูรณาการช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาด้วยการบูรณาการขององค์ความรู้หลักธรรม อริยสัจ 4 มรรคมีองค์ 8 และหลักจิตวิทยา ไม่สามารถใช้องค์ความรู้ใดความรู้หนึ่งเดียวมาแก้ปัญหาได้ ควรบูรณาการความรู้จากแนวคิดปรัชญาหลังนวยุค คำสอนของพระพุทธศาสนาว่าด้วยกฎอนิจจัง กฎไตรสิกขาและหลักจิตวิทยาในการรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเข้าด้วยกัน (สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้พัฒนาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ด้วย VP Model ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่



VP Model มาจากคำว่า Virtuous Philosophy Model คือ รูปแบบปรัชญาคุณธรรม ที่นำเอาแนวคิดองค์ความรู้เกี่ยวกับปัญญาความรู้ของปรัชญานวกเข้ากับคุณธรรมจากคำสอนของพระพุทธศาสนาที่เน้นการพัฒนาปัญญากำกับด้วยคุณธรรม การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจากแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคมาบูรณาการร่วมกับคำสอนของพระพุทธศาสนาได้เป็นปัญญาคุณธรรม (Virtuous Wisdom) ปัญญาคุณธรรมนำชีวิตสู่ความสงบสุข มีคำอธิบายดังนี้

V = Virtue คุณธรรม จากคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากาย จิตและปัญญาที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาให้เกิดความเข้าใจ สัจธรรมของธรรมชาติในทุกสรรพสิ่งบนโลกนี้ที่หนีไม่พ้นความไม่เที่ยง ความเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน จนเกิดความเข้าใจว่าทุกอย่างที่เป็นอยู่ ได้มาที่สร้างความพอใจนั้นไม่สามารถดำรงอยู่ตลอดไปได้ ต้องดับเสื่อมสลายหมดไป จึงสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจและรับรู้ว่าคุณค่าที่สร้างความสุข ความพอใจนั้นต้องเปลี่ยนแปลงไป ถ้ายังยึดมั่นในสิ่งนั้นให้คงอยู่แต่สุดท้ายก็ไม่สามารถคงอยู่ได้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผิดหวังเกิดความทุกข์อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทางที่ดีที่สุดจึงต้องพยายามทำความเข้าใจและทำใจยอมรับ พร้อมทั้งจะละเลิกยึดมั่นในกิเลสความอยากลงเสียเพื่อลดความเครียดที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดโรคร้ายซ้ำ ความทุกข์ก็จะไม่เกิด เมื่อไม่มีความทุกข์ ความสุขก็เพิ่ม คุณธรรมคำสอนที่ทำให้เกิดปัญญาเข้าใจในเหตุแห่งทุกข์จากความเข้าใจกฎอนิจจัง (ความไม่เที่ยง) ของไตรลักษณ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจทุกข์และอนัตตา เข้าใจทุกข์ สาเหตุและหนทางดับทุกข์ของอริยสัจสี่ อริยมรรคองค์ 8 และไตรสิกขา

P = Postmodern Philosophy ปรัชญาหลังนวยุคที่มีแนวคิดยอมรับทุกศาสตร์ความรู้ที่มีประโยชน์ เพราะปัญหาในยุคปัจจุบันเป็นปัญหามาจากสังคมดิจิทัลอันมีสื่อโซเชียลมีเดียและเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันมาจากพหุปัจจัย ดังนั้นการแก้ปัญหาไม่สามารถใช้แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งแก้ปัญหาได้ครบถ้วนรอบด้าน การมองปัญหาต้องมองรอบด้านและใช้องค์รวมของความรู้ นำความหลากหลายของแนวคิดที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

VWP = Virtuous Wisdom and Peace

VW = Virtuous Wisdom คือ ปัญญาคุณธรรม ปัญญาที่เห็นความจริงในทุกสรรพสิ่งว่าทุกอย่างล้วนไม่เที่ยง มีเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไปเป็นวัฏจักรตามหลักอนิจจัง อิทัปปัจจยตาและปฏิจจสมุปบาท ปัญญาที่ถูกพัฒนาด้วยคำสอนของพระพุทธศาสนาให้เป็นปัญญาคุณธรรมอันมีศีลธรรมกำกับ เกิดสัมมาทิฐิมีวิจ্ঞาญาณในการพิจารณาสิ่งที่เข้ามากระทบปัญญาที่พร้อมสติระลึกรู้ คิดและกระทำแต่สิ่งดีงาม มีภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาที่เข้มแข็งสามารถเท่าทันต่อกิเลสมายาที่เป็นสาเหตุแห่งทุกข์ มีอิสระทางความคิด แก้ปัญหาหาทางออกที่เหมาะสมและนำชีวิตให้พบความสุข



P = Peace ความสงบสุข เป็นความสงบสุขที่พร้อมด้วยคุณธรรมความดีงาม ที่ปราศจากกิเลส ไม่ยึดมั่นในกิเลสตัณหา ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่น ดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และพอดีตามทางสายกลางเป็นสรณะ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่ได้ผลแบบยั่งยืนควรเกิดจากผู้ป่วยรักษาตนด้วยตนเอง ดังคำสอนของพระพุทธศาสนาว่า “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” คำสอนนี้ได้รับการยอมรับจากการแพทย์ทางตะวันตก นำมาประยุกต์ใช้ด้วยการฝึกสติสมาธิในการรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ช่วยให้ผู้ป่วยอยู่กับสติ หยุดความฟุ้งซ่านที่จะก่อให้เกิดความคิดในแง่ลบ ไม่คิดลงโทษและทำร้ายตัวเอง โรคซึมเศร้านี้แท้จริงแล้วหากผู้ป่วยสามารถพัฒนากระบวนการความคิดด้วยปัญญาที่เห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) จิตใจจะอ่อนโยน ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่นและย้อนกลับมาไม่คิดเบียดเบียนตนเอง การจดจ่อกับสติสมาธิ เกิดปัญญาเท่าทันสาเหตุแห่งทุกข์ด้วยหลักอริยสัจสี่ เกิดปัญญาเข้าใจสาเหตุและผล เท่าทันกิเลสตัณหาเพื่อลดละปล่อยวางกิเลสให้ลงมาสู่จุดสมดุลทางธรรมชาติ จิตใจก็สว่างกาย (สมอง) ทำงานสัมพันธ์กัน สมองจะหลั่งสารเคมีหรือฮอร์โมนมาควบคุมการทำงานของร่างกาย มีผลช่วยลดความเครียด คลายความเจ็บปวดทางใจ เกิดภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาซึ่งจะหลั่งสารเคมีในสมองให้เข้าสู่จุดสมดุลจนเกิดประโยชน์ต่อร่างกาย เกิดองค์รวม (กาย จิต ปัญญา) ที่เข้มแข็ง สร้างพลังบวกของวุฒิภาวะทางจิตใจและปัญญา และคิดเผื่อแผ่พลังบวกนี้ให้กับผู้อื่นที่อยู่รอบข้างด้วยความเมตตา ความปรารถนาดี เมื่อคิดดีทำดีเผื่อแผ่ความดีให้ผู้อื่น เป็นผู้ให้ที่ดี ส่วนผู้รับก็ภูมิใจในสิ่งที่ได้ คิทยอนมาตอบแทนผู้ให้เป็นการขัดเกลาและรักษาตนเองด้วยมุมมองใหม่ที่ไม่คิดถึงตัวเองฝ่ายเดียว ทั้งหมดนี้เป็นภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาที่ดี เข้าใจกฎธรรมชาติ คือ อนิจจตา (ความไม่เที่ยง) ทุกสิ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อทำความเข้าใจก็จะไม่ยึดติด ปล่อยวาง คลายความทุกข์ ชีวิตก็จะมีความสุขเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์และมีส่วนช่วยให้ผู้ที่มีความเครียดจากปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะในยุคโรคระบาดโควิด 19 จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก อันเป็นสาเหตุที่เพิ่มจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าสูงขึ้นจากความเครียดที่เผชิญอยู่ ถ้าประชาชนใช้ภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญามาพิจารณาความไม่เที่ยง ความเปลี่ยนแปลงในทุกพื้นที่ของโลกใบนี้ ขอให้ตระหนักรู้ เข้าใจ ความเป็นไปที่เกิดขึ้นด้วยพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาและปรัชญาหลังนวยุคที่มีแนวคิดยอมรับหลายศาสตร์ ความรู้ที่มีประโยชน์ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาที่ดี คือ ปัญญาคุณธรรม เป็นปัญญาที่มีความรอบรู้เท่าทันกิเลส เป็นปัญญาที่ไฝถึงคุณค่าทางจิตใจที่ดีงาม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าหรือผู้มีภาวะเครียดสามารถต่อสู้เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้อย่างราบรื่นด้วยทักษะในการจัดการทางอารมณ์ด้วยปัญญา ด้วยความคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ตรงจุด พร้อมด้วยทักษะการปรับตัวที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง



รวดเร็วอย่างมีสติระลึกรู้ ไตร่ตรองด้วยวิจารณญาณอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ คิดบวก คิดถึงแต่สิ่งที่มีคุณค่าความดีงาม พร้อมช่วยเหลือแบ่งปันให้ผู้อื่นมีความสุขพ้นทุกข์ เถกเช่นเดียวกับตนเอง (ผู้ป่วยโรคซึมเศร้า) ที่พ้นทุกข์แล้ว เป็นพลังสำคัญที่จะสร้างสังคมที่มีปัญญาคุณธรรม ซึ่งจะนำความสงบสุขมาให้ชีวิตข้อเสนอแนะ: ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป 1) การนำแนวคิดโลกเสมือนจริงมาออกแบบให้เป็นรูปธรรมในการเข้าถึงภาวะจิตใจของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเพื่อเป็นต้นแบบในการออกแบบรักษาผู้ป่วยโรคซึมเศร้าให้สมบูรณ์รอบด้านมากยิ่งขึ้น 2) การนำแนวคิดที่นำผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่รักษาแล้ว มีความประสงค์เป็นจิตอาสาเป็นนักจิตบำบัดเพื่อช่วยรักษาผู้ป่วยผู้อื่นได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานทางการแพทย์จากประสบการณ์ตรง เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ป่วยที่หายแล้วได้ภูมิใจในการทำประโยชน์คืนกลับให้สังคม 3) แนวคิดการประยุกต์ใช้สัตว์เลี้ยงเช่น สุนัข แมว ม้า ช่วยบำบัดโรคซึมเศร้า สัตว์เลี้ยงเหล่านี้จะเป็นผู้รับฟังที่ดี ให้ผู้ป่วยได้ระบายความทุกข์ได้เต็มที่ มีส่วนช่วยลด ความทุกข์ลงได้ และสัตว์เหล่านี้มีความเป็นมิตรสูง มีความอ่อนโยน สามารถถ่ายทอดพลังบวก ช่วยคลายเหงา 4) แนวคิดการฝึกจิตวิเคราะห์เพื่อเรียนรู้ รู้จัก เท่าทันอารมณ์และความรู้สึกตนเอง การรู้เท่าทันตนเองมีความสำคัญในการจัดการและประเมินศักยภาพตนเอง ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาให้รอดพ้นจากมายาสังคมใน ยุคโลกาภิวัตน์

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศ อินทองปาน. (2563). ศาสนาเชิงวิเคราะห์และเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2562). โรคซึมเศร้า. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- พระปราโมทย์ ปราโมชโช. (2561). บรรยายธรรม: ธรรมะกับโรคซึมเศร้า วันที่ 15 กรกฎาคม 2561 (610715B ซีดี แผ่นที่ 77). เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2563 จาก <https://www.youtube.com/watch?v=tk662-M-3Y0>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิธรรม.
- พระศรีศาสนบัณฑิต (สุทัศน์ ตีสรรวาที). (2560). ความเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎะพุทธปรัชญาเถรวาท. พระนครศรีอยุธยา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชราวลัย กนกจรรยา และแพทย์พัชร์ อุทิศ. (2556). ผลของโปรแกรมการบำบัดผสมผสานแบบสั้นโดยใช้การเสริมสร้างแรงจูงใจร่วมกับการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมต่อภาวะซึมเศร้าและพฤติกรรมการเสพยาในผู้เสพติดสุรา. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต, 27(2), 56-58.



- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วินัยกาญจน์ คงสุวรรณ. (2563). ชุดโครงการวิจัยเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาและศาสนธรรม. เรียกใช้เมื่อ 2 สิงหาคม 2563 จาก [www.rdo.psu.ac.th/th/images/D2/budget/outline 63/3-4](http://www.rdo.psu.ac.th/th/images/D2/budget/outline%2063/3-4)
- สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2559). พุทธจิตวิทยาบูรณาการ: แนวคิดและการสร้างตัวแบบเพื่อลดอัตราการฆ่าตัวตายของวัยรุ่นในสังคมไทย. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5(3), 15-16.
- อดิศักดิ์ ทองบุญ. (3 กันยายน 2556). การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตปัญญาของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยกลไกอินจินดา. (กันยารวีร์ สัทธาพงษ์, ผู้สัมภาษณ์)
- Fusion of Horizons. (2020). Beyond Social Cohesion: The Role of ‘Fusion of Horizons’ in Inter-group Solidarities. Retrieved September 28, 2020, from <https://www.researchgate.net/publication/280882080>
- OOCA. (2563). แอปพลิเคชันอุก้า OOCA It’s Okay. เรียกใช้เมื่อ 14 พฤษภาคม 2563 จาก <https://www.ooca.co>
- World Health Organization. (2019). Depression Health Topic. Retrieved February 10, 2020, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
- _____. (2020). Depression Health Topic. Retrieved February 10, 2020, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>

รูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน*

THE MODEL OF FITNESS BUSINESS MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE GROWTH

วุฒิวัฒน์ ฐิติจรธธนโชติ

Wutthiwat Thitijaratthanachot

ประเทศ ไกรจันทร์

Prapet Kraichan

ทวีศักดิ์ รูปสิงห์

Taweesak Roopsing

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

E-mail: benzaho_8@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินการของธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก 2) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนและ 3) พัฒนารูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก จำนวน 5 ราย และการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก จำนวน 374 ราย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการของธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก จะเน้นการให้บริการเป็นหลัก โดยคนในองค์กรต้องมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน การให้บริการที่ดีครอบคลุมไปถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ในการให้บริการลูกค้าต้องมีความพร้อมอยู่เสมอและได้มาตรฐาน 2) องค์ประกอบของรูปแบบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นด้านสภาพการดำเนินการจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านรูปแบบ กลยุทธ์ของธุรกิจฟิตเนส ด้านการจัดการบุคคลเข้า 3) การพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักได้แก่ สภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส การดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และ 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง การหาแหล่งตลาดกลุ่มใหม่ การมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม การหาแหล่งเงินเพื่อการลงทุน การ

* Received 13 November 2020; Revised 11 January 2021; Accepted 18 January 2021



บริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจฟิตเนส การสร้างพนักงานให้มีความผูกพันและมีความรักต่อองค์กร การสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ และ รูปแบบการบริหารองค์กรของผู้บริหาร
คำสำคัญ: การจัดการธุรกิจฟิตเนส, ความยั่งยืน, ธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of the study were to: 1) study the operating conditions of a small fitness business 2) study the components of a small fitness business management model for sustainable growth, and 3) develop a model for a small fitness business management for sustainable growth. The research is mixed method. It consists of qualitative research. The samples are included 5 who operated a small business fitness and quantitative research. The samples which included 374 who operated a small business fitness, the tools in this study was questionnaires, the statistics used were percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The article showed that 1) Focus on service, the people in the organization must have the same attitude. Good service covers tools customer service equipment must always be readily available and up to standard. 2) Composition of the Management model the respondents gave opinions on the condition of the management operation. Overall, it was at the highest level : style, strategy, staff. 3) The development of the model was contained 2 main components: the general fitness business management, the operation for sustainability and 8 sub-components: providing various public relations/channels, finding a new group of the markets, (retaining honesty, moral/virtue, and ethics), finding sources of capital for business investment, managing the members of fitness business groups, cultivating the employees with loyalty and organizational awareness, creating a truly impressive and unique brand name, and creating an executives' organization administration model.

Keywords: Fitness Business Management, Sustainability, Small Business Fitness

บทนำ

ปัจจุบันเทรนด์ (Trend) การรักษาสภาพและการออกกำลังกายกำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมากท่ามกลางสภาพสังคมที่มีความเป็นเมืองมากขึ้น หนึ่งในรูปแบบการออกกำลังกายที่กำลังได้รับความนิยมคือการออกกำลังกายในฟิตเนส (Fitness) โดยกระแสความนิยมการออก



กำลังกายยังได้สร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับธุรกิจต่อเนื่องอีกมากมาย ฟิตเนสเป็นการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับเมืองไทยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพอากาศที่ร้อนและมีพื้นที่ในการออกกำลังกายค่อนข้างจำกัดบวกกับการจราจรที่ติดขัด หากเปรียบเทียบกับต่างประเทศจะพบว่าประเทศไทยยังมีพื้นที่ที่จัดสรรสำหรับการออกกำลังกายค่อนข้างน้อย โดยจากรายงานของ International Health Racquet & Sportsclub Association พบว่า สัดส่วนของประชากรไทยที่ใช้บริการฟิตเนสมีเพียง 0.6% ของประชากรซึ่งถือว่าต่ำมากเมื่อเทียบกับตัวเลขค่าเฉลี่ยของชาติในทวีปเอเชียซึ่งอยู่ที่ 8% (ศรัณย์ กิจวสิน, 2559) โดยถ้าหากเปรียบเทียบกับทางภาครัฐแล้วนั้น ณ ปัจจุบัน ยังถือว่าไม่ค่อยประสบความสำเร็จมากนัก อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างจึงทำให้ไม่สามารถลงทุนกับธุรกิจนี้ได้เต็มประสิทธิภาพ โดยส่วนใหญ่ สถานที่ฟิตเนสของภาครัฐนั้นจะอยู่ตามสถานที่ เช่น สนามกีฬาแห่งประเทศไทย สนามกีฬาจังหวัดส่วนใหญ่ ทำให้ตลาดของภาครัฐนั้นไม่ถึงร้อยละ 40 เลยก็ว่าได้

ธุรกิจให้บริการสถานที่ออกกำลังกายหรือ “ฟิตเนส” โดยส่วนมากจะเป็นภาคเอกชน ซึ่งตลาดฟิตเนสไทยมีโอกาขยายได้อีกมากจากพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ที่นิยมใช้บริการฟิตเนสมากขึ้น โดยจากแบบสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าสัดส่วนของประชากรไทยในช่วงอายุ 15 - 59 ปี ออกกำลังกาย เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16 โดยเทรนด์ดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไปอีกจากกระแสนิยมการเล่นฟิตเนสที่เพิ่มมากขึ้นในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแบบสอบถามของอีไอซี พบว่ากลุ่ม Gen Y (อายุ 15 - 35 ปี) ระบุว่าใช้บริการฟิตเนสอยู่ที่ 17% อย่างไรก็ตามตลาดฟิตเนสมีศักยภาพในการขยายตัวอีกมาก (International Health Racquet & Sportsclub Association, 2011)

กระแสสุขภาพถือได้ว่ามีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการฟิตเนส ซึ่งกระแสสุขภาพได้เกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ โรคภัยไข้เจ็บที่ประชาชนเผชิญมีเพิ่มมากขึ้น การรณรงค์และสนับสนุนการออกกำลังกายจากหน่วยงานภาครัฐ รูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนลักษณะของการให้บริการของธุรกิจฟิตเนส ที่มีหลายประเภท เช่น สโมสร (Mega Club) ศูนย์กีฬา (Multi-Sports Center) และศูนย์บริการเฉพาะ (Niche Club) ดังนั้นก็จะมีปัจจัยภายในที่ต่างกันออกไป เช่น สมัครเข้าใช้บริการได้ง่าย ค่าบริการที่ไม่สูงมากนัก สถานที่ตั้งสามารถเดินทางสะดวก และใช้พื้นที่ในการจัดตั้งที่ต่ำ รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย รูปแบบการให้บริการที่มีความยืดหยุ่น (นลินทิพย์ ภัคศรีกุลคำธร, 2551)

จากผลสำรวจรายได้ส่วนใหญ่อยู่ที่ธุรกิจขนาดใหญ่ (L) ซึ่งมีจำนวนบริษัทน้อยที่สุด แต่มีรายได้อยู่ที่ 3,297.85 ล้านบาท คิดเป็นส่วนแบ่งทางการตลาดร้อยละ 92.3 ส่วนอันดับสองคือ ธุรกิจขนาดเล็ก (S) ซึ่งมีจำนวนบริษัทมากแต่มีรายได้อยู่ที่ 259.00 ล้านบาท คิดเป็นส่วนแบ่งทางการตลาดร้อยละ 7.25 ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ธุรกิจขนาดกลาง (M) มีรายได้ อยู่ที่ 16.06 ล้านบาท คิดเป็นส่วนแบ่งทางการตลาดร้อยละ 0.45 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2560)



จากประเด็นปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กมีจำนวนมากแต่ยังมีปัญหาในด้านส่วนแบ่งการตลาด ซึ่งไม่สามารถแข่งขันกับธุรกิจฟิตเนสรายใหญ่ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเพื่อหารูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กมีการจัดการธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการของธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษามี 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กที่ดำเนินการมานานกว่า 10 ปี ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนส ขนาดเล็กที่ดำเนินการมาไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 374 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2560) ซึ่งเป็นยอดการจดทะเบียนทั้งหมดในประเทศไทย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก 2) แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สอบถามผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กโดยลักษณะของแบบสอบถามมีดังนี้ แบบตรวจสอบรายการ (Check - List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) จำนวน 374 ชุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปเป็นประเด็นเพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับสมบูรณ์ หลังจากนั้นไปสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กจำนวน 5 ราย ผลที่ได้



จากขั้นตอนนี้คือการวิจัยเชิงคุณภาพในเชิงความคิด เจตคติและความรู้ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสกัดเป็นข้อมูลการจัดการด้านต่าง ๆ

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามต่อวัตถุประสงค์และประเด็นวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 นำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด จากนั้นวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยเทคนิคสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้ค่า ครอนบั้นซ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.992 เมื่อจำแนกรายด้าน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านการจัดการธุรกิจฟิตเนส ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.981 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านความยั่งยืนของแบบสอบถามเท่ากับ 0.992

3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็ก จำนวน 374 ชุด ใช้เวลารวบรวมแบบสอบถามในระยะเวลา 12 เดือน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มี 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์องค์ประกอบการจัดการด้านต่าง ๆ ของผู้ประกอบการ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ทางสถิติจากแบบสอบถามของรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สถิติเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการของธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กจากที่ได้ทำการสัมภาษณ์พบว่า เจ้าของธุรกิจฟิตเนส ผู้จัดการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจฟิตเนส จะเน้นการบริการเป็นหลัก โดยคนในองค์กรต้องมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน การให้บริการที่ดีครอบคลุมไปถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ในการให้บริการลูกค้าต้องมีความพร้อมอยู่เสมอและได้มาตรฐาน รวมถึงการไม่แสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่จะเน้นให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการออกกำลังกายอย่างเต็มที่ รวมทั้งการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการออกกำลังกายของลูกค้า นำมาสู่โอกาสขยายตัวของธุรกิจฟิตเนสซึ่งเป็นบทเรียนที่เน้นย้ำว่าโอกาสทางธุรกิจมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้ประกอบการจึงไม่ควรมองข้ามที่จะมองหาโอกาสใหม่ๆ ที่จะมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



2. ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

2.1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส และการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส และการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส

ประเด็นที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส			
1. ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)	4.14	0.62	มาก
2. ด้านกลยุทธ์ของธุรกิจฟิตเนส (Strategy)	4.33	0.66	มากที่สุด
3. ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff)	4.22	0.70	มากที่สุด
4. ด้านรูปแบบ (Style)	4.45	0.59	มากที่สุด
5. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร (Shared value)	4.19	0.70	มาก
6. ด้านระบบ (System)	4.17	0.75	มาก
7. ด้านทักษะ (Skill)	4.19	0.79	มาก
ภาพรวม	4.24	0.63	มากที่สุด
การดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส			
1. ด้านความพอประมาณ	.26	0.70	มากที่สุด
2. ด้านการมีเหตุผล	.27	0.68	มากที่สุด
3. ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี	4.30	0.71	มากที่สุด
4. ด้านเงื่อนไขความรู้	4.25	0.70	มากที่สุด
5. ด้านเงื่อนไขคุณธรรม	4.37	0.66	มากที่สุด
ภาพรวม	4.29	0.66	มากที่สุด
ภาพรวมทั้งหมด	4.27	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส กับสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจ
ฟิตเนส กับสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ค่าความสัมพันธ์
การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง	7.86**
การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจฟิตเนส	71.9**
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารธุรกิจฟิตเนส	6.84**
การบริหารบัญชีและการเงิน	6.83**
การพัฒนาบุคลากร	6.71**

** P < .01

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง ($r_{xy} = .786$) การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจฟิตเนส ($r_{xy} = .719$) ค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารธุรกิจฟิตเนส ($r_{xy} = .684$) การบริหารบัญชีและการเงิน ($r_{xy} = .683$) และการพัฒนาบุคลากร ($r_{xy} = .671$) ตามลำดับ

2.3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส กับการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส กับการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ค่าความสัมพันธ์
การสร้างพนักงานให้มีความผูกพันและมีความรักต่อองค์กร	.720**
การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรของผู้นำ	.713**
การบริหารบัญชีและการเงิน	.685**
การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง	.672**
การสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ	.671**

** P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างพนักงานให้มีความผูกพันและมีความรักต่อองค์กร ($r_{xy} = .720$) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรของผู้นำ



($r_{xy} = .713$) ค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารบัญชีและการเงิน ($r_{xy} = .685$) การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง ($r_{xy} = .672$) และการสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ ($r_{xy} = .671$) ตามลำดับ

3. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

3.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error (b)	β	t	Sig
1	การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง (X_{16})	.305	.069	.346	4.450	.000
2	การหาแหล่งตลาดกลุ่มใหม่ (X_{20})	.209	.030	.270	6.997	.000
3	การมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม (X_{14})	.119	.034	.123	3.517	.000
4	การหาแหล่งเงินเพื่อการลงทุน (X_{10})	.083	.029	.109	2.910	.004
5	การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจฟิตเนส (X_6)	.184	.064	.187	2.881	.004

* $P < .05$, $a = .547$, $R = .822$, $R^2 = .675$, $SE_{est} = .362$, $Adjust R^2 = .671$

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนมีจำนวน 5 ตัว ได้แก่ 1) การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง 2) การหาแหล่งตลาดกลุ่มใหม่ 3) การมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม 4) การหาแหล่งเงินเพื่อการลงทุน และ 5) การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจฟิตเนส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมจัดการธุรกิจฟิตเนส ได้ร้อยละ 67.5 ($R^2 = .675$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .362 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = .547 + 0.305 X_{16} + 0.209 X_{20} + 0.119 X_{14} + 0.083 X_{10} + 0.184 X_6$$



สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{y1} = 0.346Z_{16} + 0.27Z_{20} + 0.123Z_{14} + 0.109Z_{10} + 0.187Z_6$$

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่ส่งผลต่อการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่ส่งผลต่อการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error (b)	β	t	Sig
1	การสร้างพนักงานให้มีความผูกพัน และมีความรักต่อองค์กร (X_{19})	.302	.037	.349	8.056	.000
2	การสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ (X_{11})	.357	.036	.385	9.810	.000
3	รูปแบบการบริหารองค์กรของ ผู้บริหาร(X_4)	.238	.030	.274	7.862	.000

* $P < .05$, $a = .444$, $R = .810$, $R^2 = .656$, $SE_{est} = .389$, Adjust $R^2 = .653$

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) การสร้างพนักงานให้มีความผูกพันและมีความรักต่อองค์กร 2) การสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ และ 3) รูปแบบการบริหารองค์กรของผู้บริหาร โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ที่ส่งผลต่อการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการธุรกิจฟิตเนส ได้ร้อยละ 65.6 ($R^2 = .656$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) .389 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = .444 + 0.302X_{19} + 0.357X_{11} + 0.238X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{y1} = 0.349Z_{19} + 0.385Z_{11} + 0.274Z_4$$



3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ

องค์ประกอบหลักที่ 1 สภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนสประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง 2) การหาแหล่งตลาดกลุ่มใหม่ 3) การมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม 4) การหาแหล่งเงินเพื่อการลงทุน และ 5) การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจฟิตเนส

องค์ประกอบหลักที่ 2 การดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างพนักงานให้มีความผูกพัน และมีความรักต่อองค์กร 2) การสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ และ 3) รูปแบบการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

การพัฒนาแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนจากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยดังกล่าวสามารถนำมาสร้างเป็นลักษณะของแผนภาพของรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนได้ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน



อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถอภิปรายเป็น 3 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการของธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กโดยจะเน้นการให้บริการเป็นหลัก โดยคนในองค์กรต้องมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน การให้บริการที่ดีครอบคลุมไปถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ในการให้บริการลูกค้าต้องมีความพร้อมอยู่เสมอและได้มาตรฐานตาม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยข้อกำหนดมาตรฐาน 5 ด้าน 1) อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 2) ห้องออกกำลังกาย 3) การให้บริการ 4) บุคลากรผู้ให้บริการ 5) ความปลอดภัยและมาตรการกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2557) รวมถึงการไม่แสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่จะเน้นให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการออกกำลังกายอย่างเต็มที่ เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุเมธ ตันติเวชกุล ได้ให้ความหมายเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุมชูตัวเอง (Relative Self-Sufficiency) อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างปัญหาทางเศรษฐกิจของตนเองให้ตีสายก่อน คือตั้งตัวให้มีความรู้สึกันว่าฉันไม่ใช่มุงแต่จะทุ้มเทเพื่อความเจริญยกเศรษฐกิจให้รวดเร็ว แต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไปได้ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2536)

2. ผลศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นด้านสภาพการดำเนินการจัดการธุรกิจฟิตเนส ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรูปแบบ (Style) กลยุทธ์ของธุรกิจฟิตเนส (Strategy) ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) ตามลำดับ และให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านทักษะ (Skill) และด้านวัฒนธรรมขององค์กร (Shared value) ด้านระบบ (System) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจัดการ (McKinsey 7 - S Framework) ซึ่งจากผลข้างต้นจะเห็นได้ว่า รูปแบบ มีความสำคัญลำดับต้นๆ เสมอผู้ประกอบการต้องเน้นพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ส่วนด้านกลยุทธ์ต้องตามทันกระแสนิยมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมการขาย รวมถึงศึกษาพฤติกรรมของลูกค้า การสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การออกกำลังกายของผู้บริโภค นำมาสู่โอกาสขยายตัวของธุรกิจฟิตเนสซึ่งเป็นบทเรียนที่เน้นย้ำว่าโอกาสทางธุรกิจมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การจัดการองค์กร การจัดการบุคคลเข้าทำงาน การวางวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ต้องมุ่งไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และการเข้าใจหลักสำคัญของการให้บริการ (Service Mind)

3. ผลการพัฒนา รูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนสขนาดเล็กเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมีองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิต



เนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน จำนวน 2 องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 1 คือ พฤติกรรมการจัดการธุรกิจฟิตเนส ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ

1. การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จิราภา พึ่งบางกรวย ได้ศึกษาเรื่อง “ส่วนประสมการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการฟิตเนสเซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยการส่งเสริมการตลาดด้านการให้ บริการทดลองใช้ฟรีก่อนสมัครใช้บริการ การนำเอาผู้ใช้บริการแล้วได้ผลมาเป็นพรีเซ็นเตอร์ และมีการปรับปรุงการส่งเสริมการตลาดใหม่ตลอด ซึ่งตัวผู้วิจัยคิดว่าการที่ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์เป็นส่วนสำคัญในการแข่งขันทางการตลาดในยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งมีการแข่งขันที่สูงมาก ถ้าธุรกิจยังมีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง จะเป็นข้อได้เปรียบต่อคู่แข่ง (จิราภา พึ่งบางกรวย, 2550)

2. การหาแหล่งตลาดกลุ่มใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เกียรติรัตน์ วารินศิริรักษ์ และสุวัลลี แก้วโลก ได้ศึกษาการตลาดของศูนย์ออกกำลังกาย (ฟิตเนสเซ็นเตอร์) ในประเทศไทย จากกระแสความสนใจในการดูแลรักษาสุขภาพที่เพิ่มขึ้นของคนไทยในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ประกอบกับการมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ธุรกิจฟิตเนสเซ็นเตอร์เป็นธุรกิจหนึ่งที่ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี โดยเฉพาะจากประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ ที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตอยู่บนความเร่งรีบ และมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่ในการออกกำลังกาย ฟิตเนสเซ็นเตอร์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของการออกกำลังกายที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ธุรกิจนี้ยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้ประกอบการติดตามข่าวสาร รวมถึงกระแสนิยมในปัจจุบันจะทำให้สามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การได้แหล่งตลาดกลุ่มใหม่ ซึ่งจะสอดคล้องกันกับองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาข้างต้น (เกียรติรัตน์ วารินศิริรักษ์ และสุวัลลี แก้วโลก, 2556)

3. การมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม ผู้ประกอบการถ้ามุ่งเน้นไปแต่การแสวงหากำไรหรือเน้นแต่คุณภาพการบริการก็จะทำให้ลืมนึกถึงองค์ประกอบที่สำคัญ การที่ผู้ประกอบการมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นแบบอย่างที่ดี การบริหารงานที่มีความซื่อสัตย์ การมีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้องค์กรทำงานอย่างมีความสุข

4. การหาแหล่งเงินเพื่อการลงทุน ปัจจุบันธุรกิจฟิตเนสมีการเติบโตที่รวดเร็ว และมีการแข่งขันที่สูงทำให้ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์ประกอบนี้จำเป็นมากในการหาแหล่งเงินเพื่อการลงทุน และจะมีผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ

5. การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจฟิตเนส ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เฉลิมพล จินดาเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการคุณภาพศูนย์ฟิตเนสของ



มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอตัวแบบการจัดการคุณภาพศูนย์พิตเนสในมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีลักษณะเป็น 6 ดาว หรือ 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบต่าง ๆ 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มการจัดการบริหาร 2) กลุ่มการจัดทรัพยากรทางการจัดการ 3) กลุ่มมาตรฐานของศูนย์พิตเนส 4) การจัดการคุณภาพของศูนย์พิตเนส 5) กลุ่มการตลาดและ 6) กลุ่มนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจพิตเนสมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจพิตเนสเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนเป็นอย่างมาก การที่รวมกลุ่มเพื่อตั้งสมาคม กฎเกณฑ์ กติกา รูปแบบ มาตรฐาน นำไปสู่การจัดการบริหารที่ยั่งยืน (เฉลิมพลจินดาเรือง, 2557)

องค์ประกอบหลักที่ 2 คือ การดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

1. การสร้างพนักงานให้มีความผูกพันและมีความรักต่อองค์กร การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบย่อย การมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นต้นแบบที่ทำให้ทุกคนมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และต่อพนักงานด้วยกันจะทำให้เกิดสัมพันธอันดีภายในองค์กร

2. การสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ ปัจจุบันการตลาดเป็นสิ่งสำคัญซึ่งถ้าธุรกิจของเราเป็นที่น่าจดจำ เป็นที่รู้จักและแพร่หลาย จะทำให้เพิ่มสมาชิกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบในการทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง รวมถึงองค์ประกอบกาหาแหล่งตลาดกลุ่มใหม่

3. รูปแบบการบริหารองค์กรของผู้บริหาร องค์ประกอบนี้เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญที่สุดเพราะ รูปแบบจะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการตามทัน Trend กระแสนิยมปัจจุบันจะเป็นข้อได้เปรียบในการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพการดำเนินการของธุรกิจพิตเนสขนาดเล็กจะเน้นการให้บริการเป็นหลัก อุปสรรคในการให้บริการลูกค้าต้องมีความพร้อมอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นด้านสภาพการดำเนินการระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านรูปแบบ กลยุทธ์ของธุรกิจพิตเนส ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการธุรกิจพิตเนส การทำประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย/หลายช่องทาง การหาแหล่งตลาดกลุ่มใหม่ การมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม การหาแหล่งเงินเพื่อการลงทุน การบริหารจัดการสมาชิกกลุ่มธุรกิจพิตเนส การสร้างพนักงานให้มีความผูกพันและมีความรักต่อองค์กร การสร้างแบรนด์ตัวเองเพื่อการจดจำ และ รูปแบบการบริหารองค์กรของผู้บริหาร รวมถึงการติดตามให้ทันกระแสนิยมในปัจจุบัน ดังนั้น ในการพัฒนาการจัดการธุรกิจพิตเนสเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ผู้ประกอบการควรปรับปรุงรูปแบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพ



อยู่เสมอ ข้อเสนอแนะ 1) ควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องในด้านการจัดการของธุรกิจฟิตเนสอื่น ๆ ซึ่งอาจมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในธุรกิจฟิตเนสและเพื่อปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่ดีเยี่ยม และมี ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อความยั่งยืน รวมถึงจัดทำ รูปแบบการฝึกอบรม ให้ได้มาตรฐานที่ให้เหมือนกันในทุกที่ สำหรับปริญญาเอกสามารถจัดทำ สมการโครงสร้างรูปแบบ ต่อยอดจากวิจัยนี้ได้ 2) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาหลักสูตร ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของการออกกำลังกายซึ่งยังไม่เป็นที่แพร่หลายในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการธุรกิจฟิตเนส ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2560). สถิติรายได้ธุรกิจฟิตเนส. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2560 จาก https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=1241
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2557). คู่มือข้อเสนอแนะมาตรฐานสถานประกอบการด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เกียรติรัตน์ วารินศิริรักษ์ และสุวลลี แก้วโลก. (2556). การตลาดของศูนย์ออกกำลังกาย(ฟิตเนสเซ็นเตอร์)ในประเทศไทย. วารสารสมาคมการจัดการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(2), 31-39.
- จิราภา พึ่งบางกรวย. (2550). กลยุทธ์การตลาดของฟิตเนสเซ็นเตอร์ในประเทศไทย. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 7(2), 26-37.
- เฉลิมพล จินดาเรือง. (2557). รูปแบบการจัดการคุณภาพศูนย์ฟิตเนสของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. วารสารวิจัย มสธ สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 10(2), 135-152.
- นลินทิพย์ ภัคศรีกุลกัธธ. (2551). Positioning. เรียกใช้เมื่อ 27 กันยายน 2560 จาก <https://positioningmag.com/38786>
- ศรัณย์ กิจวสิน. (2559). กรุงเทพธุรกิจ. เรียกใช้เมื่อ 12 พฤศจิกายน 2560 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/pr/detail/15581>
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2536). พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนาชนบทในภูมิปัญญาการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิภูมิปัญญาและมูลนิธิหมู่บ้าน.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins.
- International Health Racquet & Sportsclub Association. (2011). Retrieved November 2, 2019, from <https://www.ihsa.org/about/>

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การบริหารงานบุคคล
และระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
LEGAL PROBLEM ORGANIZATIONAL STRUCTURES AND
GOOD GOVERNANCE FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

บุญญาดา จงละเอียด

Punyada Chongla-iad

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

ธวัชชัย สมอเนื่อ

Thawatchai Samornuea

ชวณะ ทองนุ่น

Chavana Thongnun

เจียร ชูหนู

Chian Chunu

จรวยพร เหมรังษี

Jaruayporn Hemrangsee

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: punyada.cho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีทางกฎหมายเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม 2) ศึกษามาตรการทางกฎหมายงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ 3) ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อบริหารงานบุคคล และ 4) เสนอแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม เป็นวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาเอกสารเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ใช้แบบสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่พิทักษ์คุณธรรม สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารและอาจารย์ และเจ้าหน้าที่นิติกร จำนวน 10 รูป/คน โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยได้กำหนดงานบุคคล ได้แก่ สรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง ประเมินผลการทำงาน พัฒนาบุคลากร และรักษาระเบียบวินัย ในส่วนของระบบพิทักษ์คุณธรรมมีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน

* Received 26 September 2020; Revised 17 January 2021; Accepted 19 January 2021



มาตรการกฎหมายที่ใช้ในการพิจารณาคือ กฎหมายที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และ พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 จากการศึกษาพบปัญหา คือ ด้านโครงสร้างการบริหารและการใช้อำนาจหน้าที่เอื้อต่อการทุจริต และการประพฤติดีมีขอบในหน่วยงานของรัฐ และด้านการกำหนดระเบียบเพื่อการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และโยกย้าย โดยมีแนวทางการแก้ไขคือ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คือ มาตรา 63 (1) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 30 ควรมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์การย้าย การโอน และการเลื่อนให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และสอดคล้องกับ ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

คำสำคัญ: โครงสร้างองค์กร, การบริหารงานบุคคล, ระบบพิทักษ์คุณธรรม, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this research article were to: 1) study the concepts, principles and law theories of the organizational structures and Good Governance for human resource management. 2) study the legal measures of the organizational structures and Good Governance for human resource management. 3) study and analyze legal issues affecting for human resource management. And 4) propose guidelines for the improvement of legal measures of the organizational structures and Good Governance for human resource management. This research was a qualitative research, studying documents compared with other Countries. By using the interview and focus group and choose a purposive sampling such as: Prosecutors, Good Governance, University Council, Executive and teacher and lawyer by total of 10 persons. By content analyze and summarizing as an overview. The research results found that: the University has assigned human resource management including recruiting, selection, filling and appointment evaluate work results, develop personnel and maintain discipline. As for Good Governance has a committee to consider appeals and complaints according to Civil Service Regulations. The legal measures used in the consideration are Law on Personnel Management of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, The Civil Service Regulations Act B.E. 2551, and the Ethical Standards Act 2562. From the study the problem was: administrative structure and use of authority to facilitate



corruption and misconduct in government agencies and the determination of regulations for recruitment, selection, appointment and migration. The revised guidelines are solution to be update Civil Service Regulations B.E. 2551 Section 63 (1) and the Royal Decree on Rules and Procedures for the Administration of Good Public Affairs B.E. 2546 Section 30. There should be a decentralized performance of the work. Including the rules, regulations and guidelines for transfers, transfers and promotes to be clear, fair and consistent with international regulations or international agreements.

Keywords: Organizational Structures, Human Resource Management, Good Governance, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management At Work) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในสถาบันหรือองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของสถาบันหรือองค์การ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556) ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาระเบียบวินัย เห็นได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะมีความต่างกันไปตามลักษณะขององค์การนั้น ๆ โดยเฉพาะขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะมีความต่างกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย อื่น ๆ และที่สำคัญในขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยยังขาดการบริการให้ข้อมูลข่าวสาร การวางแผนพัฒนากำลังคนและการให้ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจบุคลากรหรือการจัดสรรสวัสดิการสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานและประสิทธิภาพในตัวบุคคล จึงมีจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีโครงสร้างงานบริหารงานบุคคลขึ้นเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งขององค์กร ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ในหลักการบริหารได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลมากขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีและให้ความ



ยอมรับว่ามีความก้าวหน้าทางวิทยาการในสังคมปัจจุบัน (สมาน รังสิโยภักดิ์, 2546) เพื่อให้ได้มาซึ่งความเที่ยงตรง มีความซื่อสัตย์แล้ว จึงทำให้องค์การบริหารบุคคลต้องมีการปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการปฏิรูปการเมืองการปกครองที่ผ่านมา มีการตรารัฐธรรมนูญฉบับปฏิรูปการเมืองและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการของการใช้อำนาจอธิปไตยในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาได้มีความเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นในวงการกฎหมายไทยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดโครงสร้างวิธีการปฏิบัติราชการ และระบบการควบคุมตรวจสอบ การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นอย่างมาก (โสภารัตน์ จารุสมบัติ, 2563) การตราพระราชบัญญัติใหม่ ๆ ที่มีลักษณะเป็นกฎหมายเฉพาะที่มุ่งจะปรับเปลี่ยนโครงสร้าง และระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐขึ้นหลายฉบับ ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างการบริหารและการใช้อำนาจหน้าที่เอื้อต่อการทุจริตและการประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐ เป็นปัญหาที่บั่นทอนการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเจริญในสังคม และความผาสุกแก่ประชาชนมาเป็นระยะเวลายาวนาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันสังคมไทยมีความเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการมากขึ้น แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง มีรูปแบบการทุจริตที่เปลี่ยนแปลงและแตกต่างไปจากอดีตมากขึ้น ขยายตัวออกไปในวงกว้างและมีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น สำหรับลักษณะของการกระทำความผิดในลักษณะทุจริตจะเป็นการกระทำที่ไม่ปรากฏให้ผู้อื่นเห็นอย่างชัดเจน แต่จะมีเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเท่านั้นถึงจะทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิด แต่จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏทั้งจากข้อร้องเรียนและผลการตรวจสอบการทุจริตในระบบราชการ

2. ปัญหาการกำหนดระเบียบเพื่อการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และโยกย้ายไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในระบบกำหนดการคัดเลือกบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จะมีลักษณะคล้าย ๆ กันกับการสรรหา แต่จะแตกต่างตรงที่การสอบคัดเลือกมีการสอบข้อเขียนและในบางตำแหน่งจะมีการสอบภาคปฏิบัติทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ มีคณะกรรมการพิจารณากลับกรองความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงทำให้ไม่ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน และได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่งในปัจจุบันทำให้เห็นถึงการแทรกแซงทางการเมืองไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงแต่ในระดับข้าราชการระดับสูงเท่านั้น แต่ยังมีการแทรกแซงการแต่งตั้งข้าราชการในระดับชั้นต่าง ๆ จากสถานการณ์ได้เอื้อต่อผลประโยชน์มากมาย จึงทำให้มีระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้นกับทุกองค์กร



จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสนับสนุนให้การบริหารงานส่วนอื่น ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารงาน คือ 4 M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) (สมยศ นาวิการ, 2550) การสะท้อนถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น หลักนิติธรรม หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น (วิษณุ เครืองาม, 2550) การนำหลักการของระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลที่ดีมาใช้เป็นหลักในการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นช่วยให้กระบวนการแต่งตั้งข้าราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และได้รับการยอมรับในเบื้องต้น และปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย สถาบันอุดมศึกษายังไม่มีความพร้อมในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องมีความสอดคล้องกับแนวคิด หลักการของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา และการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ที่ต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาค หลักความเป็นธรรม หลักการมีส่วนร่วมภายใต้กฎหมายที่มีความมั่นคงแน่นอน (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2555) จากการทุจริตของภาครัฐที่ไม่อยู่ในกรอบธรรมาภิบาลทำให้ระบบราชการอ่อนแอ รัฐบาลจึงได้พยายามจัดระบบการบริหารงานบุคคลของรัฐขึ้นมาใหม่ เรียกว่า “ระบบคุณธรรม” ที่มุ่งเน้นเสริมสร้างกลไกภาครัฐให้เข้มแข็งหรืออยู่ในกรอบหลักธรรมาภิบาลโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้นเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่เป็นการสร้างสมดุลในการบริหารเพื่อรับกับการกระจายอำนาจในการจัดการทรัพยากรบุคคล และการให้ข้าราชการได้รับการดูแลเพื่อรักษาไว้ซึ่งระบบคุณธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับบริบททางการเมืองไทยระบอบประชาธิปไตยและความต้องการของประเทศในยุคปัจจุบัน คือ หลักการยังยึดระบบคุณธรรมในการปรับ เลื่อน ลด ปลด ย้าย แต่กฎหมายยังเปิดช่องให้ผู้มีอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินที่มาจากนักการเมืองสามารถใช้ดุลพินิจในการปรับ เลื่อน ลด ปลด ย้ายข้าราชการได้ในบางกรณีแต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบและเงื่อนไขของกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความต้องการของประเทศ เมื่อพิจารณามาตรา 42 ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือมาตรา 41 ของกฎหมายว่า ด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครดังกล่าว ซึ่งสามารถสรุปหลักคุณธรรมตามกฎหมายนี้ได้ว่า เป็นหลักสมดุลระหว่าง 3 หลัก คือ หลักระบบคุณธรรมตามทฤษฎีดั้งเดิมหลักผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และหลักสนองตอบความต้องการของราชการ



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจโดยทำการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมให้มีระบบในองค์กรที่มีมาตรฐานและเที่ยงธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีทางกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัย
4. เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยคัดเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านขอบเขต

1.1 ด้านประชากร (Population)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) ซึ่งเป็นตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) พนักงานอัยการ 2) เจ้าหน้าที่พิทักษ์คุณธรรม 3) สภามหาวิทยาลัย 4) ผู้บริหารและอาจารย์ และ 5) เจ้าหน้าที่นิติกร จำนวนทั้งหมด 10 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.2 ด้านเนื้อหา ได้แก่ เอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การบริหารงานบุคคล กฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคล และระบบคุณธรรม การพิทักษ์ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC



ได้เท่ากับ 0.79 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม และ 3) ข้อเสนอแนะ

3. ด้านการเก็บข้อมูล คือ แบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาปัญหาทางกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม และระยะที่ 3 หาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมกับทางกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ใช้ Content Analysis และเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยด้วยการลดทอนข้อมูลแบบตีความ และสรุปจัดหมวดหมู่ โดยอ้างอิงคำพูดของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. การศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีทางกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย มีการบริหารและการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายทั้งกับรัฐบาลและคณะสงฆ์ โดยโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนดขอบข่ายอำนาจหน้าที่งานบุคคล ประกอบด้วย 1) การสรรหา การใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อสรรหาบุคคลหลายกลุ่มที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและสรรหาที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัคร การสรรหาบุคคล มี 2 แบบ คือ 1.1) สรรหาจากภายในหน่วยงาน และ 1.2) สรรหาบุคคลจากภายนอกหน่วยงาน 2) การคัดเลือก เป็นกระบวนการการตัดสินใจเลือกบุคคลเพื่อที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยใช้หลักการที่คุณสมบัติของบุคคลนั้นเหมาะสมกับคุณลักษณะของตำแหน่งที่กำหนดไว้ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดคุณสมบัติบุคคล คือ มีสัญชาติไทย เป็นผู้เลื่อมใสและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ไม่เป็นผู้ประพฤติดื้อเสียหรือบกพร่องศีลธรรมอันดี ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ มีกายใจพร้อมปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีโรคติดต่อ ไม่เป็นคนเคยรับโทษจำคุก ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการหรือหน่วยงานอื่น 3) การบรรจุและแต่งตั้ง การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างมิตรภาพให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้าอยู่ในองค์กรได้อย่างผสมกลมกลืน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและทำงานได้อย่างมีความสุข อันจะเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และแจ้งระเบียบขั้นตอนการนำบุคลากร



เข้าสู่งาน คือ การระบุน้ำที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ 4) การประเมินผลการทำงาน เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้มากเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้บันทึกไว้หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นต้น 5) การพัฒนาบุคลากร กระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร บำรุงรักษาคุณภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งบุคลากรและผู้บริหารเพื่อให้สามารถแก้ปัญหา และสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การลาศึกษาต่อและการให้ทุนศึกษาต่อการเข้ารับการศึกษาอบรม ดูงาน การเข้าร่วมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) การปฏิบัติงานวิจัยและการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย 3) การปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการ และ 4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และ 5) การรักษาระเบียบวินัย ตามข้อ 38 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยควรพัฒนาแผนกำลังคนการนำคนเข้าสู่ตำแหน่งงานระบบการประเมินผลการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง โครงสร้างตำแหน่งประเภทตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน ระเบียบประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ค่าตอบแทนผู้เกษียณอายุ ค่าฌาปนกิจศพ และค่าทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และมีระบบพิทักษ์คุณธรรมที่มีการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน

2. การศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและต่างประเทศ พบว่า

2.1 กฎหมายที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้มีกฎระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 เพื่อบังคับให้ปฏิบัติตามความในมาตรา 19 (1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2540 โดยการใช้กลไกกฎหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ บรรลุผลตามเป้าหมายด้วยการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมถึงการปรับโครงสร้างหรือสถานภาพมหาวิทยาลัยในอนาคตรูปแบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวสำหรับการวางกฎระเบียบบริหารได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และตอบสนองกลไกตลาดในการจัดหลักสูตร



2.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2.2.1 สหราชอาณาจักร ใช้กฎหมายเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนของสหราชอาณาจักร คือ The Civil Service Management Code ได้ตราขึ้นตามบทบัญญัติใน Part 1 ของ The Constitutional Reform and Governance Act 2010 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน องค์กรที่ทำหน้าที่ในการสอบสวนทางวินัยจะมีความแตกต่างกันตามโทษทางวินัย แบ่งเป็น 6 สถาน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ โทษสถานเบา และโทษสถานหนัก ในกรณีที่ข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย หรือถูกสอบสวนในคดีอาญา ข้าราชการผู้นั้นอาจถูกสั่งพักราชการเพื่อการปกป้องประโยชน์สาธารณะได้

2.2.2 สหพันธรัฐมาเลเซีย ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตซึ่งการมุ่งเน้นความซื่อตรงในการบริหารจัดการให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ ในระบบข้าราชการพลเรือนมีการดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรฐาน และการสร้างให้ข้าราชการมีแนวทางประพฤติปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กระบวนการสอบสวนมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่พิจารณาตัดสินและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และการลงโทษทางวินัยได้กำหนดโทษทางวินัย ไว้ 3 สถาน คือ 1) การตักเตือน 2) การไม่ขึ้นเงินเดือน และ 3) การไล่ออกการดำเนินการลงโทษทางวินัยจะขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการกระทำนั้น ซึ่งในการอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครอง เนื่องจากประเทศมาเลเซียเป็นสหพันธรัฐในแต่ละรัฐจึงมีกฎหมายและระบบการไต่ถามข้อพิพาทเป็นของตนเอง ด้านกระบวนการดำเนินงานและโครงสร้างจะมีลักษณะที่เหมือนกันคือ มีศาลชะรีอะฮ์เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการไต่ถามข้อพิพาท

2.2.3 เครือรัฐออสเตรเลีย การลงโทษทางวินัยจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติการให้บริการแก่สาธารณชน ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้ปฏิบัติตามในกฎระเบียบต่าง ๆ การไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ความประพฤติจะมีบทลงโทษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่พิจารณาตัดสินอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ข้าราชการ ในกระบวนการสอบสวนจะมีการไต่สวนข้อเท็จจริงและวินิจฉัย และการลงโทษทางวินัย ได้แก่ 1) ไล่ออก 2) ลดตำแหน่ง 3) เปลี่ยนหน้าที่ 4) ลดเงินเดือน 5) หักเงินเดือน และ 6) ภาคทัณฑ์ และระบบการอุทธรณ์โดยฝ่าย Secretary ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

2.2.4 ประเทศไทย มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อพิทักษ์คุ้มครองและพิทักษ์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และการร้องทุกข์ข้าราชการพลเรือนสามัญจะดำเนินการวินัยแก่ข้าราชการแยกออกเป็น 2 กรณี ได้แก่ การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย และการสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย ถ้าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งแสดงว่า



ผู้กระทำความผิดเป็นบุคคล ที่ไม่สมควรให้อยู่ในราชการต่อไป ก็จะต้องลงโทษสถานหนัก คือ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือแม้จะยังลงโทษสถานหนักดังกล่าวไม่ได้ มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 กำหนดโทษทางวินัยไว้ 5 สถาน ได้แก่ 1) ภาคทัณฑ์ 2) ตัดเงินเดือน 3) ลดเงินเดือน 4) ปลดออก และ 5) ไล่ออก

2.3 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 การนำข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมีพันธกิจหลัก “ผลิตบัณฑิตเพื่ออุทิศตนร่วมพัฒนาคนพัฒนาชาติด้วยศาสตร์ทางพระพุทธศาสนา” เพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย คณะสงฆ์ โดยได้มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ บุคลากร และนักศึกษาในหน่วยงาน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคมทำหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรฝึกอบรม

3. การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยพบว่า

3.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาโครงสร้างการบริหารและการใช้อำนาจหน้าที่เอื้อต่อการทุจริตและการประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐ

3.1.1 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2540 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พุทธศักราช 2559 ตามมาตรา 19 โดยมีการกำหนดไว้ในหมวดที่ 6 ตามข้อ 44 ถึง ข้อ 50 กล่าวคือ ข้อ 49 ได้กล่าวถึงบทลงโทษผิดวินัย มี 5 สถาน คือ 1) ภาคทัณฑ์ 2) ตัดเงินเดือน 3) ลดเงินเดือน 4) ปลดออก และ 5) ไล่ออก และ ข้อ 50 การลงโทษบุคลากรให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และโดยปราศจากอคติ และหมวดที่ 7 การดำเนินการทางวินัย ตามข้อ 51 ถึง ข้อ 55 กล่าวคือ ข้อ 52 ได้มีการบัญญัติว่า บุคลากรผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสม กับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ และ ข้อ 53 ได้มีการบัญญัติว่า บุคลากรผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก หรือไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าปลดออก

3.1.2 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2542 โดยมีการกำหนดไว้ในหมวดที่ 8 ตามมาตรา 84 ถึง มาตรา 99 กล่าวคือ มาตรา 87 ได้มีการบัญญัติว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. อาจไม่รับหรือ



ยกเรื่องกล่าวหาที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ขึ้นพิจารณาก็ได้ คือ 1) เรื่องที่มีลักษณะเป็นบัตรสนเท่ห์ ซึ่งไม่ระบุพยานหลักฐานชัดเจนเพียงพอที่จะดำเนินการไต่สวน ข้อเท็จจริงได้ หรือ 2) เรื่องที่ล่วงเลยมาแล้วเกินห้าปีนับแต่วันเกิดเหตุจนถึงวันที่มีการกล่าวหาและเป็นเรื่องที่ไม่อาจหาพยานหลักฐานเพียงพอที่จะดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงต่อไปได้ และหมวดที่ 11 บทกำหนดโทษตามมาตรา 118 ถึง มาตรา 135 กล่าวคือ มาตรา 120 การตรวจสอบหรือไต่สวนข้อเท็จจริง และการระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และมาตรา 123 การละเว้นการปฏิบัติต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3.1.3 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 โดยมีการกำหนดไว้ในหมวดที่ 4 ตามมาตรา 20 ถึง มาตรา 26 กล่าวคือ มาตรา 25 ข้อการรับผิดชอบของหน่วยงานในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดโดยเร็ว ซึ่งกฎหมายย้อนแย้งกับกระบวนการดำเนินการความผิดทางวินัย

3.1.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 โดยมีการกำหนดไว้ในหมวดที่ 7 ตามมาตรา 90 ถึง มาตรา 106 โดยมีการกำหนดไว้ในหมวดที่ 7 ตามมาตรา 90 ถึง มาตรา 106 กล่าวคือ ตามมาตรา 102 การลงโทษด้วยวินัยข้าราชการ โดยหลักการใช้อำนาจหน้าที่เจ้าของอำนาจหน้าที่จะต้องเป็นผู้ใช้อำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลว่า “ความจำเป็นมากในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อลงโทษแก่บุคคลของระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพราะถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรสู่สังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ควรมีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดำเนินการกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคล และระบบพิทักษ์คุณธรรมให้บุคลากรทุกคนรับทราบแผนงาน ” (เจ้าหน้าที่พิทักษ์คุณธรรมคนที่ 2, 2563)

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ 1) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2542 ควรแก้ไขเพิ่มเติมคือ มาตรา 103/7 บรรทัดแรก ยังไม่เกิดผลในการปฏิบัติ เนื่องจากเกิดความไม่ชัดเจนในถ้อยคำที่บัญญัติไว้ และ มาตรา 103/8 คือ ในลักษณะแรกคณะรัฐมนตรีต้องสั่งการให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามข้อเสนอของ ป.ป.ช. ด้วยถ้อยคำดังกล่าวทำให้เข้าใจได้ในสองลักษณะที่แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างสององค์กร ควรการปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากล 2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 ควรแก้ไขเพิ่มเติมคือ มาตรา 30 การมอบอำนาจสามารถเปิดช่องว่างให้กับระบบอุปถัมภ์ในการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง มาตรานี้ควรมีเงื่อนไขในการกำหนดให้ชัดเจนในกฎหมายว่ามีระบบการกระจายอำนาจหรือขั้นตอนการกระจายอำนาจไปยังฝ่ายใด หรือบุคคลใดเพื่อเป็นการตรวจสอบงาน



เบื้องต้น และ 3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 ควรแก้ไขเพิ่มเติม คือ มาตรา 100/1 การกำหนดระยะเวลาดำเนินการสอบสวนไว้ว่าจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลากี่วัน เป็นปัญหาทำให้ผู้ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเดือดร้อนและทำให้สิทธิฟ้องศาลปกครองดำเนินการล่าช้า

3.2 ปัญหาการกำหนดระเบียบเพื่อการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และโยกย้ายไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 พบว่า การกำหนดไว้ในหมวดที่ 3 มาตรา 52 ถึงมาตรา 71 กล่าวคือ มาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ขาดความชัดเจน และปฏิบัติได้ยาก และในหมวดที่ 7 ตามมาตรา 90 ถึง มาตรา 106 การสรรหาบุคลากรในระบบ ราชการ สามารถปฏิบัติได้ 2 วิธี ได้แก่ การสอบแข่งขัน (มาตรา 53) และการคัดเลือก (มาตรา 54) การสรรหา หรือคัดเลือก หรือการโยกย้ายข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นไปตามกระบวนการที่ถูกต้องเที่ยงธรรมและเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลว่า “ปัญหาที่ต้องใช้ระบบพิทักษ์คุณธรรมช่วยรักษาความเป็นธรรมมากที่สุด คือ ปัญหาการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษทางวินัย และการดำเนินคดีอาญา ควรมีขั้นตอนตามระเบียบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ทำนองเดียวกับขั้นตอนของหน่วยงานอื่น สาเหตุของปัญหาอาจเนื่องมาจากขาดความรู้หรือเข้าใจในกฎระเบียบและกฎหมาย ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดคลาดเคลื่อนเป็นเหตุต้องถูกดำเนินการทางวินัยและคดีอาญา” (พนักงานอัยการคนที่ 1, 2563)

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 ที่เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติม คือ มาตรา 63 วรรคหนึ่ง เห็นได้ว่า ปัจจุบันทาง ก.พ. ยังไม่มีออกกฎ ก.พ. ตามความในมาตรา 63 จึงต้องอาศัยอำนาจตามมาตรา 132 และ มาตรา 137 เป็นการบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 กำหนดแนวทางการดำเนินการย้าย การโอนและการเลื่อน ในขณะที่ยังไม่ได้ออกกฎ ก.พ. สามารถนำหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2535 มาใช้ไปก่อน และเมื่อกล่าวถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง ซึ่งจำแนกตำแหน่งเป็น 4 ประเภท ไม่สามารถเทียบกันระหว่างแต่ละประเภทตำแหน่งได้ เพราะตำแหน่งงานต่างละประเภท

4. การเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า เห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คือ มาตรา 63 (1) หลักเกณฑ์การแต่งตั้งมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติอยู่หลายประการ ทำให้ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 30 การมอบอำนาจสามารถเปิดช่องว่างให้กับระบบ



อุปถัมภ์ในการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระบบกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์การย้าย การโอน และการเลื่อนให้ชัดเจน เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากล

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีทางกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม การวางแผนบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นที่ต้องมีความรู้และทักษะในด้านกฎหมาย มาตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มักจะถูกกำหนดให้เป็นข้อระเบียบ กฎบังคับ ขององค์กรในแต่ละหน่วยงาน ทั้งกฎข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ๆ หรือในรูปแบบกฎหมายที่เป็นสากล เพื่อช่วยลดความเลื่อมล้ำ สร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรโดยตรง รวมถึงบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์ที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่ม หลวงแก้ว และบัณฑิต ขวายุธ่า กล่าวว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรองรับกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลเป็นรูปธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนมาตรการการบริหารงานบุคคลของไทยกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผล การบริหารงานบุคคลของข้าราชการเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านงานบุคคล (เพิ่ม หลวงแก้ว และบัณฑิต ขวายุธ่า, 2559)

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและต่างประเทศ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 กล่าวถึงแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ มี 5 หลักการ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ อยู่สนิท กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้น ส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกัน เห็นควรว่ามาตรการกฎหมายการแต่งตั้งและการพ้นตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล



ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีองค์กรกลางองค์กรเดียว พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการ การแต่งตั้ง การพ้นตำแหน่งต้องเหมาะสมและจำเป็นมีมาตรฐานเดียวกันอาจได้รับการ สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่วนท้องถิ่นก่อนมี องค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมส่วนท้องถิ่น มีตัวแทน 4 ฝ่ายเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ ข้าราชการ และร่วมมือกันของส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น (นเรศ อยู่สนิท, 2558)

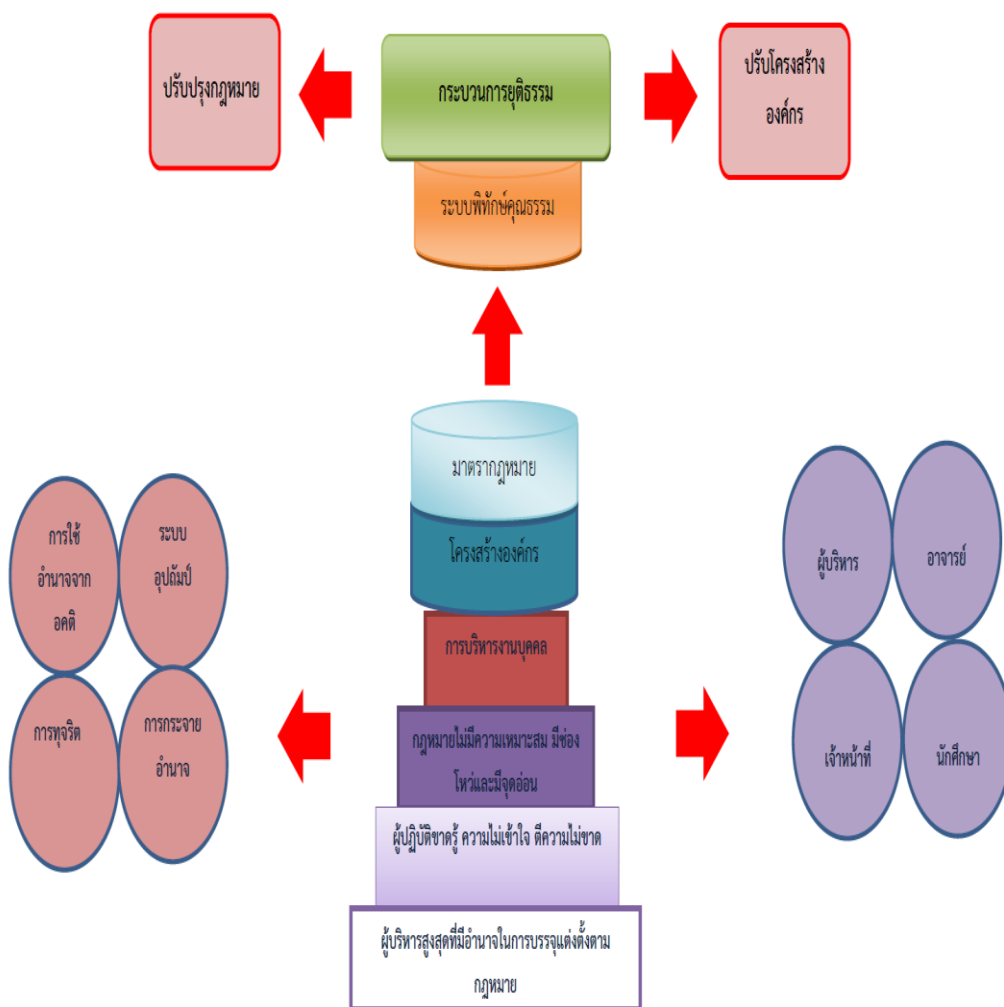
จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของกฎหมายบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมที่ ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัย ปัญหาบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์ คุณธรรม มี 3 ประการ คือ 1) ความบกพร่องที่มีสาเหตุมาจากตัวกฎหมาย กฎ และระเบียบที่ กำหนดเนื้อหาของหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง ไม่มีความเหมาะสม มีช่องโหว่ และจุดอ่อน 2) ความบกพร่องของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกฎหมายและกฎระเบียบดังกล่าวไปใช้ อย่างไม่ถูกต้อง เนื่องจากความไม่รู้ ความไม่เข้าใจ ตีความแตกต่างไปจากหลักการที่ต้อง ในหลักเกณฑ์ และ 3) ความบกพร่องที่มาจากตัวผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง ตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ กิจฉลอง กล่าวว่า ปัญหาทางกฎหมาย เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้แก่ 1) ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างและสัดส่วนความเชี่ยวชาญ ของคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลตามระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2554 2) ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางวินัยของระเบียบ ผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2554 และ 3) ปัญหาทางกฎหมาย เกี่ยวกับความเชี่ยวชาญของผู้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งโทษทางวินัยตามกระบวนการอุทธรณ์ใน ระบบพิทักษ์คุณธรรม (สงกรานต์ กิจฉลอง, 2559)

จากการเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบ พิตักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากล หรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอ ความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และมุ่งเน้นให้เกิดการส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กร เพื่อเป็นการตัดวงจรการทุจริตระหว่างนักการเมือง ข้าราชการ และนักธุรกิจออกจากกัน และ ต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่ม หลวงแก้ว และบัณฑิต ขาวโยธา (2559) กล่าวว่า ปัญหารูปแบบโครงสร้างองค์กรคณะกรรมการบริหารงานบุคคลขาดการ ถ่วงดุลอำนาจและขาดองค์กรตรวจสอบ การได้มาซึ่งองค์กรบุคคลแต่ละประเภท ซึ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีการแก้ไขกฎหมายโดยเพิ่มองค์กร ตรวจสอบเพื่อถ่วงดุลอำนาจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้แก่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยคณะกรรมการดังกล่าวให้มีอำนาจตรวจสอบคล้ายกับอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่



ให้อำนาจ ป.ป.ช.ตรวจสอบการทุจริต นักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 19 (13) (14) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจกำกับดูแลติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการเพื่อรักษาความเป็นธรรม (เพิ่ม หลวงแก้ว และ บัณฑิต ขวายุธา, 2559)

องค์ความรู้ใหม่



เห็นได้ว่า ต้นเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม มี 3 ประการ คือ 1) ความบกพร่องที่มีสาเหตุมาจากตัวกฎหมาย กฎ และระเบียบ ไม่มีความเหมาะสม มีช่องโหว่และจุดอ่อน 2) ความบกพร่องของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัตินำกฎหมายและกฎระเบียบดังกล่าวไป



ใช้อย่างไม่ถูกต้อง เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจ และ 3) ความบกพร่องที่มาจากตัวผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อระบบพิทักษ์คุณธรรม ดังนั้น กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และสถานการณ์ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยควรมีการปรับและพัฒนา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ด้านแนวคิด หลักการ และทฤษฎีทางกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคล 2) ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การในปัจจุบัน และ 3) ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในปัจจุบัน และในอนาคตของการวางแผนองค์การ ด้านมาตรการทางกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม ปัจจัยที่ส่งผลในการกระทำผิดทางอาญาของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีช่องให้มีการกระทำความผิด 2) ไม่รู้หรือไม่เข้าใจว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิด และ 3) การบริหารที่มีความเมตตา หือภัยทำให้ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย ด้านการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของกฎหมายบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมที่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย ด้านปัญหาทางกฎหมาย มี 2 ประการ ได้แก่ 1) ด้านกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาโครงสร้างการบริหารและการใช้อำนาจหน้าที่เอื้อต่อการทุจริตและการประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐ และ 2) ด้านการกำหนดระเบียบเพื่อการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และโยกย้ายไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านการเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คือ มาตรา 63 (1) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 30 ควรมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานรวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์การย้าย การโอน และการเลื่อนให้มีความชัดเจนเป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากล และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรศึกษาพัฒนาเกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบในการประเมินให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่แต่งตั้งและสามารถวัดและประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กรณีการ สุวรรณศรี. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เจ้าหน้าที่พิทักษ์คุณธรรมคนที่ 2. (14 มีนาคม 2563). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (ปัญญาดา จงละเอียต, ผู้สัมภาษณ์)



- นเรศ อยู่สนิท. (2558). มาตรการทางกฎหมายในการบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนท้องถิ่น. *Journal of Nakhonratchasima College*, 10(1), 172-183.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาการพิมพ์.
- พนักงานอัยการคนที่ 1. (14 มีนาคม 2563). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (ปัญญาดา จงละเอียด, ผู้สัมภาษณ์)
- เพิ่ม หลวงแก้ว และบัณฑิต ขวโยธา. (2559). มาตรการทางกฎหมายในกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 13(9), 413-421.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 12 (2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2555). คำสอนว่าด้วยรัฐและหลักกฎหมายมหาชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิษณุ เครืองาม. (2550). มิติใหม่ในการปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารงานภาครัฐ. ใน เอกสารอัดสำเนา. ทำเนียบรัฐบาล.
- สงกรานต์ กิจฉลอง. (2559). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคล และระบบพิทักษ์คุณธรรมในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. ใน *วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สมาน รังสิโยภุชญ์. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์น้ำกิงการพิมพ์.
- โสภารัตน์ จารุสมบัติ. (2563). โครงการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เรื่องสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย สถาบันพระปกเกล้า (รายงานผลการวิจัย). เรียกใช้เมื่อ 24 พฤษภาคม 2563 จาก <http://www.kpi.ac.th/kpith/pdf>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins. Publishers.

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์*

THE PROGRAM DEVELOPMENT TO ENHANCE THE RESULT-BASED PERFORMANCE COMPETENCY OF TEACHERS IN WELFARE SCHOOL

สุรพรรณ วีระสอน

Suraphan Weerason

อนงค์ พิษสิงห์

Anong Phuetsing

โกวัฒน์ เทศบุตร

Kowat Tesabuta

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Maharakham University, Thailand

E-mail: wesuraphan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะ 1 ศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ระยะ 2 สำนวจวิธีการในการพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และสัมภาษณ์ครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์อำเภอบัว 2 คน เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 340 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาวะปัจจุบัน สภาวะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์โพททคอล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด และสภาวะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมมีสภาวะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่ง

* Received 6 January 2021; Revised 15 January 2021; Accepted 19 January 2021



ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ 2.1) การศึกษาดูงาน 2.2) การสอนงาน และจากการสัมภาษณ์พบว่า การศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูมองเห็นการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้เกิดผลแก่นักเรียนองค์กร ทำให้ครูมีประสบการณ์ เพิ่มกำลัง แรงใจให้ครูทำงานได้อย่างมุ่งมั่น และมีเป้าหมายชัดเจน

คำสำคัญ: โปรแกรมการพัฒนา, สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน, โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

Abstract

The objectives of the research article were 1) to examine the current and desirable states and the needs on the methods to develop the achievement competency. 2) to study how to develop a competency development program to focus on the performance of teachers of the Welfare school. Phase one examined the current and desirable states and the needs for the development in the performance of 340 teachers of the welfare schools. Phase two explore methods for developing an achievement-focused competency program for teachers of the welfare school and interview two Teachers of Suksasongkhro School at Thawatchaburi. The research instruments were an evaluation form, a questionnaire on the current and desirable states, An evaluation form for the program. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation, Analyze qualitative data through protocol analysis. The research findings were as follows. 1) The current and desirable states and the needs for the methods to develop the achievement potential in the performance of the teachers in the study were at the highest level. The desirable states were overall at the highest level. 2) Methods for developing a competency development program to focus on the performance of teachers of the Welfare School were 2.1) site visiting 2.2) teaching from expert. And from the interview it was found that Site visiting at schools with systematic work development will allow teachers to understand the development of their own competencies to produce results for students and organizations or Having a systematic model of work gives teachers a clearer picture of work development. And giving teachers experience and strengthening Encouraging teachers to work with determination and have more clear goals



Keywords: Program Development, Achievement Potential Performance Competencies, Welfare Schools

บทนำ

ครู ผู้สอนหรือผู้ให้การเรียนรู้ ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระได้แก่ ครูและอาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง การที่ได้จะพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมาย ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดทิศทางในการดำเนินการพัฒนาครูให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Competency) (ชัชวรินทร์ ขวนวัน, 2547) การนำสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ การศึกษาจึงนับเป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมอันเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญยิ่ง การวางแผนที่ดีและการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยิ่ง (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี ปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการให้ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่าครูคือปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนาทั้งปวง คือต้องเป็นการพัฒนาครูทุกด้านก่อนการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ซึ่งเชื่อว่า เมื่อได้ครูเก่งครูดี มีศักยภาพสูง จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาและมีระบบการพัฒนาที่เข้มแข็ง มั่นคง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) เนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรือระดับบุคลิกภาพและประสบการณ์ที่แตกต่างกันเพราะครู เป็นผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult Learners) การพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยา การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย การจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาครูสิ่งที่ควรคำนึงถึงคือการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากประสบการณ์ในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541)

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยได้จัดรูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์ขึ้น และจัดให้ตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ซึ่งสำนักงาน



คณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำการสำรวจสมรรถนะหลักของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) มีดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH 2) บริการที่ดี (Service Mind - SERV) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise - EXP) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity - ING)

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและวิธีการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อนำมาเป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการวิจัยนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และวิเคราะห์โพทโทคอล เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงสถิติ มีรายละเอียดขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การดำเนินการในระยะนี้มีวิธีดำเนินการ ศึกษาเอกสาร บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พร้อมทั้งสังเคราะห์สภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำรวจสภาวะปัจจุบันสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

ระยะที่ 2 สำรวจวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การดำเนินการในระยะนี้มีวิธีดำเนินการ ศึกษาเอกสาร บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และสัมภาษณ์ครู



ประชากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์วัชรบุรี จำนวน 2 คนพร้อมทั้งเข้าศึกษาดูงานจำนวน 2 โรงเรียน โดยการเลือกตามเกณฑ์การพิจารณา คือ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ เช่น โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการสอบถามสภาวะปัจจุบัน สภาวะที่พึงประสงค์ มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สภาวะปัจจุบัน สภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครุครูประชากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครุครูประชากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale (McLeod S., 2014) แบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดซึ่งมีค่าคะแนนและความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการดำเนินการมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการดำเนินการมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการดำเนินการปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการดำเนินการน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการดำเนินการน้อยที่สุด

และแบบสอบถามวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครุประชากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยทั้งสองระยะ ตรวจสอบคุณภาพด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์โดยได้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า Item Objective Congruence Index (IOC) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำแบบสอบถามสภาวะปัจจุบัน และสภาวะที่พึงประสงค์ในเดือนตุลาคม 2562 สัมภาษณ์และศึกษาดูงานในเดือนธันวาคม 2562



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปฏิบัติ ซึ่งการศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาวะปัจจุบัน
I	แทน สภาวะพึงประสงค์
PNI_{mod}	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปฏิบัติ

และในส่วนของการสัมภาษณ์วิเคราะห์จากโปรโตคอลสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลของการศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาวะปัจจุบัน และสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวม และรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะ มุ่งผลสัมฤทธิ์	สภาวะปัจจุบัน (D)			สภาวะที่พึงประสงค์ (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.94	1.44	มาก	4.46	0.62	มาก
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.79	1.06	มาก	4.36	0.91	มาก
3. การสืบเสาะหาข้อมูล	3.79	1.32	มาก	4.19	1.09	มาก
4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการ ปฏิบัติงาน	3.80	0.73	มาก	4.22	1.05	มาก



องค์ประกอบสมรรถนะ มุ่งผลสัมฤทธิ์	สถานะปัจจุบัน (D)			สถานะที่พึงประสงค์ (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
5. การพัฒนาความสามารถใน การปฏิบัติงาน	3.95	0.67	มาก	4.32	1.07	มาก
6. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.94	0.63	มาก	4.40	1.06	มาก
โดยรวม	3.87	0.97	มาก	4.33	0.98	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานะปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากส่วนสถานะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมพบว่ามีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับสมรรถนะสถานะปัจจุบันและระดับสมรรถนะสถานะที่พึงประสงค์มีระดับมาก เป็นระดับเดียวกัน ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการกำหนดโปรแกรมหรือกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

1.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสถานะปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	D	I	PNI	ลำดับ
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.94	4.46	0.132	2
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.79	4.36	0.150	1
3. การสืบเสาะหาข้อมูล	3.79	4.19	0.106	5
4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน	3.80	4.22	0.111	4
5. การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.95	4.32	0.094	6
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.94	4.40	0.117	3



จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เรียงตามความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน การสืบเสาะหาข้อมูล และการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ในระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ผู้วิจัยได้สำรวจวิธีการพัฒนาและสัมภาษณ์ พร้อมทั้งมีการศึกษาดูงานโดยมีผลดังนี้

2.1 วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

ผู้วิจัยได้สอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จากวิธีพัฒนาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร รวม 10 วิธีการได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน/การดูงานนอกสถานที่ การประชุมกลุ่มย่อย การสอนงาน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การระดมสมอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการพี่เลี้ยง การนิเทศและการเสวนา

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ ร้อยละ และอันดับวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. การศึกษาดูงาน	290	85.29	1
2. การสอนงาน	258	75.90	2
3. การใช้แผนพัฒนาตนเอง	222	65.30	3
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	205	60.30	4
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	142	41.81	5
6. กระบวนการพี่เลี้ยง	135	39.70	6
7. การนิเทศ	118	34.70	7
8. การระดมสมอง	93	27.40	8
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	82	24.10	9
10. การเสวนา	77	22.6	10

จากตารางที่ 3 พบว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาจากการจัดลำดับวิธีการ ที่มีร้อยละมากกว่า 60 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การศึกษาดูงาน การสอนงาน การใช้แผนพัฒนารายบุคคลและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ



2.2 เมื่อได้วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทำโปรแกรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเลือกสัมภาษณ์ครูและศึกษาดูงานโดยมีผลดังนี้

ตัวอย่างโปรโตคอลการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ครูประจำการของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี ในระหว่างการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50

ตัวอย่างโปรโตคอลที่ 1

ผู้วิจัย: การศึกษาดูงานส่งผลให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างไร

ครูประจำการ: ทำให้เห็นต้นแบบของการทำงานว่า จะเอาส่วนใดไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียนและองค์กรต่อไปได้

จากโปรโตคอลนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ จะทำให้ครูมองเห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้เกิดผลแก่นักเรียนและองค์กร หรือในแง่ที่ว่า มีต้นแบบของการทำงานอย่างเป็นระบบก็ทำให้ครูมองภาพของการพัฒนางานได้ชัดเจนมากขึ้น

ตัวอย่างโปรโตคอลที่ 2

ผู้วิจัย: การศึกษาดูงานส่งผลให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างไร

ครูประจำการ: การศึกษาดูงานช่วยเพิ่มทักษะ เพิ่มประสบการณ์และสร้างความตระหนักให้ตนเอง จุดประกายกำลังและแนวคิด ให้ทำงานอย่างมุ่งมั่นว่ามีเป้าหมายอย่างไร และทำไปเพื่ออะไรมากขึ้นเพราะมีตัวอย่างของการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงให้เห็น

จากโปรโตคอลนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จแล้ว ทำให้ครูมีประสบการณ์และเพิ่มกำลัง แรงใจให้ครูทำงานได้อย่างมุ่งมั่น และมีเป้าหมายชัดเจนมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาวะปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมพบว่า มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับสมรรถนะสภาวะปัจจุบันและระดับสมรรถนะสภาวะพึงประสงค์มีระดับมาก สอดคล้องกับ กัญญวรา ผลเจริญ ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ การพัฒนาตนเอง ตามลำดับ (กัญญ์วรา ผลเจริญ, 2558) สอดคล้องกับ อุดมพร กันทะใจ และคณะ ได้วิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัย พบว่า 1) สภาวะปัจจุบันการ บริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ใน ระดับปานกลาง สภาวะปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) โปรแกรมพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผล (อุดมพร กันทะใจ และคณะ, 2560)

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ ที่มีร้อยละมากกว่า 60 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การศึกษาดูงาน การสอนงาน การใช้แผนพัฒนารายบุคคลและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ และจาก การสัมภาษณ์ครูประจำการให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานเพื่อจะมีต้นแบบและยังเป็นการ เพิ่มประสบการณ์ เพิ่มทักษะที่จำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของครู ซึ่งสอดคล้องกับอนันต์ พันนึก ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ความรู้ทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบเนื้อหาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 6 ด้านประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็น ผู้นำ วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การจัดทำคู่มือ การปฐมนิเทศ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสืบค้นข้อมูล การศึกษาเป็นกลุ่มการศึกษาดูงาน (อนันต์ พันนึก, 2554) สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ ที่ได้ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะครูมีหลากหลายวิธี การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยง ก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของ บุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพตนเองไปพร้อม ๆ กัน และ พร้อมกันนี้ครูต้องติดตามและเรียนรู้ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนรู้ของครูสามารถกระทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ครูจึงต้อง ติดตามเพื่อเรียนรู้และเข้าใจในการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ (กนกอร สม ปราชญ์, 2560) สอดคล้องกับ อุดมพร กันทะใจ และคณะได้วิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาการ บริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



ขั้นพื้นฐานผลการวิจัย พบว่า 1) สถานะปัจจุบันการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง สถานะปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) โปรแกรมพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในรูปของชุดโมดูล จำนวน 5 โมดูล และ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินผลโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ เจตคติ และทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อุตมพร กันทะใจ และคณะ, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการสอบถามความคิดเห็นของครูโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า สถานะปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากส่วนสถานะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมพบว่า มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับสมรรถนะสถานะปัจจุบันและระดับสมรรถนะสถานะพึงประสงค์มีระดับมาก และเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสมรรถนะแรกที่ต้องการพัฒนา และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน การสืบเสาะหาข้อมูล การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ได้แสดงข้อคิดเห็น เสนอไว้ 4 วิธี โดยเรียงตามการตอบข้อคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้น การพัฒนาควรจัดในช่วงเวลาที่โรงเรียนหรือผู้เข้ารับการพัฒนามิมีการกิจสำคัญและควรจัดการพัฒนาในโรงเรียนเพื่อให้ครูมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันตลอดระยะเวลาการพัฒนา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมในโรงเรียนของครูประจำการรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องอย่างต่อเนื่อง และเกิดการพัฒนาแก่ผู้เรียน



เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา Leadership and Learning Leadership for School Principals. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2558). สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2547). คู่มือการจัดทำสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะบุคคล สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2(2), 162-174.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2562). สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Competencies and Strategic Management). มหาสารคาม: โรงพิมพ์ตักสิลาการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). คู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency กรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อุดมพร กันทะใจ และคณะ. (2560). โปรแกรมพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13(1). 215-224.
- McLeod S. (2014). Likert Scale. Simply psychology.org. Retrieved October 6, 2017, from <http://www.simplypsychology.org/Likert-scale.html/pdf>

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ เป็นวารสารวิชาการของวัดวังตะวันตก อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ไทย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกวัด ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน) ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม	ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์	ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน	ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม	ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม	ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม	ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม	ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน	ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับพุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่



3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 หรือ B5 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตารางต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข ค่าย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) **บทคัดย่อ (Abstract)** เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) **บทนำ (Introduction)** ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) **วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)** ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) **ผลการวิจัย (Results)** เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) **อภิปรายผล (Discussion)** เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด



6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge)

ระบอบความรู้เป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สาระหรือออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) / ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุ

ข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏใน

บทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง โดยการกรอกข้อมูลอ้างอิงในฟังก์ชันการอ้างอิง ของโปรแกรม Microsoft Word 2010 เป็นต้นไป เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่าง เช่น “คฤกริกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบ



เป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลยในโกะ
ทั้งหลาย ต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่
พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย อากาศโร, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อม
ผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย อากาศโร
และเชมณัฐ อินทรสุวรรณ, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ”
แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ศุคราภรณ์ แต่งตั้งลำและคณะ
, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน
ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และ
ปีที่พิมพ์ เช่น (Kiarash, A., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์
(&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่
พิมพ์ เช่น (Hersey, P. & Blanchard, K. 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตาม
ด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kiarash, A. et al., 2007)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/ (เลขหน้าที่ย่าง).// สถานที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระสุกิจ สุกจินโธ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย ใน ปิวิตร ว่องวิระ. ทฤษฎี และวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (หน้า 112). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ (ฉบับที่), / เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลข หน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ธิดาภูมิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, / (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).
สถานที่พิมพ์: / สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาอาจพันธ์. (2537). หม้อคอกควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมือง ฝายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.



(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

สมบูรณ์ ตาสนธิ. (2560). กระบวนการและขั้นตอนบรรลุนิยาม 4 ของพระอริยบุคคล. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็น ศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

วรพล ไม่สน (พลังวัชร). (5 พ.ย. 2559). หลักการ วิธีการ เป้าหมาย ในการปรึกษาทาง ไทโรศาสตร์. (นางณัฐณิชา แก้วผลึก, ผู้สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ทวีศักดิ์ อุ่นจิตติกุล. (2561). พระพุทธศาสนาเถรวาท จะสืบทอดดำรงอยู่อย่างไร? เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <https://www.dailynews.co.th/article/666936>



สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562 . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/>

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).//ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). การแพทย์ยุคใหม่ในพุทธทัศน์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

จิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

สมบุรณ์ ตาสนธิ. (2560). กระบวนการและขั้นตอนบรรลุนิยาม 4 ของพระอรหันตผล. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปณโณ). (2555). การจัดการศาสนาและ วัฒนธรรมในอุษาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ. เรียกใช้เมื่อ 4 กันยายน 2556 จาก <http://www.mcu.>



ac.th/site/artidecontent_desc.php?artide_id=1304&articlegroup_id=274
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

Boo Elizabeth. (1990). Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol.1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Kiarash, A. (2007). Human Dignity in Islamic Bioethics. The Iranian Journal of Allergy, 6 (5), 25-28.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JSBA> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : suriya.sur@mcu.ac.th

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธหรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสาร ลังค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย. ระบุประเภทของวิจัย. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. การเก็บรวบรวมข้อมูล. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....
.....ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่ มีความน่าสนใจมากที่สุด).
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words



บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

...(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ)

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ)

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)

2. (16 pt)

3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

(16 pt).....ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)



.....

.....

.....

.....

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

[illegible]



องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt).....ระบอบองค์ความรู้ใหม่เป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์
ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจ
ง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

...(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดกุมได้ใจความ.....พร้อมข้อเสนอแนะที่
ได้จากการวิจัย.....และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

.....(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt) (300 คำ)

(16 pt).....

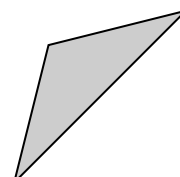
.....

.....

.....

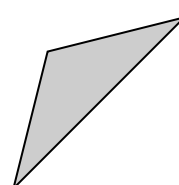
.....

Keywords: 3-5 words



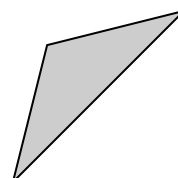


.....(16 pt).



.....(16 pt).....

(18 pt)





สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....